

POSTANOWIENIE

Dnia 16 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. D.
przeciwko V. Spółce Akcyjnej w G.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 marca 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 7 sierpnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 7 sierpnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanego V. S.A. z siedzibą w G. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 17 kwietnia 2019 r., VIII P (...), w którym zostało uwzględnione powództwo P. D. o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pełnomocnik pozwanego zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając między innymi naruszenie „A) przepisów prawa procesowego w postaci: 1) art. 189 KPC w związku z art. 328 § 2 KPC poprzez ich nie zastosowanie i pominięcie przez Sąd II Instancji w treści uzasadnienia jakiegokolwiek argumentacji dotyczącej interesu prawnego Powoda w ustaleniu

stosunku pracy, co skutkuje w istocie uniemożliwieniem Pozwanemu prawidłowego ustosunkowania się do treści Wyroku, a tym samym przeprowadzenia prawidłowej kontroli zaskarżonego Wyroku pod kątem możliwości wniesienia nadzwyczajnego środka zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej; 2) art. 189 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące uznaniem, iż Powód legitymował się interesem prawnym w uzyskaniu orzeczenia ustalającego istnienie stosunku pracy w sytuacji, gdy: i. uzyskanie przez Powoda statusu pracownika nie tylko obiektywnie nie polepszyło jego sytuacji, ale wręcz ją pogorszyło, ii. ustalenie istnienia stosunku pracy między Powodem a Pozwanym nie rozwiązuje sporu istniejącego między stronami, gdyż wystąpienie przez Powoda z roszczeniem o ewentualną zapłatę będzie stanowiło próbę zakończenia sporu istniejącego między Stronami, ergo Powód legitymuje się roszczeniem dalej idącym niż roszczenie o ustalenie, co w konsekwencji oznacza, iż Powód nie miał interesu prawnego do wystąpienia z roszczeniem o ustalenie, - a tym samym wystąpienie z powództwem o ustalenie nie było dopuszczalne. B) przepisów prawa materialnego w postaci: art. 22 §1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w zw. z art. 65 § 2 Ustawy z dnia 24 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny i art. 300 KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż to wyłącznie domniemana rzeczywista wola stron, wyprowadzona zresztą wyłącznie ex post, decyduje o charakterze zawartej umowy jako umowy o pracę, a nie treść umowy, które to naruszenie jest szczególnie widoczne w sytuacji, gdy z treści umowy wynika jednoznacznie, iż strony nie dążyły do zawarcia umowy o pracę oraz zawarcie i wykonywanie takiej umowy nie było ich wolą, lecz zamiarem były zamiarem były wykonanie umowy cywilnoprawnej”.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, „ponieważ: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania: „Czy o fakcie zawarcia umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1² KP decyduje treść umowy cywilnoprawnej zawartej między stronami i okoliczności istniejące w dacie jej zawarcia, czy też decyduje o tym następczym, faktyczny sposób jej wykonywania, a jeśli decydujący jest ten faktyczny sposób wykonywania umowy, to który moment czasowy jest relewantny dla dokonania ustaleń, od kiedy strony związane są umową o pracę - data zawarcia umowy, czy

data zmiany sposobu wykonywania względem treści umowy?"; 2) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania: Który moment w czasie należy uznać za relewantny dla: (i) przeprowadzania badania, czy umowa cywilnoprawna ma w istocie charakter umowy o pracę oraz (ii) ustalenia, od kiedy między stronami pojawił się stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1² KP w sytuacji, gdy strony zawarły umowę cywilnoprawną, a w trakcie jej wykonywania doszło do stopniowej zmiany sposobu wykonywania umowy tak, iż zakresowo prawa i obowiązki strony stron umowy stają się zbieżne z prawami i obowiązkami stron umowy o pracę?"; 3) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania: „Czy interesem prawnym w ustaleniu istnienia danego stosunku prawnego na podstawie art. 189 KPC, może być wyłącznie chęć uzyskania statusu pracownika w okresie obowiązywania między stronami umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy po uzyskaniu orzeczenia ustalającego stosunek pracy między stronami dla dochodzenia ewentualnych roszczeń wynikających ze statusu pracownika niezbędne będzie wytoczenie dalszego powództwa o zapłatę?”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o wydanie postanowienia o „ odrzuceniu skargi kasacyjnej z uwagi na niespełnienie wymogów wskazanych w art. 398⁴ k.p.c.”, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku, wniósł o jej oddalenie i o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi

kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (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 (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Ograniczenie się przez skarżącego do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie prawne nie zostało przedstawione bez odniesienia się do ogólnych problemów interpretacyjnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451).

Uwzględniając przedstawione wyżej założenia interpretacyjne należy stwierdzić, że autor rozpatrywanej skargi kasacyjnej nie przedstawił istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż kwestie podnoszone we wniosku były już przedmiotem interpretacji Sądu Najwyższego.

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. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). 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 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 KC w związku z art. 300 KP) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² KP (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14; z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15; z 17 maja 2016 r., I PK 139/15).

