

Sygn. akt VII U 627/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2018 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 września 2018 roku w Warszawie

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

z udziałem zainteresowanego J. P.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

z dnia 7 kwietnia 2017 roku, numer (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że J. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresach: od 23 czerwca 2014r. do 30 września 2014r., od 2 października 2014r. do 31 grudnia 2014r. i od 5 stycznia 2015r. do 31 stycznia 2015r.;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w dniu 16 maja 2017 roku złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 kwietnia 2017 roku, nr (...), stwierdzającej, że J. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresach: od 23 czerwca 2014 roku do 30 września 2014 roku, od 2 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku oraz od 5 stycznia 2015 roku do 31 stycznia 2015 roku jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. oraz ustalającej podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia. Płatnik składek zaskarżonej decyzji zarzucił:

- naruszenie art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 107 § 3 oraz art. 7 k.p.a. poprzez brak należytego uzasadnienia zaskarżonej decyzji, polegający na braku przytoczenia przez ZUS w decyzji podstawy prawnej oraz dowodów na okoliczność zakwestionowania ważności i skuteczności zawartych umów o dzieło, jak

również pominięcie i nie ustalenie przez ZUS w toku prowadzonego postępowania faktycznych i rzeczywistych okoliczności wykonywania przez J. P. przedmiotu zawartych umów o dzieło;

- naruszenie art. 627 k.c. zw. z art. 58 k.c. oraz 353¹ k.c. poprzez niezbadanie i nieustalenie przez ZUS w toku prowadzonego postępowania jaki był zgodny zamiar stron oraz cel umowy.

Wskazując na wymienione zarzuty odwołująca spółka wniosła o:

- zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że J. P. w okresach: od 23 czerwca 2014 roku do 30 września 2014 roku, od 2 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku oraz od 5 stycznia 2015 roku do 31 stycznia 2015 roku nie podlegał jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu;

- zasądzenie kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu odwołania odwołująca się spółka wskazała, że wykonywanie przez J. P. modułów z laminatu nie było realizowane w ramach stosunku pracy, tylko wyłącznie na podstawie zawartych umów o dzieło. Zdaniem odwołującej, aby stwierdzić powstanie stosunku pracy musi obligatoryjnie zaistnieć podstawowa przesłanka jaką jest zgodne oświadczenie woli obu stron. (...) sp. z o. o. natomiast nigdy nie wyraziła woli zawarcia umowy o pracę. Ponadto, powołując się na treść art. 22 k.p. strona odwołująca się zaznaczyła, że cechami, które pozwalają odróżnić umowę o pracę od innych stosunków prawnych, są wykonywanie pracy „na ryzyko” pracodawcy oraz świadczenie pracy „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik winien stosować się do dyspozycji, nakazów i zakazów pracodawcy, które dotyczą pracy. Tymczasem łączący strony stosunek prawny nie zawierał ww. cech (odwołanie z dnia 12 maja 2017 roku, k. 2 – 10 a.s.).

Zakład (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego ustalił, że (...) sp. z o.o. zawarła z J. P. umowy o dzieło w dniach 23 czerwca 2014 roku, 2 września 2014 roku, 2 października 2014 roku i 5 stycznia 2015 roku, na podstawie których J. P. zobowiązał się do wykonania na rzecz spółki paneli z kompozytu oraz modułów z laminatu. Organ rentowy argumentował, że zainteresowany pracę wykonywał w miejscu i czasie wyznaczonym przez spółkę, tj. na terenie szutni położonej w miejscowości F. w Danii, gdzie spółka zapewniała pracownikowi miejsce zamieszkania. Praca wykonywana była pod kierownictwem osób upoważnionych przez spółkę do wyznaczania mu konkretnych zadań związanych z wykonywaniem elementów jachtów z laminatu. Dodatkowo zainteresowany nie miał żadnej swobody w wyborze miejsca i czasu pracy ani też możliwości decydowania, jakie prace będzie wykonywał. W ocenie organu rentowego J. P. zobowiązał się zatem do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz spółki i pod kierownictwem osób wskazanych przez spółkę oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez spółkę, a spółka do zatrudnienia go za wynagrodzeniem. Ponadto umowy z dnia 2 września 2014 roku, 2 października 2014 roku i 5 stycznia 2015 roku zawierają w pkt 3 postanowienia charakterystyczne dla stosunku pracy, tj. możliwość oddelegowania przez spółkę do pracy w dowolnym miejscu, należności z tytułu diet, a także pokrycie przez spółkę kosztów noclegów w podróży służbowej pracownika. Organ rentowy powołując się na orzecznictwo sądów oraz powyżej stwierdzone okoliczności wskazał, że jego zdaniem umowy zawierane pomiędzy odwołującą się spółką a J. P. nie spełniają cech charakterystycznych dla umowy o dzieło. W rzeczywistości strony wiązał stosunek pracy (odpowiedź na odwołanie z dnia 29 maja 2017r., k. 28-30 a.s.).

Zainteresowany J. P. wniósł o oddalenie odwołania. Poparł argumentację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która jest zbieżna ze stanowiskiem wyrażonym we wniosku inicjującym postępowanie zakończone zaskarżoną decyzją (pismo przygotowawcze z dnia 24 lipca 2017r., k. 58, protokół rozprawy z dnia 8 czerwca 2018r., k. 138 – 141 a.s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest spółką działającą od 2014 roku w segmencie luksusowych łodzi i jachtów motorowych.

