

Sygn. akt I PK 248/17

POSTANOWIENIE

Dnia 27 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 listopada 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 27 kwietnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. nie obciąża powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł., wyrokiem z 24 października 2016 r., oddalił powództwo M. G. przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w A. Spółce z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę od 14 października 2010 r. do 27 września 2014 r. na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta. W sporządzonej na piśmie umowie strony uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, ryczałt za godziny nadliczbowe w kwocie 170 zł oraz ryczałt za

godziny nocne w kwocie 5 zł miesięcznie.

Przed zawarciem umowy o pracę, 25 czerwca 2010 r., między powodem a S. Spółką z o.o. w W. została zawarta na czas nieoznaczony umowa zlecenia, na mocy której powód zobowiązał się do konwojowania wartości pieniężnych za wynagrodzeniem 10 zł netto za godzinę oraz wynagrodzeniem od 1 do 750 zł netto za pracę według wyceny kwotowej.

Praca powoda u strony pozwanej polegała na konwojowaniu, obsłudze placówek bankowych i inkaso. Powód pracował w tygodniu w grupie trzyosobowej, a w weekendy dwuosobowej. Sporządzano grafiki dla grup konwojowych na okresy miesięczne, w których rozpisywano trasy. Powód z dnia na dzień dowiadywał się, na którą godzinę ma się stawić kolejnego dnia. Pracował po 200-300 godzin miesięcznie, używał tej samej broni, pracował w tym samym mundurze i pojeździe we wszystkich godzinach pracy.

Układaniem grafiku dla powoda zajmował się M. K., który nie uwzględniał w grafiku norm czasu pracy obowiązujących powoda. Grafik był układany w ten sposób, aby trasy były obsadzone. Czas pracy był dostosowywany do możliwości realizacji przyjętych zleceń, związanych z umowami zawartymi przez pozwaną Spółkę z kontrahentami. Grupy konwojowe rozpoczynały pracę o różnych godzinach wczesnoporannych i pracowały po 10-12 godzin dziennie, czasem dłużej. Powód pracował ponadto co najmniej jedną sobotę w miesiącu.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że stawki wynagrodzenia dla pracowników ochrony – konwojentów wynosiły między 9,50 zł a 11,00 zł za godzinę pracy. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę obowiązywała stawka równa najniższemu wynagrodzeniu za pracę. Wyższa stawka mogła wynikać z umowy zlecenia. Stawki były ustalane indywidualnie, wynikały z zawartych umów.

Zgodnie z opinią biegłego, Sąd pierwszej instancji dysponował dwoma wariantami rozliczenia wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

Przy założeniu, że powód pracował na rzecz pozwanej Spółki we wszystkich godzinach pracy, za które otrzymał wynagrodzenie od pozwanej oraz od S. Spółki z o.o. w W., a stawka jego wynagrodzenia wynikała z pisemnej umowy o pracę, suma wynagrodzeń z obu przelewów (za pracę i za zlecenie) pokrywała należność

powoda z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Przy założeniu, że powód pracował na rzecz pozwanej Spółki we wszystkich godzinach pracy, za które otrzymał wynagrodzenie od pozwanej oraz od S. Spółki z o.o. w W., a stawka jego wynagrodzenia wynosiła 11 zł netto, pozwana zalega powodowi z wypłatą wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 16.426,57 zł netto.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych liczonego od stawki wynagrodzenia w kwocie 11 zł oraz twierdził, że otrzymał od pozwanej wynagrodzenie podstawowe za wszystkie przepracowane godziny w wymienionej stawce, natomiast nie otrzymał dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Analizując ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy przyjął, że po zawarciu umowy o pracę umowa zlecenia zawarta z S. Spółką z o.o. nie była realizowana. Powód pozostawał w dyspozycji pozwanej Spółki w celu świadczenia pracy we wszystkich godzinach pracy, za które otrzymywał wynagrodzenie od pracodawcy i zleceniodawcy. Pozwana nie wykazała, że powód pozostawał w jej dyspozycji tylko w określonych dniach bądź godzinach. Co więcej, strona pozwana z góry zakładała i planowała pracę powoda w godzinach nadliczbowych. Powód nie był w stanie odróżnić chwili, w której w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a miało rozpocząć się świadczenie usługi w ramach umowy zlecenia. Czas pracy powoda w danym dniu nie był z góry określony i zależał od ilości nakładanych na bieżąco zadań. Z dnia na dzień powód dowiadywał się, o której godzinie rozpocznie pracę następnego dnia. Pod koniec miesiąca pozwana A. Spółka z o.o. sumowała godziny pracy powoda i czas przekraczający normę kodeksową traktowała jako pracę na podstawie umowy zlecenia (zamiast nadgodzin ze stosunku pracy), za którą wynagrodzenie było przelewane z rachunku S. Spółki z o.o. Zawarta umowa zlecenia miała stanowić podstawę formalną przelewów dokonywanych przez tę ostatnią spółkę. Jednakże z dokonanych ustaleń wynika, że powodowi faktycznie wypłacono kwoty przewyższające wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według stawek obowiązujących go na podstawie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że przyjęta przez powoda

