

POSTANOWIENIE

Dnia 16 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko M. K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, wydanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 16 października 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 24 marca 2023 r., sygn. akt XIV Pa 160/22,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych wraz z odsetkami z art. 98 par. 1¹ kpc tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie wyrokiem z 23 września 2022 r., VII P 1142/18 ustalił, że M. M. (powódka) pozostawała w stosunku pracy z M. K. (pozwaną) w okresie od 1 czerwca 2016 r. do 31 marca 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku dyrektora marketingu za wynagrodzeniem w kwocie 7.080,60 zł brutto miesięcznie (pkt I);

zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty tytułem różnicy w należnym wynagrodzeniu za wskazane miesiące z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt II), zobowiązał do wydania powódce świadectwa pracy, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku potwierdzającego zatrudnienie powódki w okresie od 1 czerwca 2016 r. do 31 marca 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy oraz potwierdzającego, że w okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę na stanowisku dyrektora marketingu, a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę za wypowiedzeniem (pkt III); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt IV) oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania (pkt V).

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 24 marca 2023 r., XIV Pa 160/22 na rozprawie oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego. Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle poczynionych w sprawie następujących ustaleń.

Pozwana od 15 sierpnia 1989 r. prowadziła działalność gospodarczą pod firmą M., której przedmiotem działalności w przeważającym zakresie była produkcja odzieży wierzchniej. Pozwana planowała przekazać prowadzoną działalność do prowadzenia powódce, dlatego powódka miała poznać działalność pozwanej. Powódka rozpoczęła współpracę z pozwaną, w ramach której strony umówiły się na warunki wynagrodzenia 5.000 zł tj. takie same, jakie obowiązywały powódkę u poprzedniego pracodawcy. Od 1 czerwca 2016 r. powódka przyjeżdżała codziennie do siedziby firmy pozwanej w O. na 9-10 godzin. Zdarzało się, że na polecenie M. K. powódka pracowała zdalnie z domu w W., gdzie zajmowała się działalnością internetową pozwanej. Do obowiązków powódki należały czynności związane z marketingiem i sprzedażą tj. tożsame jak u poprzedniego pracodawcy (organizowała sesje, współpracowała z producentami celem wzmocnienia sprzedaży, przygotowywała oferty, współpracowała z produkcją i działem księgowym, przygotowywała materiały reklamowe).

Powódka w O. miała swoje biurko oraz założony firmowy adres e-mailowy, z którego prowadziła korespondencję z pozwaną, jej mężem, uzgadniała grafikę pozwanej dotyczącą m.in. akcji promocyjnych, cen, poprawek, zmian, grafiki, raportowała pozwanej sprzedaż produktów, wskazywała nowe pomysły na zwiększenie sprzedaży, przedstawiała pomysły marketingowe. Ponadto powódka w

imieniu pozwanej kontaktowała się z firmami zewnętrznymi, informatykiem, firmą prowadzącą kampanię reklamową, firmą obsługującą sklep internetowy, dostawcą tkanin, grafikiem, któremu zlecała przygotowanie banerów do sklepu internetowego i na F., agentem handlowym. Powódka przywoziła przedstawicielowi handlowemu kolekcje na sprzedaż z siedziby firmy pozwanej, współpracowała z D. Z. , który dostarczał asortyment firmy M. do sieci sklepów w W. i jeździła z nim po Polsce w celu poszukiwania materiałów do produkcji odzieży M.. Powódka w O. pracowała z reguły od godziny 10.00 do 18.00 i wykonywała polecenia M. K.. Ostatecznie do przejęcia przedsiębiorstwa przez powódkę nie doszło. 8 czerwca 2021 r. M. K. sprzedała przedsiębiorstwo Konferencyjne M..

W ocenie Sądów *meriti* materiał dowodowy zebrany wskazywał na istnienie stosunku pracy w spornym okresie od 1 czerwca 2016 r. do 31 marca 2017 r. Powódka w toku postępowania wykazała, że faktycznie ustalała z pozwaną warunki zatrudnienia - miała świadczyć pracę przez czas określony tj. do czasu przejęcia przedsiębiorstwa otrzymując 5.000 zł netto miesięcznie jak również, że na jej rzecz świadczyła pracę i było tak przynajmniej do 21 lutego 2017 r. tj. do dnia otrzymania przez powódkę od pozwanej wiadomości e-mail o zerwaniu ustaleń i dalszej współpracy, co stanowiło wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka we wskazanym okresie wykonywała czynności w ramach stosunku pracy, mimo że strony formalnie nie zawarły umowy o pracę na piśmie. Powódka była podporządkowana pozwanej pod względem miejsca i czasu wykonywania pracy - świadczyła pracę w firmie pozwanej w O. bądź zdalnie z domu w W., gdzie zajmowała się marketingiem i prowadzeniem strony internetowej pozwanej. Powódka nie przyjeżdżała do siedziby pozwanej w przypadku, gdy otrzymała od pozwanej informację, żeby tego nie robiła. Powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanej z dużym zaangażowaniem i doprowadziła do rozwinięcia działalności internetowej pozwanej.

