

POSTANOWIENIE

Dnia 12 maja 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska

w sprawie z powództwa P. S.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 maja 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie
z dnia 28 czerwca 2024 r., sygn. akt VII Pa 82/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda P. S. na rzecz pozwanego S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu tego świadczenia za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia powodowi niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, wyrokiem z 28 kwietnia 2023 r. w sprawie z powództwa P. S. przeciwko S. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. o odszkodowanie, oddalił

powództwo i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. S. (ur. [...] 1957 r.) począwszy od 1 października 2003 r. pozostawał w zatrudnieniu w S. sp. z o.o. z siedzibą w K. na stanowisku Prezesa zarządu - dyrektora hotelu, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Spółka prowadzi działalność hotelarską w K. przy ulicy K. (...). P. S. jako wspólnik pozwanej spółki posiada 2146 udziałów o łącznej wartości 1 073 000 zł. E. C. - żona po zmarłym wspólniku G. C. posiada w spółce 6654 udziały o łącznej wartości 3 327 000 zł.

W dniu 15 czerwca 2020 r. powód został odwołany z funkcji Prezesa zarządu spółki. Od tego dnia korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Oświadczeniem pisemnym z 24 czerwca 2020 r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci przytoczonych szczegółowo w treści pisma zarzutów.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód prawie codziennie pojawiał się w budynku hotelu, doglądając sposobu świadczenia pracy przez pracowników, przychodząc do pracy w wybranych przez siebie godzinach, także popołudniami i w weekendy. Zajmował się sprawami kadrowymi, organizując co najmniej raz w tygodniu spotkania z kierownikami poszczególnych działów spółki i omawiając z nimi bieżące sprawy. Drugi ze wspólników mieszkał w K. i rzadko bywał w K. Nie ingerował w sposób prowadzenia hotelu. Powód kontrolował bieżące prace personelu, prowadził również rozmowy z kontrahentami spółki. Akceptował plany współpracy hotelu z sieciami rezerwacyjnymi, był stale dostępny „pod telefonem”. Był uprawniony do podpisywania przelewów. W razie jego nieobecności odpowiedzialna za sprawy hotelu była jego córka J. R. P. S. samodzielnie podejmował wszelkie decyzje związane z funkcjonowaniem hotelu.

Od 2008 r. spółka mierzyła się z problemami finansowymi. W budynku nie dokonywano niezbędnych inwestycji, potrzebnych do prawidłowego funkcjonowania obiektu. Nie regulowano też bieżących rachunków za media, usługi telekomunikacyjne czy faktur za produkty spożywcze.

Powód składał w imieniu spółki wnioski o wsparcie z „tarczy antykryzysowej” oraz z funduszu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Zlecił sporządzenie wniosku zewnętrznemu podmiotowi, jednakże wobec błędów w dokumentacji spółka nie otrzymała środków pieniężnych. Od 24 czerwca 2020 r. powód nie stawiał się w siedzibie spółki. J. R. także przebywała na dłuższym zwolnieniu związanym z rodzicielstwem.

Sąd Rejonowy, powołując się na art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ k.p. uznał, że powoda nie łączyła ze spółką umowa o pracę. Sąd ten wskazał, że z art. 22 § 1 k.p. wynika, że zatrudnienie pracownicze powinno spełniać następujące cechy: podporządkowanie, dobrowolność, odpłatność, osobiste świadczenie pracy, ciągłość świadczenia pracy, działanie na ryzyko pracodawcy. Umowa pracownicza nie musi charakteryzować się wszystkimi tymi cechami, wystarczy by w konkretnym przypadku ogólna ocena jej postanowień prowadziła do wniosku, że wskazane cechy mają charakter przeważający. Sąd wskazał, że według dominujących poglądów orzecznictwa, przy ocenie charakteru umowy, większe znaczenie od literalnego brzmienia umowy łączącej strony ma sposób jej wykonywania, bowiem gdy umowa faktycznie jest realizowana 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.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powód nie miał narzuconego z góry czasu pracy, w którym pozostawał w dyspozycji zwierzchnika służbowego, samodzielnie wybierał dni, w których przychodził do obiektu i nadzorował jego funkcjonowanie. Sąd stwierdził brak kluczowego dla ustalenia stosunku pracy czynnika podporządkowania, polegającego na tym, że to pracodawca pozostaje odpowiedzialny za sposób organizacji pracy, a ingerencja pracownika w tę kwestię jest nieznaczająca. Powód samodzielnie ustalał swój grafik pracy, stale kierując pracą pozostałych współpracowników.

