

POSTANOWIENIE

Dnia 10 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z odwołania P. S.A. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Warszawie
z udziałem K. P.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym i podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się Spółki od wyroku Sądu Apelacyjnego
w Warszawie
z dnia 22 marca 2022 r., sygn. akt III AUa 1241/20,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie
wyrokiem z dnia 22 marca 2022 r. oddalił apelację wniesioną przez odwołującą się
P. S.A. w W. od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Warszawie z dnia 14 października 2020 r., oddalającego odwołanie
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Warszawie z dnia 2
sierpnia 2019 r. stwierdzającej, że K. P. podlegał w okresie od dnia 3 listopada
2017 r. do dnia 30 czerwca 2018 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu i
rentownym oraz wypadkowemu i chorobowemu jako osoba zatrudniona na
podstawie umowy o pracę u odwołującej się, a także określającej podstawę
wymiaru składek na te ubezpieczenia społeczne.

Odwołująca się P. S.A. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 22 marca 2022 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. w związku z art. 65 k.c. i art. 353¹ k.c., art. 734 k.c. w związku z art. 750 k.c. oraz art. 83 k.c., a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 227 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, które zawarła w pytaniach:

1. Czy w sytuacji, w której z inicjatywą zmiany stosunku pracy, do którego zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, na umowę o świadczenie usług, to jest stosunek, do którego zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu, jednostronnie i wielokrotnie wychodzi pracownik, korzystając z zasady swobody umów określonej w art. 353¹ k.c., zakaz zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną, mający na celu ochronę prawną pracownika przed zmuszaniem go do samozatrudnienia, uregulowany w art. 22 § 1¹ i 1² k.p., powinno się stosować bezwzględnie i zawsze, gdy cechy wykonywanych czynności mogą być jednocześnie charakterystyczne zarówno dla stosunku pracy, jak i umowy cywilnoprawnej?

2. Czy w sytuacji, w której strony chcą nawiązać stosunek prawny zawierający cechy typowe zarówno dla umowy o pracę, jak i umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, mogą zdecydować o zawarciu umowy o świadczenie usług mimo zakazu wynikającego z art. 22 § 1¹ k.p., jeśli inicjatorem zawarcia umowy o świadczenie usług jest dotychczasowy pracownik, który wielokrotnie zwraca się do pracodawcy o zmianę stosunku pracy na umowę o świadczenie usług?

3. Czy skoro *ratio legis* przepisów prawa pracy jest ochrona pracownika, a pracownik w sposób wyraźny oświadcza, że w jego interesie jest zawarcie umowy o świadczenie usług w miejsce dotychczasowej umowy o pracę, to można dać pierwszeństwo zastosowaniu przepisów o swobodzie umów z art. 353¹ k.c. i przepisów o zgodnym zamiarze stron z art. 65 k.c.?

4. Czy jeśli strony stosunku prawnego mającego cechy typowe zarówno dla umowy o pracę, jak i umowy o świadczenie usług, wykazały w postępowaniu sądowym, że w sposób obiektywny zawarcie umowy o świadczenie usług było dla usługobiorcy korzystniejsze a on sam oświadczył przed Sądem, że to jemu zależało i taki był jego zamiar i było to dla niego korzystniejsze, aby zawrzeć umowę o świadczenie usług w miejsce umowy o pracę, można wbrew woli strony, której prawa miały być chronione przepisami prawa pracy, bezwzględnie stosować przepisy prawa pracy. Czy nie jest tak, że pod pozorem ochrony praw pracowniczych, organ zakładu ubezpieczeń społecznych wykorzystuje przepisy o prawach pracowniczych, do ochrony innych interesów - zabezpieczenia płatności składek na ubezpieczenie społeczne?

5. Czy jeśli płacenie składek na ubezpieczenie społeczne jest uznane za dobro, które ustawodawca chce chronić, czy nie powinno być ono zabezpieczone innymi przepisami i w związku z tym nie można w celu ochrony płatności składek na ubezpieczenie społeczne, wykorzystywać przepisów o ochronie praw pracowniczych?

6. Czy w sytuacji, w której z inicjatywą zmiany stosunku pracy na stosunek regulowany Kodeksem cywilnym jednostronnie i wielokrotnie wychodzi dotychczasowy pracownik, korzystając z zasady swobody umów określonej w art. 65 § 1 i 2 k.c., należy stosować umowę o pracę, podczas gdy dla danej grupy zawodowej, to jest informatyków/programistów świadczenie usług (pracy) w oparciu o umowę cywilnoprawną jest przyjętą obecnie praktyką dla tej grupy zawodowej a pracodawca, zatrudniając osoby z tej grupy zawodowej w oparciu o stosunek pracy, nie może zapewnić konkurencyjnych warunków wynagrodzenia, czego skutkiem może być odchodzenie wykwalifikowanych pracowników do innych przedsiębiorstw?

