

POSTANOWIENIE

Dnia 8 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z wniosku T.S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.
z udziałem zainteresowanej M.S.
o podleganie ubezpieczeniu społecznemu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni i zainteresowanej M.S.
od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 28 marca 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od odwołujących się na rzecz organu rentowego
kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r. Sąd Apelacyjny w (...) w sprawie z odwołania T.S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P. w przedmiocie podlegania ubezpieczeniom społecznym, z udziałem zainteresowanej M.S., na skutek apelacji organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 6 października 2016 r. (mocą którego zmieniono zaskarżoną decyzję i stwierdzono, że M.S. jako pracownik u płatnika składek T.S. podlega obowiązkowo

ubezpieceniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 3 marca 2014 r.), zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

Odwołująca się i zainteresowana zaskarżyły powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciły naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 22 § 1 oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.), przez błędne przyjęcie, że zainteresowana M.S. wykonywała wprawdzie czynności brakowania oraz sprzątania na rzecz odwołującej się, ale nie w ramach umowy o pracę, lecz w ramach bliżej nieokreślonej przez Sąd Apelacyjny umowy o świadczenie usług, a to przede wszystkim z uwagi na brak sprawowania nadzoru kierowniczego nad zainteresowaną, przy pominięciu zaistnienia pozostałych okoliczności wskazujących na stosunek pracy, brak właściwej oceny cechy „podporządkowania” w kontekście rodzaju wykonywanych czynności oraz faktu wcześniejszego już ich wykonywania na rzecz T.S., a nadto powinowactwa stron, błędne przyjęcie klasycznego modelu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracowniczego, błędne przyjęcie, że „podporządkowanie” musi obejmować wszystkie elementy łącznie, tj. co do sposobu wykonywania pracy, czasu oraz miejsca; a w konsekwencji błędne przyjęcie, że zainteresowana nie podlegała ubezpieczeniom społecznym od 3 marca 2014 r.; 2/ art. 22 § 1 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez całkowite pominięcie znaczenia woli stron, która została wyrażona w nazwie umowy („umowa o pracę”) przy kwalifikacji prawnej umowy zawartej pomiędzy stronami, co między innymi doprowadziło do jej błędnej kwalifikacji jako niepracowniczego stosunku zatrudnienia; 3/ art. 83 § 1 k.c., przez zastosowanie go w sprawie i błędne przyjęcie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy M.S. a T.S. była pozorna, gdyż praca była wprawdzie świadczona, ale na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę, zaś zawarcie umowy o pracę miało charakter czysto formalny i miało na celu wyłącznie objęcie zainteresowanej ubezpieczeniem społecznym. Skarżące podniosły również zarzut naruszenia przepisów postępowania: 1/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie, prowadzące do braku możliwości poddania orzeczenia kontroli kasacyjnej, a polegające na nie odniesieniu się przez Sąd Apelacyjny do

dowodów przemawiających za istnieniem stosunku pracy; 2/ art. 382 k.p.c., co miało istotny wpływ na wynik sprawy, przez pominięcie tej części materiału dowodowego zebranego w sprawie przed Sądem pierwszej instancji, która wskazuje na istnienie stosunku pracy, w tym przede wszystkim na istnienie pewnych elementów podporządkowania zainteresowanej M.S. odwołującej się T.S.; 3/ art. 378 § 1 k.p.c., gdyż Sąd Apelacyjny opierając swoje rozstrzygnięcie tylko na ustaleniu „braku podporządkowania pracowniczego”, wyszedł poza granice apelacji wywiedzione przez organ rentowy, a nadto art. 6 k.c. oraz art. 227, art. 230, art. 232 k.p.c. uznając, że na odwołującej się spoczywał ciężar udowodnienia w tym postępowaniu elementu podporządkowania pracowniczego, czemu nie sprostала, podczas gdy organ rentowy w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie podnosił braku tego elementu stosunku pracy i opierał swoją argumentację dotyczącą braku istnienia stosunku pracy na zupełnie innych okolicznościach. Podobnie w apelacji organ rentowy nie poczynił żadnych rozważań na temat braku tego elementu, opierając wnioski apelacji na dotychczasowych przesłankach. Powyższa postawa organu rentowego oraz stanowisko Sądu pierwszej instancji w istocie doprowadziły do zaniechania przez odwołującą się dalej idącej inicjatywy dowodowej przed Sądami obu instancji w zakresie istnienia tego elementu, jednak z tego tytułu odwołująca się nie może ponosić ujemnych skutków prawnych i wszelkie braki w tym zakresie powinny być uzupełnione po ponownym rozpatrzeniu sprawy i przesłuchaniu odwołującej się oraz zainteresowanej na tę okoliczność, o ile Sąd Najwyższy uzna, że materiał dowodowy zebrany do tej pory nie daje podstaw do ustaleń w tym zakresie.