Na początku czerwca 2014 roku w związku z uzyskaniem od duńskiej firmy (...) zamówień na wykonanie elementów i modułów z laminatu/kompozytu, ww. spółka podjęła decyzję o powierzeniu wykonania części zadań podwykonawcom. Ze względu na specyfikę i charakter złożonego zamówienia, tj. produkcję modułów z laminatu do wykończenia wnętrza łodzi oraz wykonanie części łodzi, czynności musiały być realizowane w siedzibie firmy (...) – w skutni położonej w miejscowości F. w Danii. Współpraca pomiędzy spółkami przebiegała w ten sposób, że T. M. K. składała zamówienie do C. Y., a następnie C. Y. zwracała się do podwykonawców o określenie ilości godzin, które poświęcą na wykonanie dzieła. W dalszej kolejności spółka (...) negocjowała wynagrodzenie z zamawiającym oraz z podwykonawcą. Jednym z podwykonawców, któremu spółka (...) zleciła produkcję modułów z laminatu był J. P., który o możliwości pracy w spółce dowiedział się poprzez ogłoszenie. Spółka zawierając z nim umowę uwzględniła, że J. P. posiada kompetencje i doświadczenie konieczne do wykonania dzieła, ponieważ pracował przy przyczepach kempingowych w zakładach w N. (odpis aktualny z rejestru przedsiębiorców KRS, k. 12 a.s., zeznania świadka A. O., k. 189v – 190 a.s., zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., potwierdzenia zakupu, k. 21 – 23 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s.).

Celem realizacji zamówienia otrzymanego od T. M. K., (...) sp. z o.o. zawarła z J. P. umowy o dzieło. Na podstawie umowy o dzieło z 23 czerwca 2014 roku J. P. zobowiązał się do wykonania paneli z kompozytu do 30 września 2014 roku za wynagrodzeniem w wysokości 14.000 złotych netto. Na podstawie umowy o dzieło z 2 września 2014 roku zobowiązał się do wykonania modułów z laminatu również do 30 września 2014 roku za wynagrodzeniem w wysokości 1.446 złotych netto. Przedmiotem kolejnej umowy o dzieło z 2 października 2014 roku było wykonanie modułów z laminatu, tym razem do 31 grudnia 2014 roku za wynagrodzeniem netto w wysokości 6.000 euro. Z kolei w umowie o dzieło z 5 stycznia 2015 roku J. P. zobowiązał się do wykonania modułów z laminatu do 31 stycznia 2015 roku za wynagrodzeniem netto wynoszącym 812 euro. Ponadto w umowie z 5 stycznia 2015 roku, a wcześniej także w umowach z dnia 2 września 2014r. i z dnia 2 października 2014r., strony ustaliły, że (...) sp. z o.o., jeśli realizacja zlecenia tego wymaga, ma prawo oddelegować J. P. w dowolne miejsce. Przewidziany w umowie został również obowiązek pokrycia kosztów podróży służbowej, w szczególności diet i noclegów, które będą ustalone zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie podróży służbowych. J. P. zawierając umowy o dzieło nie kwestionował takiej formy stosunku prawnego, nie sygnalizował, że nie jest zgodna z jego oczekiwaniami, ani nie wnosił o zmianę rodzaju umowy (umowa o dzieło z 23 czerwca 2014 roku, k. 36 akt ZUS, umowa o dzieło z 2 września 2014 roku, k. 37 akt ZUS, umowa o dzieło z 2 października 2014 roku, k. 38 akt ZUS, umowa o dzieło z 5 stycznia 2015 roku, k. 39 akt ZUS, zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s., zeznania świadka D. P., k. 139-140 a.s.).

Na podstawie zawartych umów o dzieło J. P. wraz z innymi osobami wykonywał na rzecz (...) sp. z o.o., a następnie montował moduły z laminatów do jachtów. W początkowym okresie po przybyciu do Danii uczył się tej pracy, a później, ponieważ zna się na szpachlowaniu i obróbce, zajmował się głównie szpachlowaniem. Zdarzało się, że wykonywał także inne czynności, ale w przeważającym zakresie szpachlował. Osobami, z którymi współpracował w ramach jednego zespołu w czasie realizowania umów o dzieło byli na początku A. O., M. C. oraz osoba o imieniu M.. Żadna z tych osób nie sprawowała nadzoru nad pozostałymi członkami zespołu. A. O. z uwagi na doświadczenie zawodowe i kilkuletnią pracę w Danii przy laminatach, jedynie koordynował pracę (zeznania świadka A. O., k. 189v – 190 a.s., zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s.).

Umowy o dzieło, zgodnie z ustaleniami, były realizowane w Danii, na terenie należącym do firmy (...). Na miejsce J. P. zawiózł B. K.. T. M. K. udzielała wykonującym dzieło wskazówek, przekazywała rysunki techniczne, które umożliwiały podwykonawcom prawidłowe i zgodne z oczekiwaniami tej firmy wykonanie przedmiotu zamówienia. Praca, jaką wykonywał zespół, zmierzała do stworzenia modelu łodzi przy pomocy elementów z kompozytu i laminatu. Wszyscy realizujący umowy na rzecz (...) sp. z o.o., w tym J. P., samodzielnie decydowali w jakich godzinach będą pracowali i ile godzin będą wykonywali dzieło. Z uwagi na korzystanie z terenu siedziby T. M. K. na ogół zespół pracował w godzinach otwarcia duńskiej firmy, tj. od 7.00 do 17.00. Możliwe było jednak rozpoczęcie i zakończenie pracy o innej godzinie, co było wspólną decyzją pracujących w zespole, ale wymagało powiadomienia duńskiej firmy, ponieważ jej przedstawiciele otwierali i zamykali zakład. Odwołująca się spółka nie musiała być natomiast powiadamiana o godzinach pracy, w tym o zmianie godzin przez wykonujących umowy o dzieło. Ilość przepracowanych godzin

w ogóle nie była przedmiotem kontroli spółki (...). Nikt z tej spółki ani z T. M. K. nie sprawował nadzoru nad pracą wykonujących dzieło, posiadali oni całkowitą autonomię, również w sposobie wykonywania pracy. Jedynymi poleceniami jakie otrzymywali od spółki (...) była ewentualna kolejność wykonywania prac. Reprezentujący spółkę (...) kontaktował się wówczas telefonicznie z wykonującymi dzieło informując, które prace są pilniejsze do wykonania. Nikt z ramienia spółki nie wyznaczał jednak wykonującym dzieło godzin rozpoczęcia czy zakończenia pracy oraz ilości godzin do przepracowania w ciągu doby, tygodnia czy miesiąca. Nie było także konieczności pozostawiania na terenie zakładu duńskiej firmy, jeśli zaplanowana praca została wykonana (zeznania świadka A. O., k. 189v – 190 a.s., zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s.).