7. Czy pracodawca, chcąc zapewnić ochronę własnych interesów (ciągłości produkcji i funkcjonowania przedsiębiorstwa pod względem informatycznym), może korzystać ze swobody umów wyrażonej w art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z w art. 353¹ k.c., w sytuacji, w której na rynku usług informatycznych przeważa rodzaj współpracy w oparciu o umowę świadczenia usług w miejsce umowy o pracę?

8. Czy sąd, działając w granicach sprawy cywilnej, w zakresie oceny, czy nawiązany stosunek cywilny należy uznać za stosunek pracy oraz w zakresie oceny zamiaru stron podczas zawierania umowy, może dokonywać ustaleń stanu faktycznego i uznawać za istotne okoliczności faktyczne, które miały miejsce po rozwiązaniu umowy pomiędzy stronami (po zakończeniu współpracy stron)?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce,

że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. 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 i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) zaskarżonego orzeczenia.

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej nie spełnia wyżej określonych kryteriów przede wszystkim z tej przyczyny, że odpowiedzi na podniesione przez skarżącą problemy zostały już udzielone w utrwalonym orzecznictwie.

Wbrew wyartykułowanej w tym wniosku sugestii, jakoby przedstawione przez skarżącą problemy wywoływały poważne wątpliwości i nie zostały dotychczas rozstrzygnięte w judykaturze, trzeba bowiem podkreślić, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje, że w procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, ¹ i ² k.p. Z przepisów tych

wypływa zaś wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma 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 zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

Ocena, czy strony łączyła umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu oraz wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski: Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PIZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski: Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy - zarys problematyki - (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Turowicza i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 Nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 Nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 Nr 4, poz. 86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99,

OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103 - 110; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowaną S. Kowalskiego, OSP 2015 Nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Jak zauważył z kolei Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru. Warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369), stwierdzając, że treść art. 22 § 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 przez swego pracodawcę, wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi, pracowniczego statusu. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem, że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym 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.

W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294 czy z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy oświadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się przy tym: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją

zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się przy tym cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy.

O związaniu stron umową o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie decyduje z kolei dopuszczenie w umowie możliwości korzystania przez zleceniobiorcę - w razie doznania czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności będących przedmiotem umowy - z zastępstwa innej osoby legitymującej się kwalifikacjami umożliwiającymi wykonanie przedmiotu umowy. Samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Tej treści postanowienie w umowie może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie charakteru umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne elementy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Sąd Najwyższy wielokrotnie również zwracał uwagę, że jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy świadczy pracę, która nie różni się od pracy świadczonej przedtem i wykonuje te same zadania, na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), to sąd orzekający w kwestii charakteru prawnego ponownego zatrudnienia, powinien ze szczególną ostrożnością podejść do twierdzenia pracodawcy o jego niepracowniczym charakterze (por. też uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 2016 r. I PK 139/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 159; z dnia 2 grudnia 2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 152 i z dnia 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14, LEX nr 1621620). W takiej bowiem sytuacji uznanie niepracowniczego statusu wykonawcy pracy oznacza, że - wykonując taką samą pracę jak poprzednio - uzyskuje on znacznie gorszy status prawny (np. ze względu na brak prawa do urlopu, brak ochrony wynagrodzenia, pełną odpowiedzialność odszkodowawczą, niezaliczanie okresu pracy do stażu pracy, brak prawa do odzieży ochronnej itd.),

podczas gdy zatrudniający ponosi mniejsze koszty, uzyskując te same korzyści z pracy wykonawcy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje natomiast, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował taki właśnie kierunek wykładni, przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy jest z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany w postępowaniu kasacyjnym, a z którego jednoznacznie wynika, że w łączącym strony stosunku prawnym przeważały cechy stosunku pracy, szczegółowo wymienione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji ustalił bowiem, że zainteresowany miał obowiązek osobistego świadczenia pracy i ściśle określony czas pracy wynoszący średnio 40 godzin tygodniowo (minimum 138 godzin miesięcznie). Ponadto otrzymywał na bieżąco zlecenia dotyczące czynności do wykonania w danym tygodniu pracy i co tydzień miał się rozliczać z ich realizacją, a dodatkowo składał raz na miesiąc protokół z wykonanych prac. Poza tym miał zagwarantowane wynagrodzenie minimalne, płatną przerwę w pracy w wymiarze 25 dni w ciągu roku. Był też zobowiązany do opieki nad stażystami skarżące. Wiązała go również klauzula związana z umową o zakazie konkurencji. Wreszcie, prace wykonywane przez zainteresowanego w ramach spornej umowy nie były realizowane na jego własne ryzyko, lecz na ryzyko skarżące.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżąca nie wykazała potrzeby poddania jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.

[SOP]