Sąd Rejonowy podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego w przypadku osób zarządzających zakładem pracy lub pełniących funkcje w zarządach spółek wykształciła się koncepcja tzw. autonomicznego podporządkowania. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.), oznacza, że przejawy takiego kierownictwa występują w trakcie procesu pracy.

Pracodawca wskazuje zadania oraz organizuje proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. 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.

Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Nowe pojęcie podporządkowania nazywanego autonomicznym, polega na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania i dotyczy w szczególności kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym. Chodzi przykładowo o członków zarządów spółek prawa handlowego, dyrektorów, menadżerów najwyższego szczebla zarządzania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się więc do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Ma natomiast samodzielność w sposobie, terminie, kolejności wykonywania powierzonych mu obowiązków i zadań. W orzecznictwie przyjmuje się w związku z tym, że w przypadku wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a zarazem członka jej zarządu, wydanie przez

pracodawcę jakiegokolwiek dyspozycji takiemu pracownikowi jest nierealne, gdyż oznaczałoby wydawanie poleceń samemu sobie. Zarówno bowiem funkcję członka zgromadzenia wspólników, jak i organu zarządzającego spółki pełni ta sama osoba fizyczna, która jednocześnie miałaby świadczyć pracę. Nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, lecz wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być wykonywane. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę i nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest wiodącą cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych (art. 22 § 1 k.p.), co powoduje, że choć pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy, to jednak nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że powód samodzielnie prowadził hotel, sam podejmował wszelkie decyzje (inwestycyjne, kadrowe), nie będąc nikomu podporządkowanym. Drugi wspólnik, mieszkający poza Krakowem, nie interesował się bieżącą działalnością hotelu, pozostawiając ją wyłącznej gestii powoda jako drugiego wspólnika. Bycie wspólnikiem nie wyłącza możliwości zatrudnienia pracowniczego jako członka zarządu jednakże musi występować element podporządkowania pracowniczego choćby autonomicznego (wobec np. zgromadzenia wspólników jako organu, przed którym zarząd odpowiada z prowadzonej działalności). Zdaniem Sądu Rejonowego, w realiach niniejszej sprawy takie podporządkowanie nie występowało.

Odnosząc się do pozostałych cech stosunku pracy - dobrowolności oraz odpłatności, Sąd Rejonowy podkreślił, że są one typowe także dla innych stosunków cywilnoprawnych, stanowiąc rozszerzenie podstawowej w prawie

prywatnym zasady swobody kontraktowania. Każda osoba zdolna do czynności prawnych może wstępować do spółek prawa handlowego i prowadzić nakierowaną na zys działalność.

Sąd uznał, że skoro stron nie łączył stosunek pracy określony w art. 22 k.p., to nie zachodzi potrzeba oceny legalności oraz zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 k.p. Nie zaszła też potrzeba, by rozważać, czy powodowi przysługuje szczególna ochrona prawna wynikająca z art. 39 k.p. W związku z powyższym Sąd Rejonowy za bezzasadne uznał roszczenie o odszkodowanie, dla którego podstawę stanowi stosunek pracy, wobec czego powództwo podlegało oddaleniu.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z 28 czerwca 2024 r., oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Okręgowy podzielił w pełni ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji i podniósł, że apelujący w istocie rzeczy nie kwestionował ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, a ich ocenę prawną co do zaistnienia elementów koniecznych dla przyjęcia stosunku pracy. Powód nie zaprzeczył, że samodzielnie prowadził hotel, nie miał z góry narzuconego czasu pracy, sam podejmował wszelkie decyzje przyznając, że drugi wspólnik nie interesował się bieżącą działalnością hotelu pozostawiając ją wyłącznej gestii powoda. Jednocześnie apelujący utożsamiał istnienie stosunku pracy z samym zawarciem umowy o pracę i faktycznym wykonywaniem pracy, wskazując przy tym, że miał zadaniowy czas pracy i że w jego przypadku jako wspólnika i członka zarządu spółki istniało tzw. autonomiczne podporządkowanie. Sąd stwierdził, że w tym systemie podporządkowania pracodawca określa jednak godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawia pracownikowi. Pracownik nie ma więc samodzielności w określaniu bieżących zadań (tak jak apelujący). Nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Pracownik świadczy pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę i nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Tymczasem apelujący wskazał, że świadczył

pracę jako dyrektor hotelu i był jedyną osobą zarządzającą hotelem, co było uzgodnione między nim, a drugim wspólnikiem. Kiedy udziały przejęła żona drugiego wspólnika po jego śmierci początkowo nie angażowała się w sprawy hotelu a w praktyce hotelem zarządzał apelujący.