(...) sp. z o.o. zawarła umowy o dzieło również z A. O., co nastąpiło w dniach 15 marca 2014 roku, 5 maja 2014 roku i 1 listopada 2014 roku. Przedmiotem wskazanych umów o dzieło było wykonywanie elementów z laminatu w wyznaczonych terminach. Za wykonanie dzieła w postaci elementów z laminatu A. O. otrzymywał wynagrodzenie, które było mu wypłacane na podstawie przedłożonego rachunku (umowa o dzieło z 15 marca 2014 roku, k. 98 a.s., umowa o dzieło z 5 maja 2014 roku, k. 99 a.s., umowa o dzieło z 1 listopada 2014 roku, k. 100 a.s., zeznania świadka A. O., k. 189v – 190 a.s., zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s.).

Wykonujący dzieło na rzecz C. Y. sp. o.o., pracujący w ramach jednego zespołu (w tym J. P.) ewidencjonowali czas poświęcany przez każdego z nich na wykonanie dzieła. Miało to miejsce w sytuacji kiedy elementy dzieła były wykonywane w zespole. Zmierzano to do ustalenia wynagrodzenia, jakie miała wypłacić spółka każdej z osób za wspólnie wykonane dzieło. C. Y. sp. o.o. miała zawartą umowę z T. M. K. na konkretny wyrób i otrzymywała za niego ustaloną kwotę. Wykonujący dzieło wiedzieli ile przypada na zespół z ww. kwoty i na podstawie wyliczonych godzin realizowania dzieła przez każdego z nich dokonywali podziału tej kwoty. O dokonaniu podziału wykonujący dzieło informowali B. K., który następnie wypłacał każdemu z nich ustalone kwoty. Jeśli praca została wykonana wcześniej, to stawka mogła być wyższa, a jak później, to była niższa. Wykonujący dzieło nie udostępniali spółce (...) sporządzonej ewidencji, miała ona jedynie pomóc im przy dokonaniu podziału kwoty należnej za dzieło. Spółka nie ingerowała w podział między wykonującymi dzieło (zeznania świadka A. O., k. 189v – 190 a.s., zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s.).

J. P. z tytułu zawartych umów o dzieło osiągnął następujące przychody:

1. w okresie od stycznia 2014 roku do grudnia 2014 roku:

- lipiec 2014r. – 3.505,00 zł brutto;
- sierpień 2014r. – 7.349,00 zł brutto;
- wrzesień 2014r. – 7.190,00 zł brutto;
- październik 2014r. – 6.720,98 zł brutto;
- listopad 2014r. – 1.248,39 zł brutto;
- grudzień 2014r. – 1.832,16 zł brutto;

2. w okresie od stycznia 2015 roku do grudnia 2015 roku:

- styczeń 2015r. – 17.150,94 zł brutto
- luty 2015r. – 3.978 zł brutto

(pismo z 17 marca 2017 roku, k. 46 akt ZUS, kartoteka wynagrodzeń za rok 2014, k. 19 a.s., kartoteka wynagrodzeń za rok 2015, k. 20 a.s.).

W listopadzie 2015r. pracę w Danii zakończył A. O.. Po jego wyjeździe oprócz J. P. pracę wykonywały jeszcze dwie osoby, chyba z G., które przyjechały przed wyjazdem A. O.. Po wyjeździe A. O., J. P. po rozmowie z B. K. próbował robić to czym zajmował się A. O., a więc głównie kwestią rozliczeń. Zdarzało się, że dzwonił do A. O.. Chciał uzyskać poradę, ale ostatecznie, ponieważ prowadzenie rozliczeń nie wychodziło mu, to przejęła to osoba, która przyjechała do pracy z G.. Decyzja w tym zakresie była podjęta przez osoby pracujące w zespole. Nikt ze spółki (...) nie był pytany o zgodę na przekazanie rozliczeń przez J. P., nie było to konieczne (zeznania świadka A. O., k. 189v – 190 a.s., zeznania B. K., k. 190v – 191 a.s., zeznania J. P., k. 191 verte – 193 a.s.).

J. P. przyjechał do Polski w grudniu 2015r., przed Świątami Bożego Narodzenia i nie wrócił już do pracy w Danii. Wynikało to z pogorszenia jego stanu zdrowia i konieczności leczenia (zeznania świadka D. P., k. 139 -140 a.s.).

W grudniu 2015 roku Powiatowy Inspektor Sanitarny w T. wszczął postępowanie w sprawie ustalenia u J. P. choroby zawodowej w postaci choroby skóry – alergicznego kontaktowego zapalenia skóry. Decyzją z 3 listopada 2016 roku Państwowy Inspektor Sanitarny w T. nie stwierdził u J. P. choroby zawodowej w postaci alergicznego kontaktowego zapalenia skóry (zawiadomienie o wszczęciu postępowania, k. 159 a.s., decyzja nr (...) o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej, k. 169 – 170 a.s.).

J. P. w dniu 19 grudnia 2016 roku złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wszczęcie kontroli w (...) sp. z o.o. oraz o ustalenie, że jako pracownik ww. spółki podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 23 czerwca 2014 roku do 30 września 2014 roku, od 2 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku oraz od 5 stycznia 2015 roku do 31 stycznia 2015 roku (wnioski o wszczęcie kontroli, k. 23 – 26 akt ZUS).