Sądy *meriti* uznały, że pomimo braku sporządzenia umowy o pracę na piśmie, strony zawarły w sposób dorozumiany umowę o pracę poprzez rozpoczęcie jej wykonywania przez powódkę na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w pełni przyjął za własne i trafnie zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, co doprowadziło do wydania prawidłowego

rozstrzygnięcia w sprawie. Zakres obowiązków powódki, ciągłość pracy i podporządkowania względem pozwanej odpowiada stosunkowi pracy zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Z załączonej dokumentacji wynika, że powódka w ramach obowiązków pracowniczych kontaktowała się z różnymi firmami zewnętrznymi oraz podmiotami współpracującymi z pozwaną. Sąd Okręgowy odnosząc się szczegółowo do przeprowadzonego postępowania dowodowego stwierdził, że powódkę i pozwaną łączył stosunek pracy od 1 czerwca 2016 r. do 31 marca 2019 r. w ramach umowy o pracę na czas określony na stanowisku dyrektora marketingu za wynagrodzeniem w kwocie 7.080,60 zł brutto – 5.000 zł netto.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła pozwana zaskarżając wyrok ten w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżąca uzasadniła tym, że w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji zaszła nieważność postępowania, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, a także niniejsza skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołując się na treść art. 379 pkt 4 k.p.c. zarzuciła nieważność postępowania odwoławczego, podnosząc, że skład Sądu odwoławczego był sprzeczny z przepisami prawa, ponieważ apelacja została rozpoznana w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.), podczas gdy taki skład sądu nie był właściwym. Skarżąca powołała się na uchwałę Sądu Najwyższego mającą moc zasady prawnej, zgodnie z treścią której, rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego

(art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.) oraz postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia (uchwała Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22).

Skarżąca podniosła ponadto, że w sprawie występują następujące istotne zagadnienia prawne:

1) czy istnieje obiektywna możliwość ustalenia w orzeczeniu sądowym istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką (pracownikiem) a pozwanym (pracodawcą) jako osobami fizycznymi, podczas gdy stan faktyczny rozpoznawanej sprawy wskazuje na współpracę, wypełniającą znamiona stosunku pracy pomiędzy powódką (pracownikiem) a pozwanym przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą (pracodawcą), lecz w momencie wydania prawomocnego orzeczenia w ww. zakresie nie istnieje podmiot określany jako pracodawca tj. nie istnieje pozwany przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą?

2) czy przepisy art. 22 § 1 i 1¹ k.p. zawierają domniemanie prawne zawarcia umowy o pracę, w sytuacji gdy aktualne przepisy prawa nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy?

3) czy w przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), możliwa jest nadal jego kwalifikacja do stosunku pracy?

4) czy ustalając istnienie stosunku pracy Sąd obowiązany jest uwzględnić wolę i zamiar obu lub jednej ze stron, a jeżeli tak to w jakiej formie owy zamiar ma być uzewnętrzniony?

5) czy jeżeli w dacie wydania wyroku nie istnieje podmiot określany jako pracodawca tj. podmiot, którego wiązał stosunek pracy z drugą stroną, to obowiązany jest on wydać pracownikowi świadectwo pracy a jeżeli tak to w jakiej formie?

6) czy jeżeli w dacie wydania wyroku nie istnieje podmiot określany jako pracodawca tj. podmiot, którego wiązał stosunek pracy z drugą stroną, to obowiązany jest on do zapłaty wynagrodzenia pracownikowi w kwocie brutto a tym

samym do obliczenia i uiszczenia zaległych składek ZUS od kwoty wynagrodzenia pracownika określonego w wyroku i czy w takim przypadku kwota wynagrodzenia pracownika wskazana w wyroku powinna być kwotą netto?

Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika bezspornie, że powódka współpracowała z pozwaną nie jako osobą fizyczną, lecz jako przedsiębiorcą. Wszelkie okoliczności współpracy powódki dotyczyły Przedsiębiorstwa Konfekcyjnego M. a nie pozwanej jako osoby fizycznej. W związku z powyższym nie może być mowy o jakiegokolwiek współpracy czy stosunku pracy pomiędzy M. K. a M. M..