stawka wynagrodzenia, od której powinien być obliczony dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieprawidłowa. Stawki w wysokości 11 zł netto powód nie uzgodnił z pracodawcą A. Spółką z o.o. Nie została ona zawarta w pisemnej umowie o pracę, nie była objęta zgodnym zamiarem stron. Powód otrzymywał od pracodawcy przelewy w wysokości uzgodnionej w umowie o pracę, a nie w stawce 11 zł. Powód nie wykazał, aby kiedykolwiek kwestionował w stosunku do pracodawcy wysokość otrzymywanego wynagrodzenia z tytułu wykonywania umowy o pracę. Wyższa niż wynikająca z umowy o pracę stawka wynagrodzenia – i tego powód miał pełną świadomość – miała bowiem wynikać z przyjęcia fikcji, że nadgodziny będą rozliczone jako praca na zlecenie na rzecz innego podmiotu. Zsumowanie obu przelewów i podzielenie tego wyniku przez liczbę przepracowanych godzin z pewnością dawało stawkę godzinową, wyższą niż wynikająca z umowy o pracę, która zawierała w sobie dodatek za pracę w nadgodzinach.

Sąd Rejonowy założył, że przyjęcie, iż praca była świadczona jedynie na podstawie umowy o pracę – a tego powód domagał się w procesie – pociąga za sobą konsekwencje w zakresie stawki wynagrodzenia. Należało więc odrzucić stawki wynagrodzenia wynikające z umowy zlecenia czy też wynikające z sumowania należności z obu umów i podzielenia tej kwoty przez liczbę przepracowanych godzin.

Podając dodatkowe argumenty za powyższym twierdzeniem, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że relacje przesłuchanych świadków były niespójne co do wysokości stawki godzinowej, którą powód miał otrzymywać, różniąc się między sobą oraz odbiegając od treści dokumentów. Jedynie świadek P. K. przedstawiał wersję zbieżną z wersją powoda. Stawka 11 zł nie była stawką uzgodnioną z pracodawcą, lecz średnią stawką wynikającą z podzielenia obu przelewów przez liczbę przepracowanych godzin. Podawana przez świadka P. K. stawka nie była zatem stawką, do której wypłaty zobowiązał się pracodawca.

Przy ustaleniu, że powód wykonywał pracę na rzecz jednego podmiotu – pozwanej Spółki, którą następnie rozliczano na dwa podmioty, a stawka wynagrodzenia wynikała z łączącej powoda z pozwaną Spółką umowy o pracę, oraz zaliczając na poczet nadgodzin kwoty wypłacone z tytułu nierealizowanej

faktycznie umowy zlecenia, Sąd pierwszej instancji zastosował art. 128 k.p., 151¹ § 1 i 2 k.p. oraz art. 356 § 1 i 2 k.c. i w konsekwencji oddalił powództwo.

