

POSTANOWIENIE

Dnia 12 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko B. O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za nadgodziny, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za czas choroby, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 12 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 14 grudnia 2023 r., sygn. akt V Pa 27/23,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim, wyrokiem z 5 kwietnia 2023 r., oddalił powództwo A. S. i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego. Powód żądał ustalenia, że był zatrudniony u pozwanego B. O. prowadzącego działalność pod firmą 4x4 J. w ramach stosunku pracy od 16 listopada 2015 r. do 19 czerwca 2018 r. na stanowisku kierowcy - kuriera z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości: 2.500 zł netto w okresie od 16 listopada 2015 r. do grudnia 2016 r., 2.800 zł netto od 1 stycznia 2016 r. do grudnia 2017 r., i 3.000 zł netto od 1 stycznia 2017 r. do końca. Powód żądał także zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 824.00 zł tytułem kosztów

dochodzenia roszczenia wraz odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa, zasądzenia od pozwanego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należny za okres od 16 listopada 2015 r. do 19 czerwca 2018 r. w wysokości wyliczonej przez biegłego, zasądzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 151¹ k.p. wypracowanych od 16 listopada 2015 r. do 19 czerwca 2018 r., a wynikających z przedłożonej dokumentacji, w wysokości wyliczonej przez biegłego, wynagrodzenia chorobowego za okres od 17 marca 2018 r. do 21 marca 2018 r. oraz od 3 marca 2018 r. do 5 grudnia 2018 r. w wysokości wyliczonej przez biegłego, nadto wydania świadectwa pracy za okres objęty pozwem, zapłatę wszelkich należności publicznoprawnych związanych ze stosunkiem pracy oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. S. urodził się [...] 1956 r., był zawodowym kierowcą, prowadził też własną działalność gospodarczą - warsztat produkcji szkła malowanego ręcznie, szlifowanego ręcznie. Produkował te wyroby i zajmował się ich sprzedażą. Zatrudniał pracowników.

B. O. prowadzi działalność gospodarczą od 2009 r., są to usługi kurierskie. Miał umowę z firmą kurierską F. i rozwoził paczki tej firmy. M. S. była zatrudniona na podstawie umów o pracę, ale w 2013 r. zwolniła się, w latach 2015-2017 prowadziła własną działalność gospodarczą - agencję ubezpieczeniową.

A. S. kilka lat przed rozpoczęciem pracy u pozwanego wykonywał pracę kierowcy - kuriera u innego pracodawcy, który także wykonywał usługi kurierskie dla firmy F. Powód nie miał z tym przedsiębiorcą zawartej formalnie żadnej umowy. Powód zaczął pracować dla pozwanego od 16 listopada 2015 r. Strony zawarły ustną umowę zlecenia. Powód został kierowcą - kurierem, miał wykonywać usługi rozwożenia paczek dla firmy F. Za rok 2015 powód otrzymał PIT-11 od pozwanego. Po 2015 r. powód nadal wykonywał usługi kurierskie, ale nie była to legalna praca, nie zawarto żadnej umowy, ani umowy o pracę, ani zlecenia. Powód pracował bez żadnej formalnoprawnej podstawy i takie warunki ustalone były z jego inicjatywy, a pozwany zgodził się na nie.

Sąd Rejonowy ustalił, że w 2018 r. powód trafił do szpitala, w którym przebywał od 17 do 21 marca, przeprowadzono u niego operację niedrożności

jelita. Nie otrzymywał zasiłku chorobowego, a do szpitala został przyjęty na podstawie ubezpieczenia żony. Po tym wydarzeniu powód wystąpił do pozwanego o zatrudnienie go na umowie o pracę, chciał zapewnić sobie prawo do zasiłków, gdy będzie chorował. Strony zawarły umowę o pracę 20 czerwca 2018 r., w której określono stanowisko pracy powoda jako kierowca-kurier z wynagrodzeniem 2.500 zł miesięcznie. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. W dniach 3-5 grudnia 2018 r. powód przebywał w szpitalu, miał przeprowadzony zabieg na zaćmę. Powód już nie wrócił do pracy, przebywał na zwolnieniach lekarskich, korzystał z urlopów i zasiłku rehabilitacyjnego. W marcu 2021 r. zwrócił się do pozwanego o rozwiązanie umowy o pracę, co pozwoliłoby mu uzyskać świadczenie przedemerytalne. Dlatego pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę podał likwidację stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda, że ustalił on z pozwanym zawarcie umowy o pracę w 2015 r. i przez cały okres pracy dla pozwanego domagał się zalegalizowania zatrudnienia w tej formie. Powód wykonywanie pracy kierowcy - kuriera rozpoczął w połowie listopada 2015 r., nie zawarł z pozwanym żadnej umowy na piśmie. Otrzymał jednak za 2015 r. od pozwanego PIT-11, który zawiera wpis o dochodach powoda z umowy zlecenia, nie z umowy o pracę. W kolejnych latach powód nie otrzymał żadnego PIT-u od pozwanego.

Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powoda w okresie od 20 czerwca 2018 r., kiedy to zawarł z pozwanym umowę o pracę potwierdza tezę pozwanego, że status pracownika był powodowi potrzebny w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powód w sierpniu i październiku 2018 r. korzystał z 16 dni urlopu wypoczynkowego. Od grudnia 2018 r. nie świadczył żadnej pracy w ramach zatrudnienia u pozwanego. W marcu 2021 r. powód, jako osoba urodzona w listopadzie 1956 r., miał ukończone ponad 64 lata i jego stosunek pracy podlegał ochronie. Powód nie sprzeciwił się wypowiedzeniu umowy o pracę z 31 marca 2021 r.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód nie wykazał, że był wykorzystywany przez pozwanego do nielegalnego wykonywania pracy, natomiast stwierdził, że powód uzyskiwał świadczenia, na których mu zależało, zaś pozwany zgadzał się na zatrudnienie powoda, wykorzystywanie przez niego urlopów w

wymiarze, w jakim mu nie przysługiwały, korzystanie z zasiłków chorobowych i świadczenia rehabilitacyjnego, które przeplatane były urlopami wypoczynkowymi i to przez okres od grudnia 2018 r. do marca 2021 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że brak jest podstaw do przyjęcia, że to pozwany nie chciał zatrudnić powoda w 2015 r. i wykorzystywał go do nielegalnej pracy. Całkowita zgoda pozwanego na korzystanie z uprawnień pracowniczych od połowy 2018 r., przy niewykonywaniu pracy, świadczy o tym, że to nie pozwany był inicjatorem nielegalnego wykonywania usług kurierskich. Sąd Rejonowy uznał, że fakt, że praca była wykonywana w spornym okresie, nie świadczy jednoznacznie, że praca była wykonywana w sposób typowy dla stosunku pracy, w warunkach określonych w art. 22 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, 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. Podstawową i wiodącą cechą stosunku pracy, która odróżnia go od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy. Sąd pierwszej instancji uznał, że nie zostało udowodnione, aby stosunek prawny, jaki łączył powoda z pozwanym w spornym okresie miał cechy stosunku pracy, gdyż przede wszystkim nie było w nim podporządkowania powoda kierownictwu pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie nie zostało wykazane, aby stosunek łączący powoda z pozwanym był stosunkiem pracy, zgodną wolą stron w dacie rozpoczynania pracy przez powoda była praca nielegalna i wykonywana według zasad określonych przez firmę F., a więc stosunek ten bliższy był zleceniu niż umowie o pracę i jako zlecenie winien być rozliczany we wszystkich zakresach, w tym również w zakresie danin państwowych. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie był to stosunek pracy, co wyklucza prawo do urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową i wynagrodzenia za czas choroby, które to uprawnienia są związane z umową o pracę.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, wyrokiem z 14 grudnia 2023 r., oddalił jego apelację i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne.

Sąd drugiej instancji podniósł, że z okoliczności sprawy wynika, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że łącząca strony od listopada 2015 r. ustna umowa wyczerpywała przesłanki umowy zlecenia, nie umowy o pracę. Świadczy o tym m.in. fakt wydania przez pozwanego powodowi za 2015 r. Pit-u. w którym potwierdził, że powód pracował u niego na podstawie umowy zlecenia. W kolejnych latach powód zrezygnował nawet z takiej umowy, gdyż chciał więcej zarabiać. Wyższe zarobki dawała mu tylko praca bez żadnej formalnej umowy. Przemawia za tym zawieszenie przez niego w 2015 r. własnej działalności i objęcie go w latach 2015-2017 ubezpieczeniem zdrowotnym przez żonę w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej, co zapewniało powodowi możliwość korzystania z leczenia ambulatoryjnego i szpitalnego. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że do ubezpieczenia zdrowotnego może być zgłoszony tylko taki członek rodziny, który nie ma innego tytułu do ubezpieczeń. Posiadanie przez powoda umowy cywilnoprawnej wykluczałoby go z takich ubezpieczeń. Umowa zlecenia jest bowiem tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Powód nie był zainteresowany zawarciem z pozwanym jakiegokolwiek umowy formalizującej jego pracę, a pozwany nie wystawił mu za lata 2016-2017 PIT-ów.