Sąd drugiej instancji podniósł, że w ocenie apelującego, koncepcja autonomicznego podporządkowania w przypadku członków zarządu wyraża się przede wszystkim w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków z wynikających z Kodeksu spółek handlowych. Nie odpowiada to jednak w pełni przyjętemu w orzecznictwie sposobowi rozumienia koncepcji autonomicznego podporządkowania, w której wskazuje się, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem wykonywania czynności, bez wskazania zadań i zakreszenia terminu ich wykonania, a następnie kontroli jakości i terminowości wykonanej pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego w przypadku powoda nie było podporządkowania pracowniczego w żadnej postaci, nawet autonomicznej. Nikt nie wyznaczał powodowi bieżących zadań i warunków ich realizacji. Wszystkie bieżące zadania powód wyznaczał sobie sam, z uwagi na bierność drugiego wspólnika, za dorożumianą jego zgodą.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Skarżący zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty przez zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie tj. art. 22 k.p. Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik w sprawie tj. art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. oraz 387 § 2¹ k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność podnosząc, że doszło do rażącego naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 22 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało wydaniem oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełniła wymagań warunkujących przyjęcie jej do rozpoznania.

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 orzecnictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, że zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymagania formalne skargi kasacyjnej, skarga powinna zawierać wyodrębniony wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że z wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinno wynikać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w 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 merytorycznego 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.

Przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Oczywiście naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna od razu, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jure, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami ich interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr

453107; z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Oznacza to, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). Przyjmuje się, że nie spełnia tych wymagań odwołanie się jedynie do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu określeniem „rażącego”, „ewidentnego”, „kwalifikowanego” lub „oczywistego”, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się owa oczywistość wydania wadliwego orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 5 lutego 2014 r., III PK 86/13, LEX nr 1644571; z 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117; z 11 kwietnia 2018 r., III UK 98/17, LEX nr 2497587). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut naruszenia przepisu prawa jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej wymienionych przesłanek. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę, że we wniosku skarżący poprzestaje jedynie na zarzucie rażącego naruszenia przepisu prawa materialnego tj. art. 22 k.p., natomiast brak jest stosownego uzasadnienia wyodrębnionego od uzasadnienia podstaw kasacyjnych. Jest to konieczny element wniosku, który nie został spełniony. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie zostały także sformułowane zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, które zawarte zostały jedynie w podstawach skargi.

Z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność, nie tylko powołania się na to, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wyjaśnić, osobno od podstaw kasacyjnych, w czym w jego ocenie wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty przemawiające za tym, że rzeczywiście

skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie wstępnego badania, w ramach którego Sąd Najwyższy rozważa potrzebę skierowania skargi do merytorycznego rozpoznania, natomiast podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyraźnie wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (zob. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego: z 20 października 2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130; z 10 marca 2016 r., II CSK 10/16, LEX nr 2009500; z 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; z 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527). Wniosek powoda o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnił wymienionych wymagań.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podporządkowanie jest wiodącą, jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. „Podporządkowanie autonomiczne” polega natomiast na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania i samodzielnie decyduje o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy bez ingerowania w sposób ich realizacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 2020 r., II UK 374/18, LEX nr 3054509; z 22 września 2020 r., I PK 126/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 61; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2021 r., I USK 23/21, LEX nr 3112379).

Z ustaleń faktycznych przeprowadzonych przez sądy *meriti* w niniejszej sprawie wynika, że skarżący nie pracował w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego. Skarżący samodzielnie prowadził hotel, podejmował wszelkie decyzje dotyczące jego funkcjonowania bez jakiegokolwiek ingerencji drugiego wspólnika, wyznaczał sam sobie zadania, sam decydował o czasie wykonywanych czynności, sam nadawał kierunek rozwoju spółki, podejmował decyzje dotyczące finansów, organizacji i zatrudnienia, kontrolował jej działalność i nie podlegał żadnym pracowniczym ograniczeniom. Wspólnik nie interesował się działalnością spółki.

Te ustalenia faktyczne są wiążące dla Sądu Najwyższego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), bowiem w zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń co do faktów lub oceny materiału dowodowego dokonanego przez sąd drugiej instancji (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2024 r., III USKP 26/24, niepubl., postanowienie Sądu Najwyższego z 30 października 2018 r., I UK 437/17, LEX nr 2570520).

Mając na uwadze przedstawione argumenty Sąd Najwyższy - na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. - odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego jest uzasadnione na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w kwocie wynikającej z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1935), a w zakresie odsetek na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.

[a.ł.]