Wyrok Sądu Rejonowego w Ł. został zaskarżony apelacją, w której powód zarzucił naruszenie art. 151¹ § 1-3 k.p. oraz art. 233 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i nieuwzględnienie umówionej między stronami stawki wynagrodzenia 11 zł, a także nieuwzględnienie wyliczeń biegłego dla wariantu drugiego, zawartych w opinii, z których wynika, że zaległość z tytułu wynagrodzenia za nadgodziny wynosi 16.426,57 zł.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 27 kwietnia 2017 r., oddalił apelację powoda.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne i oceny prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

Podkreślił, że od samego początku swojego zatrudnienia u pozwanej, po podpisaniu umowy o pracę opiewającej na najniższe wynagrodzenie krajowe, powód miał świadomość sposobu rozliczania nadgodzin i godził się na to. W trakcie zatrudnienia nie występował do pracodawcy z żądaniem wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ wiedział, że otrzymywał go w postaci świadczenia wypłacanego przez spółkę S. Jednakże, jak wynika z opinii biegłego, przy założeniu, że powód pracował na rzecz pozwanej Spółki we wszystkich godzinach pracy, za które otrzymał wynagrodzenie od pozwanej oraz od S. Spółki z o.o., a stawka jego wynagrodzenia wynikała z pisemnej umowy o pracę, suma wynagrodzeń z obu przelewów pokrywała należność powoda z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Swój wywód prawny Sąd Okręgowy sprowadził do kwestii dotyczących przepisów prawa ubezpieczeń społecznych (w szczególności art. 8 ust. 2a i art. 18 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm., statuujących konstrukcję tzw. uznania za pracownika).

Wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony w całości przez powoda skargą kasacyjną. Skargę kasacyjną oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego: art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p.; art. 22 § 1 k.p. oraz art. 19 ust. 1 pkt 2b i art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i

mienia (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 1432) w związku z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 16 grudnia 2013 r. w sprawie dokumentowania działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia (Dz. U. poz. 1739); 2) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.

Skarżący wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Ł. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Ł. i rozpoznanie sprawy co do istoty przez uwzględnienie powództwa.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi. Zdaniem skarżącego, wydane w sprawie orzeczenie pozostaje w sprzeczności z dotychczasową linią orzecniczą sądów, w tym Sądu Najwyższego (np. wyrokiem z 17 marca 2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016 nr 11, poz. 140). Sądy *meriti* pominęły ocenę, czy umowa zlecenia ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia przepisów prawa – art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., co wymagałoby wykładni art. 3 k.p. i art. 22 § 1 k.p. z uwzględnieniem koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”. Wnioskowi o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie towarzyszyło wyodrębnione uzasadnienie.

Uzupełniając uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, skarżący poddał w wątpliwość prawidłowość zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 22 k.p. w związku z art. 151¹ k.p. oraz art. 58 k.c., formułując pytanie, jak należy kwalifikować umowy zlecenia zawarte z podmiotem niebędącym stroną postępowania: jako nieważne, nieistniejące, niewypełnione treścią, uzupełniające umowy o pracę, czy też w ogóle nie ma potrzeby ich kwalifikowania. Powyższa kwestia, zdaniem skarżącego, ma istotny wpływ na ustalenie obowiązującej stawki godzinowej wynagrodzenia za pracę w przypadku powoda.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienie o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy zauważyć, że przedmiotem sporu była kwestia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to zatem sprawa pracownicza, w której nie znajdują zastosowania przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w tym przyjęta na potrzeby tego systemu swoista konstrukcja „uznania za pracownika” (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Konstrukcja ta – obowiązująca jedynie na potrzeby ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz płatnika składek – nie zmienia ani nie wpływa na relacje prawne między pracownikiem i pracodawcą oraz zleceniobiorcą i zleceniodawcą. Dla rozstrzygnięcia sprawy zbędne były więc rozważania Sądu drugiej instancji, dotyczące wniosków płynących z ewentualnego zastosowania przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych dla relacji regulowanych prawem pracy i prawem cywilnym.

Niezależnie od tego zastrzeżenia, skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej w celu 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. 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.

Powołanie się w skardze kasacyjnej na jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) – jako przyczynę przyjęcia skargi do rozpoznania – wymaga

przedstawienia tego, w czym wyraża się „oczywista zasadność” skargi, oraz argumentacji wykazującej, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona (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 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050).

W orzecznictwie podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest samo nawet 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; z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz z 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967).

