

POSTANOWIENIE

Dnia 2 czerwca 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W. M.

przeciwko L. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie i inne,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 2 czerwca 2026 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 27 stycznia 2025 r., sygn. akt XXI Pa 14/23,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.620
(tysiąc sześćset dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 27 stycznia 2025 r., oddalił apelację W. M. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 7 listopada 2022 r., mocą którego oddalono jego powództwo przeciwko L. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie i inne.

Ze sprawy wynika, że powód był emerytem wojskowym, a od 2005 r. do lutego 2014 r. zawierał z pozwanym umowy o dzieło (na przykład na przeprowadzenie inwentaryzacji składników majątkowych w Biurze Zarządu Głównego L.; opracowanie i wykonanie sprawozdań z zadań zleconych przez M.).

Z kolei od stycznia 2017 r. do stycznia 2020 r. pozwana zawierała z powodem umowy zlecenia, których okres nie przekraczał trzech miesięcy. Umowy były zawierane w celu wykonania określonego zadania, to jest, gdy powód wykonał zadanie określone w umowie o dzieło bądź w umowie zlecenie, to pozwana zawierano kolejną umowę na wykonanie nowego zadania. Powód nie miał przełożonego, a raz w roku odbywała się odprawa, w której brał udział i składał referat. Zwykle swoje obowiązki wykonywał od poniedziałku do czwartku (od 8:00 do 15:00), czasem także pracował w piątki, soboty i w niedziele, jeśli były zawody czy inne wydarzenia. Powód nie miał ustalonych stałych dni, godzin i miejsca wykonywania pracy. Powód mógł przyjść i wyjść z pracy o dowolnej godzinie. Nikt ni weryfikował, czy jest w pracy. Powoda nie obowiązywał regulamin pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, (a także pierwszej instancji) powództwo nie było zasadne, bowiem powód nie pozostawał w stosunku podległości, lecz rozliczał się jedynie z efektów swojej pracy. Sąd Okręgowy podniósł, że w sprawie dokonano kompleksowej oceny dowodów, a przyjęty wzorzec kontroli był prawidłowy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 22 k.p. i art. 83 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) w kontekście tak zwanych pozornych umów cywilnoprawnych maskujących stosunek pracy. Dlatego wyjaśnienia wymaga, w jakim stopniu wola stron co do rodzaju umowy może determinować kwalifikację stosunku zatrudnienia, a kiedy należy przyjąć, że doszło do obejścia prawa pracy i stosować art. 22 k.p., mimo odmiennego nazwania umowy. Zatem konieczne jest wyjaśnienie, gdzie przebiega granica między dopuszczalnym zatrudnieniem cywilnoprawnym a zatrudnieniem, które z mocy prawa powinno być uznane za stosunek pracy. Jest to zagadnienie o podstawowym znaczeniu dla wykładni przepisów prawa pracy i realizacji ich funkcji ochronnej we współczesnych realiach rynku pracy (gdzie nadużywanie umów cywilnoprawnych jest zjawiskiem częstym).

Po wtóre, istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie art. 22 k.p. (art. 22 § 1¹ k.p. oraz art. 83 § 1 k.c.).

Analiza orzecznictwa wskazuje, że sądy powszechne niejednolicie podchodzą do spraw ustalenia stosunku pracy przy formalnych umowach zlecenia/o dzieło. W części orzeczeń kładzie się nacisk na ustalenie pozorności umowy cywilnoprawnej w rozumieniu art. 83 k.c. - co wymaga wykazania zamiaru obejścia prawa lub niezgodności oświadczeń woli z intencją stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2024 r., I USKP 50/23). Inne orzeczenia koncentrują się na zastosowaniu art. 22 § 1¹ k.p. niezależnie od „pozorności” w rozumieniu k.c. Sąd Najwyższy w różnych okresach różnie akcentował te elementy - np. orzeczenia z lat 90. i początku 2000 bardziej kładły nacisk na ochronę pracownika niezależnie od jego woli (podkreślając nierówność stron i nadużycie przewagi przez pracodawcę), natomiast niektóre nowsze orzeczenia (jak cytowany przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15) wskazują na nienaruszanie zasady swobody umów i konieczność respektowania woli stron w granicach art. 65 k.c. Ten stan rzeczy świadczy o istnieniu pewnej niejednorodności podejścia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania, bowiem nie operuje uzasadnioną przesłanką pozwalającą na uruchomienie kolejnego etapu procedowania. Z treści wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika, że autor skargi kasacyjnej odwołuje się do dwóch przesłanek, to jest w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że istotne zagadnienie prawne powinno występować w rozpoznawanej sprawie; nie można rozpatrywać kwestii prawnej oderwanej od wyjaśnionego w sprawie stanu faktycznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2014 r., II UK 134/14, LEX nr 2008662). Podkreśla się przy tym, że istotne zagadnienie prawne jako przesłanka

przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie może sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909). Nadto, 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 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934).

Uwzględniając z jednej strony zarzuty i argumentację skarżącej, z drugiej - ustalony w sprawie stan faktyczny - zagadnienia sformułowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie występują w sporze. Skarżący istotne zagadnienia prawne sprowadza do oceny pozorności umowy i de facto nadużywania konstrukcji umów cywilnoprawnych.

Odnosząc się do pozorności umowy o pracę, to skarżący w gruncie rzeczy kwestionuje ustalenia sądów obu instancji, niezależnie od tego, że podkreśla w skardze, iż nie ma takiego zamiaru. Ustalenie woli (celu, zamiaru) stron umowy w momencie jej zawierania stanowi element stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy jest związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Ustalenie treści umowy, a także wad oświadczenia woli, w tym pozorności, jest ustaleniem faktycznym i nie podlega kontroli kasacyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; z 23 stycznia 1997 r., I CKN 51/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 79; z 10 września 1999 r., II UKN 7/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 865; z 30 czerwca 2000 r., II UKN 614/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 23; z 27 lipca 2000 r., IV CKN 91/00, LEX nr 52450; z 8 grudnia 2000 r., I CKN 1233/00, LEX nr 536988).

Zagadnienie pozorności, mające uzasadniać wniosek skarżącej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie wymaga zaangażowania Sądu Najwyższego również z tej przyczyny, że istota pozorności czynności prawnej nie wzbudza kontrowersji w orzecznictwie. Była nadto wielokrotnie przedmiotem wykładni. Zgodnie z nią niezbędną przesłanką stwierdzenia pozorności czynności prawnej jest zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorny charakter. Brak zgody

takiej osoby, czyli sytuacja, w której tylko jedna ze stron ma zamiar nadać swemu oświadczeniu walor pozorności i nie uzyskuje na to zgody drugiej strony (tzw. zastrzeżenie potajemne - *reservatio mentalis*), nie skutkuje pozornością czynności prawnej. Czynność jest ważna i wywołuje zwykle skutki prawne, objęte treścią oświadczeń woli obu stron. (zob. Komentarz do art. 83 Kodeksu cywilnego pod red. A. Kidyby, Wolters Kluwer 2012). Stanowisko to znalazło również odzwierciedlenie w wyroku Sądu Najwyższego z 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97 (LEX nr 56813), w którym Sąd ten stwierdził, że brak zamiaru wywołania skutków prawnych musi zostać przejawiony wobec drugiej strony czynności prawnej tak otwarcie, aby miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadzała (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 5 lutego 2014 r., III PK 105/13, LEX nr 1644574).

Również zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, o tym, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; z 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego, rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczono w warunkach wskazujących na stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456).

Po wtóre, wykładnia art. 22 k.p. była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, tak w kwestii znaczenia nazwy umowy oraz woli stron dla oceny rzeczywistego charakteru danego stosunku prawnego, jak i reżimu wykładni treści zawartej umowy, i ma obecnie ugruntowany charakter.

Z brzmienia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. wynika, 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 tych regulacji 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. Tym samym nazwa umowy, jak też deklarowana w chwili jej zawarcia treść, ma dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2025 r., III PSK 32/24, LEX nr 3858791).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21 (LEX nr 3223823) zaprezentował pogląd, że treść art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie ma na celu przełamywania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która, świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu przez pracodawcę wskutek nadużycia przez niego swojej ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. Decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony (podmiot zatrudniający i podmiot zatrudniany) ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 122/18, LEX nr 2650721).

Zatrudnienie w reżimie pracowniczym wymaga odkodowania szeregu zmiennych, ocennych elementów takich jak podporządkowanie, nadzór, ryzyko, odpłatność pracy. W tego rodzaju procesie może dojść do mankamentów, co jednak wymaga głębszej refleksji w odniesieniu do warstwy motywacyjnej zaskarżonego wyroku. Z tego względu z samego faktu oddalenia powództwa nie można wywodzić o kwalifikowanym naruszeniu prawa. Cechy zatrudnienia są określane miarą metody typologicznej, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski: Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski: Nawiązywanie i zmiana 3 stosunku pracy - zarys problematyki – [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Turowicz i T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 130 oraz 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 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999 nr 14, poz. 449; 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 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103 - 110; 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 aprobującą 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).

Sąd Okręgowy analizował poszczególne cechy zatrudnienia powoda. Uwzględnił jego status w chwili zawarcia umowy (prawo do emerytury z systemu specjalnego), sposób wykonywania jej treści, zakres nałożonych na niego zadań.

Suma tych elementów doprowadziła Sąd odwoławczy do tezy, że w sprawie nie doszło do zawarcia umowy o pracę. Pogląd ten został zbudowany na typowych w prawie pracy ciągach rozumowania, które nie opierały się na skrajnie atypowych założeniach w odniesieniu do stanowiska powoda.

Odnosnie do drugiej przesłanki wskazującej na potrzebę dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, należy podkreślić, że uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powinna przedstawić argumentację jurydyczną pozwalającą przyjąć, że w sprawie rzeczywiście występuje przywołana w nim przesłanka (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 kwietnia 2015 r., I CSK 684/14, LEX nr 1678061). Skarżąca tego nie czyni. Innymi słowy odwołanie się do przesłanki istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa (którego skarżąca nie przywołuje), mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pojawia się jeden judykat (I USKP 50/23), lecz on nie wypełnia obowiązków, jakie spoczywają na wnoszącym skargę kasacyjną. Nie konwaliduje tego abstrakcyjne odwołanie się do orzecznictwa Sądu Najwyższego z lat 90-tych, czy późniejszych bez konkretnych przykładów, zwłaszcza zapadłych w zbliżonych (tożsamy) okolicznościach jak w analizowanej sprawie. Swoją drogą trzeba też zwrócić uwagę, że przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. nie konkurują ze sobą, to znaczy to co ma składać się na istotne zagadnienie prawne nie może wypełniać innej podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Dlatego lokowanie dwóch problemów w obrębie tych samych norm automatycznie oznacza błędne założenie co do jednej z nich. To co jest nowe i nie zostało rozstrzygnięte nie może powodować rozbieżności w orzecznictwie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 398²¹ w związku z art. 98 § 1 k.p.c.

AGM

[a.f.]