Organ rentowy pismami z 8 lutego 2017 roku zawiadomił (...) sp. z o.o. oraz J. P. o wszczęciu postępowania w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym i podstaw wymiaru składek (zawiadomienia o wszczęciu postępowania, k. 32 i 33akt ZUS).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy w dniu 7 kwietnia 2017 roku wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że J. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresach: od 23 czerwca 2014 roku do 30 września 2014 roku, od 2 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku oraz od 5 stycznia 2015 roku do 31 stycznia 2015 roku jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. oraz ustalił podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia (decyzja z 7 kwietnia 2017 roku, nr (...), k. 53 – 55 akt ZUS). Od wskazanej decyzji odwołanie złożyła (...) sp. z o.o. (odwołanie z dnia 12 maja 2017 roku, k. 2 – 10 a.s.).

Wskazany stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, które w zakresie, w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny, a nadto ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez strony.

Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły również zeznania świadków: A. O. i D. P., a także zeznania stron - reprezentującego spółkę (...) oraz zainteresowanego J. P..

Zeznania świadka D. P. Sąd ocenił jako przydatne dla dokonania ustaleń faktycznych i wiarygodne w tej części, w której świadek opisywała doświadczenie zawodowe J. P., kwestie związane ze świadomością zainteresowanego co do rodzaju umowy, którą zawarł z odwołującą się spółką oraz odnośnie daty i przyczyn zaprzestania pracy na rzecz (...) sp. z o.o. W pozostałej części, tj. odnośnie zasad wykonywania pracy w Danii, Sąd zeznaniom świadka nie dał wiary. D. P. jest małżonką zainteresowanego i wszelką wiedzę na ten temat czerpała wyłącznie z informacji, jakich udzielił jej małżonek. Sama nigdy nie była w Danii, w miejscu realizacji dzieła, nie uczestniczyła również w rozmowach J. P. z przedstawicielami (...) sp. z o.o. Nie była więc bezpośrednim świadkiem wykonywania przez J. P. umów o dzieło, a zatem jej relacja, jako oparta wyłącznie na informacjach pozyskanych od zainteresowanego – strony procesu oraz inicjatora postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez ZUS - nie mogła stanowić wiarygodnej podstawy ustaleń faktycznych.

Zeznania świadka A. O. Sąd ocenił jako wiarygodne oraz przydatne dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie. Postawa świadka nie budziła zastrzeżeń. Świadek zeznawał naturalnie i spontanicznie, a treść jego zeznań była logiczna, tworzyła spójny obraz stanu faktycznego sprawy i w znaczącej części była zgodna z tym, co zeznały strony.

Sąd jako wiarygodne ocenił zeznania przesłuchanego za odwołującą się spółkę (...), które co prawda w części odwoływały się do braku wiedzy czy też pamięci, ale w pozostałym zakresie znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Przede wszystkim były zgodne z zeznaniami świadka A. O., a w części również z zeznaniami J. P..

Dokonując oceny zeznań zainteresowanego J. P. Sąd nie dał im wiary w zakresie w jakim wynikało z nich, że zainteresowany wykonywał odpłatną, podporządkowaną pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz (...) sp. z o.o. Niewiarygodne były również twierdzenia zainteresowanego co do tego, że A. O. był jego przełożonym, co miało czynić stosunek łączący go z (...) sp. z o.o. stosunkiem pracy. W tym zakresie zeznania świadka A. O. nie potwierdziły zeznań J. P.. Podobnie kwestia stałych ustalonych godzin pracy, które powinny być przestrzegane, na które wskazał J. P., nie została potwierdzona przez ww. świadka oraz przez B. K.. Ponadto, niektóre okoliczności, które podał sam zainteresowany podczas przesłuchania (możliwość rozpoczęcia i zakończenia pracy w innych godzinach niż przyjęte; konieczność powiadomienia duńskiej firmy prawdopodobnie z powodu tego, że firma musiała być przez kogoś otwarta i zamknięta; zdarzające się przypadki przedłużenia godzin pracy wspólnie przez osoby pracujące w Danii, bez konieczności powiadomiania i uzyskiwania zgody spółki (...)), przeczą temu, że godziny pracy 7.00 – 17.00 były odgórnie narzucone i należało ich bezwzględnie przestrzegać. Kwestia ta będzie jednak przedmiotem szczegółowej analizy w rozważaniach prawnych.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika J. P. o dopuszczenie dowodu z zeznań zainteresowanego na okoliczność czasu i rodzaju podjętych przez niego działań w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą skóry (k. 190 verte). Zdaniem Sądu wskazane okoliczności nie mają istotnego znaczenia w przedmiotowej sprawie. Sprawa ta nie dotyczy wniosku J. P. o świadczenia związane z niezdolnością do pracy czy też z chorobą zawodową, a zatem kwestie tego, kiedy i jakie działania podjął J. P. w tym zakresie nie mają znaczenia dla możliwości stwierdzenia stosunku pracy, jaki według organu rentowego łączył J. P. i odwołującą się spółkę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

(...) Sp. z o.o. w W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 7 kwietnia 2017 roku, nr (...), jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu.