Sąd Okręgowy nie uznał za wiarygodne twierdzenia powoda, że dopiero w czasie wizyty lekarskiej w styczniu 2017 r., dowiedział się, że nie ma zawartej z pozwanym umowy o pracę. Wtedy powód z pewnością dowiedział się, że posiadane przez niego ubezpieczenie zdrowotne nie uprawnia go do zasiłku chorobowego. Dopiero gdy w marcu 2018 r. przeszedł operację przepukliny, a

nadto dowiedział się o konieczności operacji zaćmy obu oczu (którą przeszedł w grudniu 2018 r.), powód doszedł do przekonania, że korzystnym będzie dla niego zawarcie z pozwanym umowy o pracę, do czego formalnie doszło 20 czerwca 2018 r., po to by od 3 grudnia 2018 r. powód mógł korzystać z długotrwałych zwolnień chorobowych przeplatanych okresami świadczeń rehabilitacyjnych, aż do ustania stosunku pracy 30 kwietnia 2021 r. Również przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana przez pozwanego w umowie o pracę, jak przyznał pozwany, w postaci likwidacji stanowiska pracy, była pozorna, na wyraźną prośbę powoda, po to by umożliwić mu skorzystanie ze świadczenia przedemerytalnego, do którego powód nabył prawo w okresie od maja do listopada 2021 r., co sam przyznał. Do żadnej likwidacji stanowiska pracy nie doszło, gdyż pozwany cały czas zatrudniał na stanowisku kierowcy-kuriera pracownika.

Tym samym, Sąd Okręgowy uznał, że podpisana przez strony 20 czerwca 2018 r., umowa o pracę, nie jest dowodem, jak sugerował powód, że również w okresie wcześniejszym (spornym) strony łączył stosunek pracy. Podpisanie przez strony umowy o pracę po wystąpieniu problemów zdrowotnych u powoda świadczy raczej o pozornym charakterze umowy. Zawarcie tej umowy nastąpiło wyłącznie w celu zapewnienia powodowi możliwości skorzystania z długotrwałych zwolnień lekarskich, a nie w celu potwierdzenia, że strony łączył stosunek pracy. Jako gołosłowne w tym kontekście, Sąd uznał twierdzenia powoda, że w spornym okresie łączył go stosunek pracy z pozwanym, gdyż wykonywał on taką samą pracę jak w okresie, w którym łączyła go z pozwanym formalna umowa o pracę. Powód nie wykazał czy i jaką pracę wykonywał po podpisaniu umowy o pracę i czy praca ta była tożsama z pracą wykonywaną w spornym okresie.

W ocenie Sądu Okręgowego to powód, a nie pozwany, był kreatorem umów na podstawie których świadczył pracę na rzecz pozwanego. Pozwany za każdym razem dostosowywał się do wizji powoda dotyczącej jego zatrudnienia. Obecnie natomiast powód kreuje się jako ofiara przedsiębiorcy, który zmuszał go do pracy bez umowy. Gdyby tak w istocie było, to powód nie byłby zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego w spornym okresie przez swoją żonę prowadzącą działalność gospodarczą jako członek rodziny. A skoro został zgłoszony, to potwierdza, że wiedział, że nie ma innego tytułu do ubezpieczenia, bo ten

wykluczałby ubezpieczenie zdrowotne członka rodziny. Sąd Okręgowy przyjął, że powód, który przez ponad 30 lat sam prowadził własną działalność gospodarczą i zatrudniał pracowników, z pewnością miał w tym zakresie wiedzę.

W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że powód w spornym okresie nie chciał pracować na podstawie umowy i pracę i nie wykonywał takiej pracy, gdyż nie wykonywał zatrudnienia w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. Powód miał swobodę w określaniu godzin wykonywania zleconych czynności i mógł korzystać z zastępstwa przy jej wykonywaniu. Wymiar czasu pracy nie był stały, zależał od liczby przekazanych do dostarczenia paczek. Pozwany nie rozliczał powoda z czasu pracy, nie kierował jego pracą. To powód decydował w jakim czasie wykona zlecone czynności. Jego wynagrodzenie zależało wyłącznie od liczby dostarczonych przesyłek.