Skarżące wniosły o zmianę wyroku przez oddalenie apelacji organu rentowego, ewentualnie wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...) oraz obciążenie organu rentowego kosztami postępowania przed Sądem drugiej instancji i kosztami postępowania kasacyjnego, w tym zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego na rzecz skarżących według norm przepisanych.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżące powołały się na istotne zagadnienie prawne, dotyczące znaczenia i istoty elementu podporządkowania pracownika we współczesnych stosunkach pracy oraz

znaczenia woli stron w kształtowaniu stosunku pracy i wpływu tych elementów na podleganie pracownika ubezpieczeniom pracowniczym, a nadto zachodzi potrzeba wyjaśnienia zagadnienia, czy dochodzi do pozorności umowy o pracę wykluczającej podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tego tytułu, w sytuacji gdy wszystkie elementy umowy o pracę wskazane w art. 22 k.p. wprawdzie istnieją, ale jeszcze przed formalnym zawarciem umowy o pracę identyczna praca objęta tą umową była rzeczywiście wykonywana przez pracownika w ramach pomocy rodzinnej, zaś zawarcie umowy o pracę nastąpiło w celu uzyskania przez niego ubezpieczenia społecznego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od odwołującej się i zainteresowanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą juredycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania, jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, istnienia w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne".

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skarżące nie wykazały istnienia powołanej przesłanki przedsądu.

Skarżące podnosząc istnienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego nie skonstruowały tego zagadnienia w podanym wyżej znaczeniu w sytuacji, gdy ich obowiązkiem było wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Rolą Sądu Najwyższego przy ocenie, czy skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania, nie jest zaś doszukiwanie się w uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej argumentacji mającej wykazać istnienie istotnego zagadnienia prawnego. Przedstawienie takiej argumentacji w uzasadnieniu podstaw skargi służy bowiem jedynie wykazaniu zarzucanego naruszenia prawa materialnego lub

procesowego. Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2011 r., III UK 10/11, LEX nr 1124105).

Wypada też zauważyć, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422). W wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 (LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 14 września 2006 r., II UK 2/06 (LEX nr 1615997) podkreślając, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 § 1 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron (objęcia ubezpieczeniem) nie wywołuje zatem zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 § 1 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników, należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 251;

z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 187; z dnia 11 września 1998 r., II UKN 199/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 591; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 541/989, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 180; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 29 marca 2006 r., II UK 119/05, LEX nr 957391; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 30/06, LEX 957421; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 355; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241; z dnia 11 marca 2008 r., II UK 148/07, LEX nr 846577; z dnia 17 czerwca 2008 r., I UK 402/07, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 297; z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658; z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830). Nie można zaś uznać umowy za umowę o pracę, jeżeli w wykreowanym nią stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97 OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595 i z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00 OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564). Natomiast pozornieść umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, że zainteresowana niewątpliwie wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek, tj. zajmowała się brakami w uszytym towarze, ale czynności tych nie realizowała w ramach umowy o pracę (uzasadnienie wyroku s. 21). Na podstawie całego zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ten uznał (uzasadnienie wyroku s. 18-21), że płatnik składek „nie sprawował nadzoru kierowniczego nad zainteresowaną w żadnym elemencie umowy o pracę (czas pracy, dzień przyścia do pracy, miejsce pracy, nadzór nad bieżącym wykonywaniem obowiązków) (...), a jedynie T.S. dokonywała odbioru jakościowego wykonanej przez zainteresowaną usługi” (uzasadnienie wyroku s. 21).

Również podnoszone przez skarżące zagadnienie prawne dotyczące pracowniczego podporządkowania zostało już wyjaśnione w judykaturze. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., I PK 60/17 (BSN-IPiUS

2018 nr 5-6, s. 13-14), w piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom podporządkowania pracownika, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy. Podporządkowanie pracownika określono w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategoryjną. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi wszak o wykonywaniu czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszański, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania

do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 (LEX nr 1764808). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, 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.

Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (Teresa Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; Tomasz Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Zbigniew Góral, Henryk Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, s. 21; Krzysztof Rączka, Stosunek pracy a

cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, PiZS 1996 nr 11, s. 39 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Wobec niewykazania przez skarżące istnienia powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono stosownie do § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

as