Skarżąca podniosła również przesłankę oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, wskazując, że oczywistym jest postawiony zarzut nieważności postępowania przed Sądem drugiej instancji. Jest to najbardziej oczywisty i jaskrawy zarzut, dla którego skarga kasacyjna powinna być przyjęta do rozpoznania. Ponadto wskazała, że oczywistym jest fakt, że strony nie łączyła umowa o pracę oraz, że skarżąca nie ma obiektywnych możliwości wydania powódce świadectwa pracy oraz odprowadzenia składek ZUS i innych należności publiczno-prawnych od kwoty wynagrodzenia wskazanej w prawomocnym wyroku.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania, ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenie w zakresie tych kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Odnosząc się do zarzuconej nieważności postępowania, skarżąca powołała się na mającą moc zasady prawnej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r. w sprawie III PZP 6/22 - zgodnie z treścią której rozpoznanie sprawy przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID - 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1095) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i powoduje nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.). Podkreślenia jednak wymaga, że Sąd Najwyższy przyjął w tej uchwale, że dokonana w niej wykładnia przepisów procesowych obowiązuje od dnia powzięcia uchwały, tj. od 26 kwietnia 2023 r. (por. m. in. postanowienia Sądu Najwyższego: 13 maja 2024 r., III CZ 234/23, LEX nr 3713143 z 28 czerwca 2023 r., I PSK 47/22, LEX nr 3575106, 22 maja 2024 r., III USK 264/23 niepublikowane). Oznacza to, że powołana uchwała nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, w której zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego zapadł 24 marca 2023 r.

Skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w drugiej kolejności powołała się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, jednakże takich zagadnień prawidłowo nie formułuje. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu lub zespołu przepisów, albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego. Z przedstawionych przez wnoszącą skargę argumentów dotyczących występowania zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jakie są konkretne problemy prawne, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudence i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego:

z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułowany przez skarżącą nie spełnia powyższych wymagań. Tylko w jednym ze sformułowanych pytań wskazano przepis prawa, którego „zagadnienie” ma dotyczyć - art. 22 § 1 i 1¹ k.p., (pytając, czy przepisy te zawierają domniemanie prawne zawarcia umowy o pracę, w sytuacji gdy aktualne przepisy prawa nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy?). Nie można uznać przedstawionego zagadnienia jako istotnego w powyższym rozumieniu. Po pierwsze w ramach podstaw kasacyjnych skarżąca nie zarzuca naruszenia art. 22 § 1¹ k.p., co już stanowi o wadliwości konstrukcji przedstawionego zagadnienia, ponieważ w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania Sąd Najwyższy związany jest przedstawionymi w niej zarzutami w ramach podstaw kasacyjnych.

Po drugie proces odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia nie jest ani w judykaturze, ani w doktrynie zagadnieniem nowym. 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. 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. 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), 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 (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2019 r., I PK 122/18, LEX nr 2650721).

Sąd Okręgowy, nie założył, że w sprawie występuje domniemanie istnienia stosunku pracy, tylko na podstawie dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych stwierdził, że strony łączył stosunek pracy, w postaci umowy o pracę, za czym przemawiał ustalony zakres obowiązków powódki, ciągłość pracy i podporządkowanie względem pozwanej, która w ramach obowiązków pracowniczych kontaktowała się z różnymi firmami zewnętrznymi oraz podmiotami współpracującymi z pozwaną. Przeanalizowany w ramach postępowania sposób świadczenia pracy doprowadził do uznania, że powódkę i pozwaną łączył stosunek pracy od 1 czerwca 2016 r. do 31 marca 2019 r. w ramach umowy o pracę na czas

określony na stanowisku dyrektora marketingu za wynagrodzeniem w kwocie 7.080,60 zł brutto – 5.000 zł netto. Natomiast kwestionowanie dokonanych ustaleń oraz oceny materiału dowodowego jest w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. niedopuszczalne.

Odnosząc się natomiast w pozostałych przedstawionych przez skarżącą pytań, nie wskazane zostało, jakich przepisów prawa miałyby dotyczyć „istotne zagadnienia prawne”. Ponadto przedstawione jako „zagadnienia prawne” pytania nie zostały w żaden sposób uzasadnione. Nie jest zaś rolą Sądu Najwyższego poszukiwanie uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w innych elementach konstrukcyjnych skargi.

W związku z tym, że skarżąca w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne podniosła, iż powódka współpracowała z pozwaną nie jako osobą fizyczną, lecz przedsiębiorcą, nie mogło dojść do ustalenia stosunku pracy pomiędzy M. K. a M. M., wymaga wyjaśnienia (na marginesie), że pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest osoba fizyczna (przedsiębiorca) prowadząca działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, a nie prowadzone przez niego przedsiębiorstwo (zakład) jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 297, z 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 10; postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2020 r., III UK 542/19, LEX nr 3270691).

Nie występuje również oczywista zasadność skargi kasacyjnej. W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to

dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarżąca nie wykazała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżąca uzasadniając oczywistą zasadność skargi kasacyjnej powołała się w istocie na zarzut nieważności postępowania, która jak wskazano powyżej, w sprawie nie występuje. Natomiast wskazując dodatkowo, że stron nie łączyła umowa o pracę, na uzasadnienie przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej skarżąca nie powołała się na naruszenie jakichkolwiek konkretnych przepisów i nie przedstawiła argumentacji mającej przemawiać za przyjęciem skargi kasacyjnej ze względu na tą przesłankę. Zadaniem Sądu Najwyższego nie jest domyślanie się, ani doszukiwanie w innych elementach konstrukcyjnych skargi kasacyjnej (np. w ramach podstaw kasacyjnych) przepisów, których oczywiste naruszenia skarżąca zarzuca.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[SOP]

r.g.