Sąd Okręgowy uznał, że powód nie wykonywał zatrudnienia w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., co wykluczało uznanie, że strony łączyła umowa o pracę, wobec czego stwierdził bezzasadność zarzutów apelacyjnych co do naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 22¹ § 1 k.p. przez ich niezastosowanie. Skoro stron nie wiązała umowa o pracę, to brak było podstaw prawnych do dochodzenia przez powoda od pozwanego dalszych roszczeń wywodzonych ze stosunku pracy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Skarżący zaskarżył wyrok w części tj. w zakresie punktu 1 i wniósł o jego uchylenie w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty, tj. uwzględnienie powództwa w zakresie punktów 1 i 6 pozwu. Z ostrożności procesowej skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 22 § 1 k.p., art. 140 k.p., art. 734 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania o interpretację wynikającego z art. 22 § 1 k.p. obowiązku wykonywania pracy przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy, jako warunku istnienia stosunku pracy w odniesieniu do specyfiki zawodu kierowcy - kuriera, rozwożącego

przesyłki dla firm przewozowych (kurierskich). Skarżący podniósł, że w orzecznictwie w odniesieniu do zawodu kierowców-kurierów sądy w fakcie braku kierownictwa pracodawcy nad pracownikiem upatrują powodów uzasadniających każdorazowe negowanie istnienia stosunku pracy i według skarżącego kwestia ta jest postrzegana dość schematycznie. Skarżący zaproponował odejście od klasycznego pojmowania podporządkowania pracownika względem pracodawcy, które jest stosowane w odniesieniu do kierowców – kurierów i jednocześnie opowiedział się za taką interpretacją, wynikającą z art. 22 § 1 k.p. pojęcia wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która uwzględnia specyfikę zawodu kierowcy – kuriera tj. pracę w warunkach autonomicznego w dużej mierze podporządkowania pracowniczego.

Skarżący wyraził także wątpliwość co do tego, jak należy interpretować, wynikający z art. 22 § 1 k.p. obowiązek wykonywania pracy przez pracownika w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, jako warunek istnienia stosunku pracy w odniesieniu do specyfiki zawodu kierowcy- kuriera oraz czy w odniesieniu do tej grupy zawodowej przy ocenie, czy pracownik wykonywał pracę „w czasie wyznaczonym przez pracodawcę” - powinien mieć zastosowanie przepis o zadaniowym czasie pracy (art. 140 k.p.). Zdaniem skarżącego, interpretacja tej części normy art. 22 § 1 k.p., która odwołuje się do elementu konstruktywnego stosunku pracy w postaci wykonywania pracy w „czasie wyznaczonym przez pracodawcę”, powinna uwzględniać osobliwe cechy zawodu kuriera. W ocenie skarżącego, zastosowanie powinna tu znaleźć konstrukcja zadaniowego czasu pracy. W praktyce bowiem czas pracy kuriera pozostaje w bezpośrednim związku z liczbą paczek, jakie kurier ma do rozwiezienia, co wyznacza mu pracodawca. Brak wykonywania pracy według systemu polegającego na ogólnym uregulowaniu liczby godzin oraz określenia ich ram czasowych, nie oznacza, że kurier nie pracuje według czasu pracy wyznaczonego przez pracodawcę, skoro ustala on liczbę przesyłek, które kurier ma do rozwiezienia danego dnia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

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.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej w niniejszej sprawie został oparty na przesłance wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., tj. występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

W orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej, powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073;

z 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999).

Problem przedstawiony jako istotne zagadnienie prawne nie może też sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540; z 17 stycznia 2023 r., III USK 44/22, LEX nr 3459214) ani sprowadzać się do wątpliwości skarżącego odnośnie do prawidłowości rozstrzygnięcia jego indywidualnej sprawy. Zatem rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 Nr 13, poz. 5; z 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575).

W świetle powyższego należało uznać, że przedstawione w skardze „zagadnienie prawne” jest pozorne, ponieważ w istocie sprowadza się do zwykłej wykładni prawa.