W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami dotyczył kwalifikacji umów zawieranych pomiędzy (...) sp. z o.o. w W. a J. P.. W ocenie organu rentowego i zainteresowanego J. P., odmiennie niż odwołującej się spółki, stosunek prawny łączący strony wykazywał cechy stosunku pracy, czego konsekwencją było objęcie zainteresowanego ubezpieczeniami społecznymi (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Sąd rozpoznając odwołanie (...) sp. z o.o. miał za zadanie dokonanie oceny, czy istotnie umowy łączące tę spółkę z J. P. powinny być kwalifikowane jako umowy o pracę. U podstaw tej oceny musi leżeć jednak najpierw dokonanie rozważań w zakresie tego, czy umowy te nie mają cech umów o dzieło – tak, jak wynika to z ich treści i jak konsekwentnie wskazywała odwołująca się spółka. Rozważania te są istotne dlatego, że w razie ustalenia, że umowy podpisane przez zainteresowanego i odwołującą się spółką mają wszystkie cechy charakterystyczne dla umowy o dzieło, wykluczone byłoby przyjęcie tezy o łączącym ww. strony stosunku pracy.

Art. 627 kodeksu cywilnego wskazuje, że przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Kodeks cywilny nie zawiera jednak definicji terminu "dzieło", nie ulega jednak wątpliwości, iż przedmiotem umowy uregulowanej w ww. przepisie i następnych jest zindywidualizowany i konkretny (czyli oznaczony przez strony) rezultat pracy i umiejętności ludzkich. W wypadku umowy o dzieło niezbędne jest zatem, aby starania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie

oznaczonego rezultatu. Zakłada się przy tym, że rezultat, na który umawiają się strony, musi być z góry określony, mieć samoistny byt oraz być obiektywnie osiągalny i pewny. Samo wykonanie dzieła najczęściej przybiera postać wytworzenia rzeczy, czy też dokonania zmian w rzeczy już istniejącej (naprawienie, przerobienie, uzupełnienie). Dzieło musi przy tym istnieć w postaci postrzegalnej, pozwalającej nie tylko odróżnić je od innych przedmiotów, ale i uchwycić istotę osiągniętego rezultatu (por. A. Brzozowski (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. II, 2005, s. 351-352). Termin „dzieło” wielokrotnie był też interpretowany w orzecznictwie. Sądy nie kwestionując, iż dzieła mogą mieć charakter materialny bądź niematerialny, wskazywały, że każdorazowo zachodzi konieczność określenia dzieła z góry w umowie. Chodzi przy tym o powstanie w wyniku działań przyjmującego zamówienie konkretnego rezultatu oraz o jego weryfikowalność (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 28 stycznia 2014r., III AUa 369/13, Lex nr 1458986, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 stycznia 2006r., sygn. akt III AUa 1700/05). W wypadku umowy o dzieło starania przyjmującego zamówienie mają doprowadzić w przyszłości do powstania konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu jako koniecznego do osiągnięcia bez względu na rodzaj i intensywność świadczonej w tym celu pracy i staranności. Dodatkowo w doktrynie i w orzecznictwie jednomyślnie przyjmuje się, iż wykonanie dzieła oznacza określony proces pracy lub twórczości o możliwym do wskazania momencie początkowym i końcowym, którego celem jest doprowadzenie do efektu ustalonego przez strony w momencie zawierania umowy. Pamiętać również należy, że dzieło jest wytworem, który w momencie zawierania umowy nie istnieje, jednak jest w niej z góry przewidziany i określony w sposób umożliwiający jego późniejszą weryfikację (w szczególności przy użyciu jednostek metrycznych, przez porównanie z istniejącym wzorem, z wykorzystaniem planów, rysunków lub też przez opis). Przedmiot umowy o dzieło może zatem zostać określony w różny sposób, jednakże określenie to musi być na tyle precyzyjne, aby nie było wątpliwości, o jakie dzieło chodzi. Nadto cechą konstytutywną dzieła jest samoistność rezultatu, przez co rozumie się jego niezależność od dalszego działania twórcy. Innymi słowy, z chwilą ukończenia dzieła staje się ono odrębne od twórcy. W przypadku rezultatu materialnego, samoistną wartością, dla której osiągnięcia strony zawarły umowę o dzieło, jest konkretna rzecz (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 lipca 2013r., sygn. akt III AUa 2091/12, LEX nr 1353676). Nie można uznać za dzieło czegoś, co nie odróżnia się w żaden sposób od innych występujących na danym rynku rezultatów pracy materialnych bądź niematerialnych, gdyż wówczas zatraciłby się indywidualny charakter dzieła. Dzieło nie musi wprawdzie być czymś nowatorskim i niewystępującym jeszcze na rynku, jednak powinno posiadać charakterystyczne, wynikające z umowy cechy, umożliwiające zbadanie, czy dzieło zostało wykonane prawidłowo i zgodnie z indywidualnymi wymaganiami bądź upodobaniami zamawiającego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 18 kwietnia 2013r., III AUa 1651/12, Lex nr 1321907). Reasumując, umowa o dzieło jest więc umową rezultatu.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż z treści umów, jakie zostały zawarte pomiędzy odwołującą się spółką a zainteresowanym wynika, że strony umówiły się na zrealizowanie przez zainteresowanego określonego dzieła. Nadana umowie określona treść i nazwa nie przesądza jednak o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Jakkolwiek z mocy podstawowych zasad obowiązujących w polskim systemie prawa strony umowy mają swobodę zawarcia umowy, wyboru kontrahenta i ukształtowania treści stosunku prawnego z wykorzystaniem wszelkich form prawnych dopuszczalnych przez prawo, to jednak swoboda ta zostaje ograniczona przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa i zasady współzycia społecznego.