Pełnomocnik skarżącego przedstawił twierdzenie o sprzeczności zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z „dotychczasową linią orzecniczą sądów”, w tym „chociażby” z wyrokiem Sądu Najwyższego z 17 marca 2015 r., I PK 179/14 (OSP 2016, nr 7, poz. 72). Nie zaprezentował jednak odpowiedniego i przekonującego wyводу zawierającego argumentację prawną, która wykazywałaby sprzeczność analiz interpretacyjnych mających zastosowanie przepisów prawa materialnego, zawartych w zaskarżonym wyroku, ze stanowiskiem przedstawionym w wyroku Sądu Najwyższego z 17 marca 2015 r., I PK 179/14, a więc argumentacji wskazującej na oczywistą zasadność rozpatrywanej skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Należy podkreślić, że konstrukcja prawna „przebicia zasłony korporacyjnej” sprowadza się do ustalenia, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić do

obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. W pewnym uproszczeniu przyjęta konstrukcja zmierza do zbliżonych konkluzji co uznanie, że praca jest świadczona na rzecz jednego (nadrzędnego) podmiotu, a zawarta umowa zlecenia z drugim (podległym) podmiotem jest pozorna. Przedstawione zagadnienie nie ma więc znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, której istota sprowadzała się do ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy przyjęciu, że pracę świadczył wyłącznie w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwaną Spółką, a tylko rozliczenie nadgodzin prowadziło do wypłacania mu wynagrodzenia przez dwa różne podmioty, w tym rzekomego zleceniodawcę (choć faktycznie nie świadczył pracy na podstawie umowy zlecenia, a wyłącznie w ramach stosunku pracy).

Pełnomocnik skarżącego nie podniósł zarzutów naruszenia przepisów postępowania, które dawałyby podstawy do podważania prawidłowości postępowania dowodowego, w tym ustalenia stawki wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych.

Oczekiwany skutek (w postaci przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania) nie może być osiągnięty przez argumenty przedstawione w uzupełnieniu uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznaniu złożonym na wezwanie Sądu drugiej instancji. Wywód przedstawiony przez pełnomocnika w tym uzasadnieniu nie koresponduje z przyczyną warunkującą przyjęcie skargi do rozpoznania, tj. jej oczywistą zasadnością. Pełnomocnik powoda formułuje rzekome zagadnienia prawne, wyraża swoją wątpliwość co do kwalifikacji prawnej zawartej umowy zlecenia, a ostatecznie poddaje w wątpliwość przyjętą przez Sady *meriti* stawkę wynagrodzenia. Kwalifikacja prawna umowy zlecenia w relacji do umowy o pracę jest bez znaczenia, skoro Sąd Okręgowy ustalił, że umowa zlecenia nie była faktycznie wykonywana, a powód świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanej Spółki w ramach obowiązków pracowniczych.

Argumenty zaprezentowane przez skarżącego nie pozwalają stwierdzić, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Pod tym pojęcie należy rozumieć sytuację, w której zaskarżone orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa. Jeżeli pełnomocnik skarżącego przedstawia kilka wariantów kwalifikacji kwestionowanej

przez Sądy *meriti* umowy zlecenia, to nie może jednocześnie przyjmować, że składana przez niego skarga kasacyjna jest oczywiście zasadna, a dokonana przez Sądy *meriti* kwalifikacja oczywiście błędna.

Na marginesie należy podkreślić, że wątpliwości pełnomocnika dotyczące kwalifikacji prawnej umowy zlecenia w rozważanym stanie faktycznym były wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego. Podobne stany faktyczne ujawniły się np. w wyrokach Sądu Najwyższego z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz. 129), z 20 listopada 2013 r., II PK 55/13 (LEX nr 1441273) i z 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14 (LEX nr 1628902) oraz w postanowieniach Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2017 r., I PK 304/16 (LEX nr 1441273) czy z 19 grudnia 2017 r., I PK 188/17 (niepubl.).

Na tle podobnych sytuacji faktycznych przyjęto, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego przez samo jej sporządzenie (zawarcie) na piśmie, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Przypisanie pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną. O zleceniu nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy *de facto* następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie nadzorującej tę pracę. W sprawie nie występuje zatem istotne zagadnienie prawne.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, gdyż skarżący nie wykazał żadnej przesłanki z wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Najwyższy odstąpił od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