Niezależnie od powyższego w rozpoznawanej sprawie istotę sporu nie stanowi zagadnienie prawne w ujęciu przedstawionym przez skarżącego, lecz ustalenie czy strony w okresie objętym sporem tj. od 16 listopada 2015 r. do 19 czerwca 2018 r. faktycznie łączył stosunek zobowiązaniowy o cechach typowych dla stosunku pracy. To ustalenie ma bowiem charakter uprzedni w odniesieniu do następczego zagadnienia dotyczącego systemu czasu pracy osoby zatrudnionej w charakterze kuriera. Najpierw zatem konieczne jest przyjęcie wstępnego założenia, że strony łączył stosunek pracy (o czym nie decyduje wszakże wyłącznie fakt, że powód miał do rozwiezienia przesyłki w liczbie ustalonej przez pozwanego), by następnie odnieść się do zagadnienia przedstawionego przez skarżącego. Sądy obu instancji na podstawie przeprowadzonych dowodów doszły do wniosku, że strony w spornym okresie nie były związane stosunkiem pracy, gdyż w łączącym je stosunku zobowiązaniowym zabrakło w ogóle elementów właściwych umowie o

pracę i to nie ze względu na sposób określenia czasu wykonywania czynności polegających na rozwiezieniu przesyłek. Kwestia ta należy do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, zaś kwestionowanie dokonanych przez sądy powszechne ustaleń faktycznych oraz oceny materiału dowodowego, jest - w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. – niedopuszczalne, gdyż zgodnie z tym przepisem, podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Mając zatem na uwadze, że punktem wyjścia w niniejszej sprawie była kwestia ustalenia stosunku pracy w ww. okresie, mająca charakter pierwotny, wskazać należy, że wykładnia art. 22 k.p. była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, tak w kwestii znaczenia nazwy umowy oraz woli stron dla oceny rzeczywistego charakteru stosunku prawnego, jak i reżimu wykładni treści zawartej umowy, i ma ugruntowany charakter. 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 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 regulacji zawartej w art. 22 § 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 października 2024 r., II PSK 78/23, LEX nr

3769818). Dopiero bowiem 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. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 2021 r. (I PSKP 18/21, LEX nr 3223823), stwierdził, że treść art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie ma na celu przełamania 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 ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. Decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 25 kwietnia 2019 r., I PK 122/18, LEX nr 2650721 i z 16 października 2024 r., II PSK 78/23, LEX nr 3769818).

Sąd Okręgowy uznał w niniejszej sprawie, po dokonaniu analizy zebranych dowodów, że łączący strony w spornym okresie stosunek zobowiązaniowy nie wykazywał cech stosunku pracy. Usługi kurierskie mogą być wykonywane na podstawie umowy o pracę bądź umowy zlecenia czy na podstawie własnej działalności gospodarczej. To od zgodnej woli stron zależy na jakiej podstawie takie czynności są wykonywane.

W rozpoznawanej sprawie ustalenia Sądu drugiej instancji dotyczące sekwencji zdarzeń, przy uwzględnieniu materiału dowodowego, doprowadziły do przyjęcia, że łącząca strony od listopada 2015 r. ustna umowa, nie stanowiła umowy o pracę lecz zawierała cechy typowe dla umowy zlecenia. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na wydanie przez pozwanego powodowi zaświadczenia o dochodach (PIT-11) za 2015 r., z którego wynikało, że skarżący wykonywał czynności kuriera na podstawie umowy zlecenia. Powód tego nie kwestionował. W kolejnych latach powód zrezygnował z umowy zlecenia, aby uzyskiwać wyższe dochody. W 2015 r., powód zawiesił działalność gospodarczą i został objęty

ubezpieczeniem zdrowotnym przez żonę prowadzącą działalność gospodarczą, aby móc korzystać ze świadczeń objętych tym ubezpieczeniem.

Sąd Okręgowy przyjął, że powód nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę, dopiero gdy w marcu 2018 r. przeszedł operację chirurgiczną i stał się niezdolny do pracy oraz dowiedział się o konieczności operacji zaćmy oczu uznał, że korzystne będzie dla niego zawarcie umowy o pracę, na co pozwany przystał i zawarł taką umowę 20 czerwca 2018 r., mając świadomość, że powód nie będzie w pełni zdolny do wykonywania pracy. Od 3 grudnia 2018 r. powód był długotrwale niezdolny do pracy, korzystał ze zwolnień lekarskich i świadczeń z ubezpieczenia chorobowego aż do ustania stosunku pracy 30 kwietnia 2021 r. Wobec tych okoliczności Sąd odwoławczy uznał, że strony w spornym okresie tj. od 16 listopada 2015 r. do 19 czerwca 2018 r. nie łączył stosunek pracy, gdyż nie ma ku temu żadnych uzasadnionych podstaw. Jak już wskazano Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu musiałby uwzględnić owe ustalenia przy rozpatrywaniu podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego. (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., II PK 248/08, LEX nr 736732). Sformułowane przez skarżącego w tym zakresie argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a wobec tego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. 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.

[r.g.]