W rozpatrywanej sprawie zgromadzone dowody i dokonane na ich podstawie ustalenia faktyczne, dają podstawy do stwierdzenia, że umów z dnia 23 czerwca 2014 roku, z dnia 2 września 2014 roku, z dnia 2 października 2014 roku i z dnia 5 stycznia 2015 roku nie można kwalifikować jako umów o dzieło. Taka ocena Sądu Okręgowego wynika z tego, że zainteresowany świadczył powtarzalne czynności, które nie zmierzały do wykonania indywidualnie oznaczonego dzieła. Takie działo w rozumieniu art. 627 k.c. nie zostało zresztą określone w kolejnych umowach. Umowy ogólnie wskazują, że J. P. zobowiązał się albo do wykonania paneli z kompozytu, albo do wykonania modułów z laminatu. Umowy o dzieło nie określają jednak dzieła w sposób umożliwiający jego późniejszą weryfikację (w szczególności przy użyciu jednostek metrycznych, przez porównanie z istniejącym wzorem, z wykorzystaniem planów, rysunków lub też przez opis). Wobec tego nie może być mowy o możliwości kwalifikacji ww. umów w sposób, jaki wynika z ich treści. To jednak nie oznacza automatycznie, że twierdzenie organu rentowego i zainteresowanego o łączącym strony stosunku pracy jest prawidłowe. Taki stosunek pracy mógłby być podstawą objęcia J. P. ubezpieczeniami:

emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym, gdyby w relacji łączącej strony zaistniały wszystkie cechy, na jakie wskazuje art. 22 kodeksu pracy. Zdaniem Sądu, tak jednak nie było, wobec czego decyzja organu rentowego została wydana z naruszeniem przepisów prawa. Organ rentowy nie miał żadnych podstaw do jej wydania. W trakcie prowadzonego postępowania wyjaśniającego zgromadził bardzo skromny materiał dowodowy, a mianowicie umowy podpisane przez odwołującą się spółkę i zainteresowanego oraz wyjaśnienia zainteresowanego. Na tej tylko podstawie nie miał wystarczających przesłanek do wyprowadzenia tak kategorię wniosku w zakresie łączącego ww. strony stosunku pracy.

Sąd po przeprowadzeniu dodatkowych dowodów podzielił stanowisko organu rentowego i J. P., że umowy poddane ocenie w tej sprawie nie spełniają cech umowy o dzieło i jakie takie nie mogą być kwalifikowane. Oprócz umów o dzieło i umów o pracę obowiązujące przepisy przewidują jednak także inny rodzaj umów (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług), wobec czego taka umowa, która nie jest umową o dzieło nie musi być kwalifikowana jako umowa o pracę. Tak się może stać, gdy stosunek łączący dwie strony został ułożony w sposób, jaki określa art. 22 k.p., w rozważanym przypadku tak jednak nie było.

Przechodząc do rozważań dotyczących stosunku pracy, tytułem wstępu należy wskazać, że stosunek pracy posiada charakterystyczne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków umownych, w tym umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia) oraz umowy o dzieło. Stosownie do 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. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także administracyjnoprawnych, w których ramach świadczona jest praca. Są to takie właściwości, jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika (kierownictwo pracodawcy) wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyrok SN z 11 kwietnia 1997r., I PKN 89/97, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35, w myśl którego brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy), ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy.

W tym miejscu przypomnieć też należy, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Dotychczasowa judykatura wypracowała jednolite stanowisko, zgodnie z którym jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (postanowienie Sądu Najwyższego z 4 marca 2005 roku, II PK 334/04). W orzecznictwie podkreśla się również, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Ta sama praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych, co nie stanowi naruszenia art. 22 § 1 i 1¹ k.p., a o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują strony, kierując się sposobem realizacji przedmiotu zobowiązania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99).

W rozważanym przypadku ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w stosunku prawnym łączącym (...) sp. z o.o. wystąpił taki element jak odpłatność. Odpłatność występuje jednak również w stosunkach o charakterze cywilnoprawnym i nie przesądza o istnieniu więzi o charakterze pracowniczym. Jednym z elementów, który taką więź pracowniczą wyklucza jest natomiast brak ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i techniczno - osobowego, które ponosiłaby odwołująca się spółka. Wykonywanie pracy "na ryzyko" pracodawcy oznacza, że z reguły pracodawca dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze) (por. G. Goździewicz, T. Zieliński, Komentarz do art. 22

Kodeksu pracy, Lex 2011). Do takiego rozumienia ryzyka osobowego można dodać także niepewność co do uzyskania oczekiwanych korzyści z zatrudnienia danego pracownika. W rozpatrywanej sprawie ryzyko w opisanym znaczeniu nie było ponoszone przez stronę odwołującą się, a potwierdzeniem tego jest to, co zeznały strony i świadek w kwestii choćby wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie zostało przewidziane za wykonanie określonych prac, a zatem nie były wynagradzane okresy przestoju. Jeśli takie wystąpiły to z tego, co wskazywały strony, odwołującej się spółki kwestia ta nie interesowała, z zainteresowanym rozliczała się bowiem za określone prace, które zrealizował. Ponadto J. P. wskazał w zeznaniach, że w przypadku szybszego wykonania pracy otrzymywał wyższą stawkę, zaś w przypadku późniejszego – niższą. W ocenie Sądu, to oznacza, że ryzyko zostało przeniesione na J. P.. Potwierdza to również stwierdzenie zainteresowanego podczas przesłuchania, że gdyby dany element nie został wykonany, to raczej nie dostałby wynagrodzenia.

Dodatkowo należy wskazać, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu, co oznacza, że w jej ramach pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. Zainteresowany, w ocenie Sądu, nie zobowiązał się tylko do tego, aby w procesie pracy starannie działać, ale podjął się wykonania określonych czynności. Co prawda umowy o dzieło dokładnie tego nie precyzują, bo określenie ich przedmiotu ogólnie wskazuje na wykonanie modułów z laminatu czy paneli z kompozytu, z zeznań stron wynika jednak, że odwołującej się spółce chodziło o realizację dokładnie określonych czynności, które odwołującej się spółce zleciła duńska firma.

Najistotniejszym elementem, którego brakło w relacji między J. P. a (...) sp. z o.o. jest podporządkowanie pracodawcy. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje 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. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku, II UK 20/11, LEX nr 885004; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 września 2013 roku, III AUa 135/13; Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 października 2013 roku, III AUa 226/13).