Sąd Najwyższy przyjął jednak, że możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej

ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., II PK 179/13, Legalis).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się – co do zasady – brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których powodowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2017 r., II PK 206/16). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma bowiem interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. W szczególności, o występowaniu interesu prawnego świadczy możliwość stanowczego zakończenia w tej drodze sporu, natomiast przeciwko jego istnieniu - możliwość uzyskania pełniejszej ochrony praw powoda w drodze innego powództwa. W takich przypadkach ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa ma charakter prejudycjalny, co oznacza, że jego dokonanie jest niezbędne dla zweryfikowania dochodzonych roszczeń majątkowych. Sądy orzekają wówczas na podstawie tego ustalenia o roszczeniach majątkowych, co nie prowadzi do objęcia dokonanego ustalenia sentencją wydanego orzeczenia. Natomiast odmienna sytuacja występuje wówczas, gdy ustalenie jest pracownikowi niezbędne w celu usunięcia obiektywnej niezgodności między treścią umowy o pracę a rzeczywistym charakterem zatrudnienia realizowanego w spornym okresie, co może okazać się konieczne dla zweryfikowania różnych uprawnień, które nie są jeszcze określone lub zaktualizowane, ale mogą być przedmiotem potencjalnych roszczeń w przyszłości (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16). Pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa przeciwko swojemu (byłemu) pracodawcy o ustalenie istnienia stosunku prawnego, jak również o ustalenie jego treści (np. że praca była wykonywana w szczególnych warunkach), jeżeli wytacza takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć pozyskaniu dowodów lub potwierdzeniu faktów prawotwórczych mających znaczenie w innym postępowaniu, w szczególności w

sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 434/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 621; z 23 lutego 1999 r., I PKN 597/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 301; z 19 września 2003 r., II UK 70/03). Poglądowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Interes prawny może polegać na usunięciu niepewności co do prawa majątkowego, które jeszcze się nie zaktualizowało, a także praw o charakterze niemajątkowym. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych na przyszłość, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16).

Nie kwestionując poglądu, według którego powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu, np. emerytalnym lub rentowym (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 listopada 1971 r., I PR 344/71, OSNCP 1972 r. nr 5, poz. 89 i z 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984, nr 7, poz. 121), należy zwrócić uwagę na kształtującą się od kilkunastu lat linię orzecznictwa Sądu Najwyższego uwzględniającą szerzej rozumiany interes pracownika w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy albo ustalenie treści stosunku pracy (np. pracy w szczególnych warunkach).

Ocena czy powód-pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy i jego treści wymaga indywidualizacji – odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy. Już w wyroku z 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646), Sąd Najwyższy stwierdził dopuszczalność powództwa o ustalenie,

zmierzającego do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. Przepis art. 189 KPC wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej przesłanki zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Z tego względu przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego. Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w sprawie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne).

Sąd Najwyższy co do zasady przyjmuje brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których pracownikowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia. Już w wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004, nr 11, poz. 194), Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik jest uprawniony do żądania ustalenia prawa w ramach stosunku pracy, w tym do żądania ustalenia rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy. Jeżeli żądane ustalenie ma charakter niemajątkowy bądź nie jest obecnie zaktualizowane a prawo może być dochodzone dopiero w przyszłości, to pracownik ma interes prawny w usunięciu stanu niepewności co do rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy.

Pełne rozwinięcie poglądów Sądu Najwyższego co do dopuszczalności i zasadności wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub ustalenie jego treści nastąpiło w wyroku z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09. W orzeczeniu tym stwierdzono, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ KPC, art. 461 § 1¹ KPC), to oznacza to, że są to regulacje szczególne wobec art. 189 KPC i potwierdzają

jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego. Nie można wymagać od powoda wszczęcia sprawy o świadczenie, które nie jest jeszcze wymagalne albo nie jest konieczne dla zaspokojenia jego interesu prawnego w samym ustaleniu prawa lub stosunku prawnego, zwłaszcza że to powód w pierwszej kolejności najlepiej sam ocenia, jakie powództwo zrealizuje jego interes prawny. Interes prawny w rozumieniu art. 189 KPC istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór już istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2019 r., I PK 229/17, OSNP 2019 nr 9, poz. 107 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Wreszcie należy przywołać wyrok z 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13 w którym Sąd Najwyższy przypomniał, że art. 189 KPC nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie wytaczania powództwa o ustalenie poza wykazaniem skonkretyzowanego interesu prawnego. Uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i tego czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw. Pojęcie interesu prawnego — w obecnie obowiązującym porządku prawnym — powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu w celu zapewnienia ochrony prawnej. Wyrok wydany na podstawie art. 189 KPC usuwa bowiem niepewność stanu prawnego zachodzącą w stosunkach między legitymowanym interesem prawnym powodem a wyznaczonym tym interesem pozwanym. Interes prawny oznacza więc istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej,

wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, zagrożonej, a niekiedy nawet naruszonej już przez pozwanego.

Zwrócić też należy uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2019 r., I PK 142/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 88, w którym przedstawiono argumentację przemawiającą za stanowiskiem, że praca polegająca na prowadzeniu punktu sprzedaży (jako „kierownik sklepu”) może być wykonywana w różnym reżimie prawnym - zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (umowy o świadczenie usług), także zawartej z osobą prowadzącą działalność gospodarczą (business to business). Decydujące znaczenie w definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 KP) ma dyspozycyjność pracownika i jego podporządkowanie kierownictwu pracodawcy - podporządkowanie to pozwala na odróżnienie stosunku pracy (np. umowy o pracę) od stosunku cywilnego (np. umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia). Obowiązek codziennego stawiania się do pracy (przebywania w miejscu pracy - np. w sklepie, w godzinach pracy - np. w godzinach otwarcia sklepu) oraz wykonywanie na bieżąco poleceń przełożonego, który codziennie kontroluje wykonanie jego poleceń osobiście albo telefonicznie, może świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego mimo zawarcia umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia). Umowa zawarta jako umowa o świadczenie usług (umowa zlecenia) może się przekształcić w umowę o pracę przez sposób jej wykonywania (sposób realizowania wzajemnych obowiązków stron). Taka konwersja jest dopuszczalna w orzecznictwie i doktrynie.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia przekonującej argumentacji polemicznej, w której wykazano by istnienie przyczyn przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2. niniejszego postanowienia ma podstawę w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.