

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa R. K.
przeciwko M. M.
o ustalenie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 23 maja 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wyrokiem z dnia 23 maja 2017 r. zmienił zaskarżony apelacją powoda R. K. wyrok Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 20 października 2016 r. w punkcie I i ustalił, że pomiędzy powodem R. K. a pozwanym M. M., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą „M.”, w okresie od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. istniał stosunek pracy na podstawie umów nazwanych „umowa-zlecenie”, uchylił ten wyrok w punkcie I i II w pozostałej części i przekazał sprawę Sądowi

Rejonowemu w Ł. do ponownego rozpoznania rozstrzygnął oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Pozwany M. M. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 23 maja 2017 r., zaskarżając ten wyrok w części, w której Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i ustalił, że pomiędzy R. K. a M. M. istniał stosunek pracy oraz zasądził koszty zastępstwa procesowego, a ponadto w części orzekającej o kosztach procesu za drugą instancję.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 316 § 1 k.p.c. oraz prawa materialnego, to jest: art. 65 § 1 k.c., art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 22 § 1 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zawarł w pytaniu: „czy ochrona osób i mienia w ramach grupy interwencyjnej w rozumieniu § 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji z dnia 21 października 2011 roku (tj. Dz. U. z 2015 poz. 992) może być wykonywana na podstawie umowy o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), czy też wyłącznie ramach stosunku pracy”?

Ponadto skarżący podniósł, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni art. 22 § 1 k.p. wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów, czego przykładem są – jego zdaniem – następujące orzeczenia: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 października 2012 r., III AUa 481/1, wyrok Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 27 maja 2015 r., VII Pa 9/15, wyrok Sądu Rejonowego w Białymstoku z dnia 22 stycznia 2015 r., VI P 409/14 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 10 października 2016 r., VIII Pa 46/16.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia

5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga z kolei od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłyby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Co do pytania nazwanego przez skarżącego istotnym zagadnieniem prawnym, Sąd Najwyższy zauważa, że jest ono formułowane na tle wykładni przepisu, który w ogóle nie został powołany w podstawach zaskarżenia (§ 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 21 października 2011 r. w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji). Tymczasem, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005). Niemożliwe jest więc przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu. Dlatego też nie może stanowić okoliczności uzasadniającej wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania konieczność rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego skonstruowanego na tle wykładni przepisu, którego naruszenia skarżący nie zarzuca równocześnie w podstawach tej skargi (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2008 r., I PK 80/08, LEX nr 784907).

Odnosząc się natomiast do sugerowanej przez skarżącego potrzeby wykładni art. 22 k.p., Sąd Najwyższy stwierdza, że wykładnia tego przepisu była wielokrotnie przedmiotem jego rozstrzygnięć i ma obecnie ugruntowany charakter.

Należy zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., 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. Z kolei § 11 tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a według § 12, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia powołanych przepisów wynika zatem, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada 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 § 1¹ i § 1² k.p. jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Taki sposób odczytania wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, z orzecznictwa tego wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (por. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07).

Na podstawie analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić ogólny wniosek, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (umowy o pracę i umowy prawa cywilnego), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (por. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały i z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). Innymi słowy, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Wola stron (art. 3531 k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 11 i § 12 k.p. W rezultacie, woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK

82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowaną S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449).

Niewątpliwie stosowanie metody typologicznej jest skomplikowane i wymaga szczegółowych ustaleń faktycznych i rozważenia ich pod kątem wszystkich elementów typowych dla stosunku pracy. Najistotniejszymi cechami stosunku pracy są zaś: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, przy czym część tych cech może występować również w przypadku stosunku cywilnoprawnego, np. ciągłość charakteryzująca się wykonywaniem powtarzających się czynności w dłuższym nawet okresie, czy też miejsce wykonywania pracy, które może być przecież wyznaczone przez zlecającego określoną usługę lub być związane z istotą tej usługi. W pewnych sytuacjach (np. art. 738 § 1 k.c.) wykonywanie czynności o charakterze cywilnoprawnym może także wiązać się z obowiązkiem osobistego świadczenia pracy, przy czym brak takiego obowiązku i ustalenie przez strony umowy możliwości powierzenia jej wykonywania przez osobę trzecią będzie z zasady wykluczał istnienie stosunku pracy.

Kluczową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (por. W. Szubert, O charakterze prawnym stosunku pracy, Państwo i Prawo 1964 nr 7, s. 87 i n.; Z. Salwa, Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1971, s. 113; A. Malanowski, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 71 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba

Pracownicza 1976 nr 2, s. 28). Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (por. Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszański, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, z kolei, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Dla stosunku pracy charakterystyczne jest, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (por. T. Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; T. Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012 nr 11, s. 21-29; Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996 nr 12, s. 21). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem, wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). Ponadto przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz

proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Dlatego też codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 czy z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Zdaniem Sądu Najwyższego, nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował przedstawioną wyżej wykładnię art. 22 k.p., czyniąc z niej podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który – co warte podkreślenia – jest wiążący dla Sądu Najwyższego z postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), co oznacza, że w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania musiałby uwzględnić owe ustalenia przy rozpatrywaniu podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Podsumowując, Sąd Najwyższy jest zatem zdania, że skarżący nie zdołał wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego też, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego postanowienia.