Podporządkowanie właściwe stosunkowi pracy wiąże się ściśle z możliwością wydawania poleceń służbowych co do sposobu wykonywania pracy, które są dla pracownika wiążące. Praca podporządkowana jest więc świadczona w sytuacji, gdy pracodawca może na bieżąco wydawać pracownikowi polecenia co do sposobu świadczenia pracy, a pracownik musi się do nich zastosować. Tymczasem J. P. nie świadczył pracy podporządkowanej. Wprawdzie miejsce wykonywania przez niego pracy zostało wskazane przez (...) sp. z o.o., bo wynikało z umowy, która została zawarta z duńską firmą (...). Jak jednak podkreśla się w orzecznictwie, samo realizowanie zamówień zleczanych przez zamawiającego według jego potrzeb w miejscach przezeń wskazanych nie odróżnia umowy o pracę od umów prawa cywilnego w tym stopniu, by decydowało o charakterze stosunku prawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 lipca 2014r., III APa 10/13; wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 1998r., I PKN 389/98). Jeśli chodzi natomiast o czas wykonania powierzonych zainteresowanemu zadań, to umowy o dzieło określały na jaki okres każda z nich została zawarta. Jak jednak wynika z zeznań J. P., powierzone mu do wykonania prace mogły być zrealizowane wcześniej, a wówczas stawka wynagrodzenia była wyższa, a jeśli później, to stawka była niższa. Data realizacji prac nie była więc wiążąca w takim stopniu i z takimi konsekwencjami, aby można być mówić o stosunku pracy. Zainteresowany nie wskazywał, by – poza niższym czy wyższym wynagrodzeniem w zależności od tego, czy praca była wykonana szybciej czy wolniej – ponosił konsekwencje takie jak w relacji pracowniczej. Zresztą, co zostało już wskazane, w stosunku pracy praca realizowana jest na ryzyko pracodawcy i niezależnie od terminu realizacji zadania, pracownik otrzymuje ustalone z pracodawcą wynagrodzenie. W przypadku stosunku prawnego łączącego J. P. z odwołującą się spółką tak natomiast nie było. Odwołująca się spółka nie wyznaczała również J. P. czasu pracy i nie oczekiwała od niego dyspozycyjności. W relacji pracowniczej pracownik w czasie wyznaczonym przez pracodawcę musi pozostawać w

dyspozycji pracodawcy i realizować powierzone mu zadania. W przypadku zainteresowanego tego rodzaju obowiązek nie obciążał go. J. P. miał zrealizować określone prace i odwołująca się spółka nie oczekiwała od niego nie tylko dyspozycyjności, ale również nie wymagała, aby prace wynikające z podpisanych umów realizował w określonych godzinach oraz by wypracowywał limit godzin znajdujący swe oparcie w regulacjach kodeksu pracy. Co prawda, jak wynika z zeznań A. O. i J. P., zainteresowany i członkowie jego zespołu zwykle pracowali od godziny 7.00 do godziny 17.00 i takie godziny jako przyjęte wskazał A. O. po przyjeździe zainteresowanego do Danii, to jednak nie oznacza, że odwołująca się spółka jako pracodawca wyznaczyła J. P. ww. godziny pracy i wymagała ich przestrzegania. Ww. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak wyjaśnił świadek A. O., wynikały z godzin pracy duńskiej firmy, na terenie której wykonywał prace zainteresowany i inne osoby z nim pracujące. Możliwe było jednak, co przyznał również J. P., wcześniejsze lub późniejsze rozpoczęcie bądź zakończenie pracy. To, że w praktyce zdarzało się to rzadko, bo pracującym w Danii odpowiadały godziny pracy 7.00 – 17.00 nie ma znaczenia. Istotne jest, że zamiana tych godzin była możliwa i co najistotniejsze nie była uzależniona od aprobaty A. O., którego zainteresowany w zeznaniach przedstawiał jako swojego przełożonego, ani od zgody odwołującej się spółki. Spółka zresztą o tym fakcie nie była informowana, co więcej, tego od zainteresowanego i z nim pracujących w ogóle nie oczekiwała. Potwierdzeniem tego jest to, co wskazał J. P. podczas przesłuchania. Zeznał, że zdarzało się, że zespół przedłużał godziny pracy i decyzję w tym zakresie on sam podejmował wspólnie z osobami z nim pracującymi. Z tego wynika więc nie tylko, że na takie przedłużenie godzin pracy nie była potrzebna zgoda (...) sp. z o.o. ani nawet jej powiadomienie, ale także, że decyzja w zespole była podejmowana wspólnie. Zespół nie funkcjonował więc na zasadzie podległości któremuś z jego członków (np. A. O.), ale jego członkowie mieli dowolność i swobodę. O zmianie godzin pracy musieli powiadomić jedynie duńską firmę, ponieważ prace odbywały się na jej terenie i zakład musiał być rano otwarty, a po zakończeniu prac zamknięty. Konieczność powiadomienia duńskiej firmy nie świadczy jednak o podporządkowaniu spółce (...), która nie może być traktowana jako pracodawca.

Podporządkowanie w relacji zainteresowany – odwołująca się spółka nie występowało również dlatego, że dla odwołującej się spółki nie miało znaczenie ile godzin przepracuje zainteresowany, ale to, czy wykona powierzoną mu pracę. W związku z tym nie były podpisywane listy obecności, a ewidencjonowanie liczby godzin, czego dokonywano na potrzeby rozliczeń, nie odbywało się na polecenie C. Y.. Spółka nie była zresztą zainteresowana ewidencją godzin, wobec czego takie zestawienie przepracowanego czasu, które pracujący w Danii sporządzali, nie było spółce przekazywane. Spółka nie wymagała również, że J. P. w określonej jednostce czasowej (doba, tydzień, miesiąc) wypracuje określoną liczbę godzin. Istotne jest również to, że pracy J. P. nikt w imieniu odwołującej się spółki nie kontrolował. Co prawda w toku postępowania organ rentowy, podobnie jak zainteresowany, argumentował, że osobą sprawującą nadzór nad pracą J. P. w imieniu odwołującej się spółki był A. O.. Ta okoliczność jednak nie została wykazana. A. O. jako osoba doświadczona we współpracy z duńską spółką z pewnością mógł w pewnym zakresie koordynować pracę zespołu, w skład którego wchodził zainteresowany, jednak w ocenie Sądu jego działaniom nie można przypisać cech nadzoru pracowniczego. Skoro pewne zadania musiały być wykonywane zespołowo, to za normalne należało uznać pojawienie się doświadczonego lidera, który te pracę koordynował tak, aby realizowana była równomiernie i w równym tempie. A. O., mimo takiego koordynowania działań zespołu, uwzględniał jednak samodzielność podejmowania decyzji przez każdego z wykonujących dzieło w zakresie sposobu oraz czasu wykonywania dzieła. Tym samym nie było jakiegokolwiek przymusu dostosowywania się do harmonogramu pracy, który proponował A. O.. Powyższe potwierdza również fakt prowadzenia ewidencji przepracowanych godzin przez każdego z członków zespołu. Osoby wykonujące zadania w ramach umowy o dzieło nie miały obowiązku wypracowania określonej liczby godzin, miały swobodę w tym zakresie. Ostatecznie liczba poświęconego przez każdego z nich miała jedynie wpływ na podział kwoty należnej za wspólnie wykonane dzieła.

Okolicznością, która świadczy, że A. O. nie był przełożonym zainteresowanego oraz, że (...) sp. z o.o. nie wydawała J. P. wiążących go poleceń, a o wielu poczynaniach w zespole nie była powiadamiana, świadczy to, że po wyjeździe A. O. J. P. przejął jego zadania z tym, że były to w głównej mierze kwestie rozliczeń. Jeśli chodzi zaś o koordynowanie pracy, to zainteresowany nie wskazywał, by w zastępstwie A. O. przejął nadzorowanie innych pracujących w zespole. Zdaniem Sądu wynikało to z tego, że zespół takiej osoby nadzorującej, działającej w imieniu i na rzecz odwołującej się spółki, po prostu nie miał. O braku podporządkowania (...) sp. z o.o. świadczy również to, że kiedy J. P. pomylił się

w rozliczeniach i postanowił przekazać te zadania osobie, która przyjechała do pracy z G., to nie pytał odwołującej się spółki o zgodę, gdyż nie była ona konieczna.

Reasumując powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego, sposób świadczenia pracy przez J. P., a także zgodna wola stron co do zawarcia i realizowania umowy cywilnoprawnej oraz brak pracowniczego podporządkowania nie pozwala na uznanie, że zainteresowanego i (...) sp. z o.o. łączył stosunek pracy.

Wskazanej oceny, zdaniem Sądu nie zmienia okoliczność, że do umowy o dzieło został wprowadzony zapis o możliwości oddelegowania przez spółkę do pracy w dowolnym miejscu, należności z tytułu diet, a także o pokryciu przez spółkę kosztów noclegów w podróży służbowej pracownika. Wymienione zapisy mogłyby wskazywać na istnienie stosunku pracy, gdyby pozostałe elementy, które zostały omówione, także taki stosunek pracy potwierdzały. W sytuacji natomiast, kiedy nie występowało podporządkowanie z przyczyn, o których była mowa, to wpisana do umowy możliwość oddelegowania, nie ma znaczenia decydującego. Podobnie kwestia kosztów noclegów i diet, która analizowana w powiązaniu z innymi okolicznościami, nie czyni stosunku łączącego (...) sp. z o.o. stosunkiem pracy.

Wobec powyższego Sąd na podstawie (...) § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że J. P. nie podlegał w okresach wskazanych w decyzji ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik (...) sp. z o.o.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz C. Y. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wskazana kwota stanowiąca stawkę minimalną została ustalona na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.), według stanu obowiązującego w dacie wniesienia odwołania.

Sąd ustalając wysokość stawki minimalnej kosztów zastępstwa procesowego miał na względzie, że w tego rodzaju sprawach jak rozpatrywana, powinna być ona ustalana przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu. W uchwale składu 7 sędziów z dnia 20 lipca 2016 roku, mającej moc zasady prawnej, Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013r., poz. 490 ze zm.) (III UZP 17/15).

W rozpatrywanej sprawie wartość przedmiotu sporu z uwagi na wysokość uzyskiwanych przychodów z umowy o dzieło i należne składki na ubezpieczenia społeczne, przewyższa 10.000 zł, a zatem stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z cytowanymi przepisami, wynosi 3.600 zł i taką Sąd zasądził w punkcie 2 wyroku.

W ocenie Sądu nie zachodziła w sprawie podstawa do uwzględnienia wniosku pełnomocnika odwołującej się spółki o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej. § 15 ust. 3 ww. rozporządzenia z 22 października 2015r. przewiduje, że opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to:

- 1) niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawiennictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu;
- 2) wartość przedmiotu sprawy;

3) wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie;

4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

W przedmiotowej sprawie żadna z wymienionych okoliczności nie dawała podstaw do uwzględnienia wniosku o podwyższenie do maksimum stawki kosztów zastępstwa procesowego. Sprawa nie jest ani zawiła, ani nie wymagała szczególnie dużego nakładu pracy. Poza tym pełnomocnik odwołującej się spółki nie wykazał szczególnej aktywności i zaangażowania w zakresie wyjaśnienia istotnych w sprawie okoliczności, wobec czego zostały zasądzone koszty zastępstwa procesowego w stawce minimalnej.

ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi zainteresowanego;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem i aktami organu rentowego doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego.