

Dnia 04.03.2019r. wydano dwa tyt. wyk. peł. pozwanego r.pr. B. K., w zakresie pkt II wyroku SA (...)

Starszy sekretarz sądowy B. C.

Sygn.akt III AUa 511/18, III AUz 105/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Teresa Suchcicka (spr.)**

**Sędziowie: SA Barbara Orechwa – Zawadzka**

**SA Bożena Szponar - Jaročka**

**Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska**

po rozpoznaniu na rozprawie 7 grudnia 2018 r. w B.

**sprawy z odwołania K. Ś. (1) oraz (...) (...) w K.**

**przy udziale Prokuratora Prokuratury (...) w B.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia i składki

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. oraz zażalenia (...) (...)**

od wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10 kwietnia 2017 r. sygn. akt III U 899/15

**I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala odwołania,**

**II. zasądza od (...) (...) w K. i K. Ś. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. kwoty po 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.**

**Sygn.akt: III AUa 511/18; III AUz 105/18**

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) wydaną w dniu 21.09.2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. stwierdził, że K. Ś. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy zawartego z (...) (...) Ciężar w K. w okresie od 1.01.2002 r. do jego ustania podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowemu i określił podstawy wymiaru składek z tego tytułu za okres od lutego 2008 r. do sierpnia 2014 r. w kwotach określonych szczegółowo w decyzji (T. XII D k. 10.057 akt kontroli ZUS).

Odwołania od powyższej decyzji złożył płatnik składek S. (...). C. w K. oraz K. Ś. (1).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P., w odpowiedziach na powyższe odwołania, wniósł o ich oddalenie w całości oraz zasądzenie od odwołujących na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że K. Ś. (1) nie podlega z tytułu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy u płatnika składek (...) (...). C. w K. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od 1.01.2002 r. czyli od daty nawiązania stosunku pracy do jego ustania i nie ma wobec powyższego obowiązku uiszczenia składek z tego tytułu (pkt 1) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P. na rzecz (...) (...) w K. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt 2).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji były następujące zasadnicze ustalenia i wywody prawne:

S. (...) w K. jest rodzinną firmą prowadzącą działalność gospodarczą w zakresie produkcji szerokiej gamy produktów armatury grzewczej i sanitarnej, głównie z mosiądzu. Obecnie prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki jawnej, tj. (...) (...). Spółka ta powstała z przekształcania Zakładu Produkcji i Handlowo - Usługowego (...) Spółka Cywilna E. C., M. C. (1), A. C., K. C., M. C. (2) na podstawie umowy spółki jawnej z 30 listopada 2001 r. Przeważająca część procesów technologicznych wykonywanych w zakładzie wymaga jednoosobowego zaangażowania. Wykwalifikowany operator pobiera surowiec lub półprodukt i w sposób przewidziany w instrukcji stanowiskowej poddaje go dalszej obróbce. Sam proces obróbki jest wysoce zautomatyzowany. Czynności wykonywane przez poszczególnych operatorów można podzielić na dwie podstawowe grupy (w odniesieniu do maszyn obróbkowych): dostarczanie surowca do podajnika, kontrola i nadzór nad urządzeniem, odbieranie elementu obrabianego z pojemnika, ważenie oraz dostarczanie surowca do podajnika, manualne (ręczne) umieszczenie surowca w obrabiarce, oczekiwanie w trakcie procesu obróbki, wyjęcie elementu z obrabiarki, umieszczenie go w pojemniku z elementami gotowymi, ważenie. Konfekcjonowanie i pakowanie produktu odbywa się w oddzielnym pomieszczeniu zakładu, przez przydzielone do tego pracownice. Struktura zastosowana w zakładzie należy do bardzo spłaszczonych. Praktycznie wszelkie kompetencje decyzyjne pozostają w rękach wspólników i nie są delegowane na niższe szczeble organizacyjne. Elementem procesu produkcji, który wymaga koordynacji, jest obsługa pieca do wytopu kształtek. Przy obsłudze pieca konieczne jest bowiem współdziałanie i współpraca pomiędzy osobami stale wykonującymi pracę przy obsłudze takiego pieca.

Firma (...) do końca 2001 r. zatrudniała pracowników na podstawie umów o pracę, do 31.12.2001 r. umowy o pracę z 25 pracownikami zostały rozwiązane. Dotychczasowi pracownicy produkcyjni, w tym K. Ś. (1), założyli własne działalności gospodarcze oraz zawarli umowy o współpracy ze spółką (...), a następnie rozpoczęli świadczenie usług w ramach tych umów. Zawierane umowy zobowiązywały do świadczenia usług w zakresie wykonawstwa elementów armatury z wykorzystaniem maszyn i urządzeń będących własnością zakładu, w dniach i godzinach uzgodnionych z płatnikiem, z zastrzeżeniem obowiązku świadczenia pracy w każdy dzień roboczy w godzinach 6.00-14.00 lub 14.00- 22.00. W umowie wykonawca zobowiązywał się wykonywać prace na każdorazowe zlecenie Zakładu, dbać o powierzone mu mienie, usługi wykonywać zgodnie z obowiązującymi instrukcjami zakładowymi, przestrzegać instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach pracy, rozliczać się z powierzonych do wykonania zleceń materiałów, zleczone usługi każdorazowo koordynować z zakładem, zawiadamiać Zakład o wszelkich okolicznościach, które mogą przeszkodzić prawidłowemu wykonaniu zlecenia, nie wnosić i nie spożywać na terenie zakładu żadnych napoi alkoholowych. Przedsiębiorca, zgodnie z umową zobowiązany był do wykonywania pracy tylko na terenie zakładu produkcyjnego spółki. Na początku stycznia 2007 r. spółka (...) wprowadziła do obrotu prawnego nową umowę cywilnoprawną nazwaną Umową o współpracy między dwoma podmiotami gospodarczymi. Umowy te były zawierane z poszczególnymi przedsiębiorcami z datą 1 lub 2 stycznia 2007 r. W umowie tej wprowadzono zapis, iż podstawą do wykonania robót określonych w umowie jest comiesięczne zlecenie zamawiającego poprzedzone ofertą wykonawcy na prowadzenie robót zgodnych z posiadanym wpisem do działalności gospodarczej. Wskazano firmę upoważnioną w imieniu zamawiającego do przyjmowania oferty oraz składania zlecenia. Wskazano osobę upoważnioną do prowadzenia rozliczeń ilościowych i jakościowych z wykonanego zlecenia i przewidziano możliwość wykonania czynności zleconych przez inny podmiot. Zamawiający zapewniał wykonawcy

surowce, maszyny i urządzenia do prawidłowego wykonania zlecenia, natomiast materiały eksploatacyjne, narzędzia i sprzęt pomocniczy. Taką umowę ze spółką (...) zawarł też K. Ś. (1). W ramach realizacji tej umowy K. Ś. (1) wykonuje na podstawie comiesięcznych zamówień płatnika elementy armatury centralnego ogrzewania. Umowa została zawarta przez w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

Wskazana wyżej zmiana formy współpracy z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną pociągnęła za sobą zmianę sposobu i organizacji pracy w firmie (...), począwszy od początku 2002 r., przy czym faktyczne zasady współpracy odbiegały od zapisów zawartych w podpisywanych pierwotnie przez strony umowach. Zdaniem Sądu - od tego czasu wykonawcy, w tym K. Ś. (1), sami podejmują decyzję odnośnie czasu tj. dni i godzin, w których świadczą usługi na rzecz firmy (...). To wykonawcy decydują też jakiego rodzaju zamówienie do wykonania przyjmą i na której z dostępnych maszyn, daną usługę wykonają. Obecnie wykonawcy mogą w każdej chwili podjąć decyzję o nieprzyjmowaniu kolejnego zamówienia i nie mają obowiązku pozostawania w dyspozycji firmy (...), co nie miało miejsca wcześniej, gdy pozostawali w stosunku pracy. Nie podlegają też pracowniczej organizacji czasu pracy, nie podpisują list obecności i nie mają obowiązku usprawiedliwiania swojej ewentualnej nieobecności z zakładzie. Sami decydują o godzinach, w których korzystają z przerw w pracy. Nie otrzymują też stałego wynagrodzenia. Wysokość ich wynagrodzenia uzależniona była od ilości kilogramów wykonanych elementów i ceny za kilogram, wynegocjowanej i ustalonej wcześniej z K. G. (1). K. Ś. (1), podobnie jak pozostali przedsiębiorcy świadczący usługi na rzecz firmy (...), mają również potencjalną możliwość zlecenia wykonania czynności innemu podmiotowi. Obecnie wykonawcy rozliczani są, nie tak jak wcześniej z wykonania czynności w określonych godzinach pracy, a z rezultatu swojej pracy tj. ilości wykonanych elementów.

Z dalszych ustaleń Sądu wynikało, iż K. Ś. (1), podobnie jak pozostali wykonawcy, nie świadczy pracy podporządkowanej, tj. nie musi stosować się do bieżących poleceń co do wykonywania zlecenia oraz sposobu jego wykonania. Otrzymuje od firmy (...) zamówienie (zlecenie) na wykonanie określonych elementów armatury, które może zaakceptować lub odmówić jego przyjęcia. Rolę głównego koordynatora pracy w zakładzie, który rozdziela poszczególnym wykonawcom zlecenia, ustala z nimi warunki zlecenia tj. cenę za kilogram oraz dokonuje następczej kontroli jakości wytworzonego już produktu, jest K. G. (1). W trakcie wykonywania zlecenia nie wydaje on jednak poszczególnym wykonawcom żadnych poleceń i w żaden sposób nie nadzoruje ich pracy. W okresie od 17 października 2014 r. przeprowadzona została w S. (...) C. w K. kontrola ZUS, zakończona protokołem kontroli z 29 kwietnia 2015 r. Na podstawie ustaleń poczynionych w toku kontroli, ZUS stwierdził, że płatnik nie zgłosił do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz nie obliczył składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne osób współpracujących z firmą (...), w tym K. Ś. (1), które w ocenie ZUS pozostawały z płatnikiem w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami dotyczył oceny charakteru łączącego strony stosunku prawnego, w ramach którego K. Ś. (1) świadczył na rzecz S. (...) C. w K. usługi w zakresie wykonawstwa elementów armatury mosiężnej w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

Sąd Okręgowy przywołał treść art. 22 § 1 k. p. definiujący stosunek pracy, zgodnie z którym 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. Dalej Sąd wskazał, że konstytutywne cechy stosunku pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych, to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia, a wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, by doszło do zawarcia stosunku prawnego. Przez umowę zlecenie natomiast przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Umowa zlecenie należy do grupy umów, w których świadczenie jednej ze stron polega na usługach, czyli spełnianiu czynności dla innej osoby. Przepisy o zleceniu mają rozszerzony zakres zastosowania, należy je bowiem stosować nie tylko do umowy zlecenia, ale także, odpowiednio, do nieuregulowanych umów o świadczenie usług (E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2013). Podkreślenia wymaga, że zlecenie jest umową konsensualną, dwustronnie zobowiązującą. Cechami charakterystycznymi umowy zlecenia oprócz możliwości dokonania określonych czynności nieodpłatnie, co jest sprzeczne z przepisami odnoszącymi się do stosunku pracy,

jest to, że przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności, a zastępca odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia także względem dającego zlecenie.

Sąd Okręgowy wskazał, odnosząc się do przytoczonych wyżej definicji, że zaliczenia stosunku prawnego łączącego strony do poszczególnej grupy umów, należy dokonywać w oparciu o identyfikację i kwalifikację cech charakterystycznych dla poszczególnych umów. Nie rodzą stosunku pracy umowy o dzieło, zlecenia czy o świadczenie usług, pomimo bardzo zbliżonych zakresów obowiązków ich stron. W tym miejscu przypomnieć też należy, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, że art. 22 § 1<sup>1</sup> 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 (np. postanowienie SN z dnia 4 marca 2005r., II PK 334/04). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych, co nie stanowi naruszenia art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k. p., a o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują strony, kierując się sposobem realizacji przedmiotu zobowiązania. Celem przepisów art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k. p. jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. O charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jednak sama nazwa umowy, którą nadały jej strony lecz przede wszystkim jej treść, a dokładniej treść stosunku prawnego, który w wyniku umowy powstaje. Z tych względów, aby ocenić charakter danej umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony 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. Jednakże zawarcie umowy prawa cywilnego, zgodnie z jednoznaczną wolą stron (ocenianą przez treść umowy), nie oznacza, że nie będzie konieczne jej potraktowanie jako umowy o pracę, w przypadku, gdy sposób jej wykonywania będzie odpowiadał warunkom wskazanym w tym przepisie (będą przeważały cechy stosunku pracy - tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/2007).

Odnosząc powyższe uregulowania prawne do realiów przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe, w toku którego dopuścił dowód z szeregu dokumentów, w tym zgromadzonych w aktach rentowych oraz przeprowadził dowód z przesłuchania stron oraz świadków, dopuścił również dowód z opinii biegłego z zakresu organizacji i zarządzania oraz analizy i wyceny przedsiębiorstw. K. Ś. (1), przesłuchany w charakterze strony podał, że z firmą (...) związany jest od 1988 r. Początkowo był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Pracował na tokarkach, na zmiany w godzinach 6-14 i 14-22. Od czasu kiedy zarejestrował działalność gospodarczą, zasady jego współpracy ze spółką (...) zmieniły się - od tego czasu przychodzi do pracy o której chce, nie podpisuje żadnych list obecności, nikt go nie kontroluje i nie nadzoruje. Jeśli ma być nieobecny w firmie, jedynie z grzeczności informuje o tym K. G. (1). Na początku miał płacone za sztukę, a później od kilograma. K. Ś. (1) stanowczo zaprzeczył, jakoby w firmie pełnił funkcję brygadzysty. Przyznał jedynie, że ze względu na fakt, że bardzo długo pracuje, zna się na tej pracy i czasem grzecznościowo pomaga innym, jeśli go poproszą. Podał, że zlecenia przyjmuje od K. G. (1). Zarabia około 3.000 -3.500 zł, z czego na rękę ma ponad 2.000 zł. K. Ś. (1) podkreślił, że jest zadowolony z takiej współpracy i nie wróciłby do poprzednich warunków umowy o pracę. Ma dużo wolnego czasu, przychodzi na którą chce i zarabia więcej niż wcześniej na podstawie umowy o pracę. Sam decyduje czy danego dnia pracuje 12 godzin czy mniej. Wyjaśnił, że bardzo mu to odpowiada, bo pracuje dodatkowo na gospodarstwie rolnym i ma chorą matkę.

Podobnej treści zeznania złożył M. C. (1), również przesłuchany w charakterze strony. Podał on, że firma (...) początkowo do 2001 r. zatrudniała pracowników na podstawie umowy o pracę. Z uwagi na to, że większość pracowników narzekała na brak elastyczności i trudności w pogodzeniu pracy w S. i na gospodarstwie rolnym, pojawił się pomysł o samozatrudnieniu, tym bardziej, że coraz częściej mówiło się o tym w mediach. M. C. (1) podkreślił, że inicjatywa wyszła od pracowników, których wówczas było zaledwie kilkunastu. Zeznał, że pierwsze umowy o

współpracy były zawierane na początku 2002 r. Aktualnie współpracuje z około 90 przedsiębiorcami, którzy świadczą usługi na terenie zakładu pracy. Rozdysponowaniem zleceń zajmuje się w firmie (...), który kilka razy dziennie pojawia się w zakładzie pracy, a dodatkowo pracuje na swoim gospodarstwie rolnym. Podał, że każdy z podwykonawców przychodzi kiedy chce, nie ma narzuconych godzin pracy, choć większość przychodzi około 6 – 7 rano. Nie ma urlopów. Jeśli ktoś chce wolne, jedynie informuje, że go nie będzie. Nikt nie podpisuje list obecności. M. C. (1) stanowczo stwierdził, że K. Ś. (1) nie zajmuje się w firmie żadnym nadzorem, gdyż w firmie nie funkcjonuje nic takiego jak brygadzysta. Przyznał, że K. Ś. (1) jest dobrym fachowcem i przyjmuje najtrudniejsze zlecenia. Robi też narzędziówkę, dorabia wiertła, trzonki do wiertel, matryce. M. C. (1) podkreślił, że obecnie podwykonawcy zarabiają więcej, niż kiedyś na podstawie umowy o pracę, gdzie otrzymywali najniższą krajową. Organizacja pracy jest dużo bardziej elastyczna i żaden z podwykonawców nie zwracał się do niego, by powrócić do modelu stosunku pracy. M. C. (1) zeznał też, że od 2002 r., po zmianie modelu biznesowego firmy, podpisywał z podwykonawcami pisemne umowy o współpracy, które w praktyce jednak funkcjonowały w innym kształcie, niż ten wynikający formalnie z zapisów umów. W praktyce funkcjonowały umowy ustne. Dopiero w 2007 r. po konsultacjach z księgową i prawnikiem został skonstruowany nowy wzór umowy, według którego odbywa się aktualnie współpraca z podwykonawcami.

Zeznania stron potwierdzili w przeważającej większości świadkowie przesłuchani w sprawie.

Świadek K. G. (1) zeznał, że z firmą jest związany do 1993 r. Początkowo był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Wykonywał prace elektryczne, podłączanie i uruchamianie maszyn. Przy zakupie nowej maszyny podłączał ją, naprawiał, wykonywał czynności związane z eksploatacją. Od stycznia 2002 r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej i zawarł z S. umowę o współpracy. Świadczył usługi w zakresie elektryki, robił prace ślusarskie, obróbkę armatury. Później zaczął świadczyć na rzecz spółki usługi w zakresie kontroli jakości. Rozdysponuje i przydziela podwykonawcom poszczególne elementy do wykonywania, ustala z nimi termin wykonania i cenę za kilogram. Następnie odbiera od podwykonawców obrobiony przez nich materiał, sprawdza go ilościowo i jakościowo. Świadek podkreślił, że z reguły stawia się w S. o 6 – 7 rano, ale to on sam decyduje o której przyjdzie. Około 2 godzin poświęca na rozdysponowanie zamówień, po czym wraca do domu. W firmie pojawia się zwykle około 14 - ej. Nie nadzoruje pracy podwykonawców. Sprawdza dopiero efekt finalny ich pracy. Świadek podał, że spółka nie prowadzi żadnej ewidencji czasu pracy podwykonawców, którzy sami decydują o której zaczną wykonywać usługi i jak długo będą pracować danego dnia - sami ustalają sobie też przerwy, żaden podwykonawca nie musi usprawiedliwiać swojej ewentualnej nieobecności. Świadek zeznał, że jemu bardzo odpowiada taka forma współpracy z S.. Zarabia dużo więcej, niż na podstawie umowy o pracę, ma większą swobodę i może łączyć wykonywanie usług dla S. z prowadzeniem własnego gospodarstwa rolnego i świadczeniem usług na rzecz innych osób.

Podobnej treści zeznania złożył M. G.. Również on początkowo pracował w S. na podstawie umowy o pracę, a potem od 2002 r. zarejestrował działalność gospodarczą i zaczął świadczyć usługi na rzecz spółki. Zeznał, że od tego momentu ma znacznie większą swobodę pracy. Wcześniej pracował na zmiany w wyznaczonych godzinach. Od kiedy zaczął współpracę z S. jako przedsiębiorca, sam decyduje o której ma przyjść do pracy i jak długo danego dnia będzie pracować, nikt nie nadzoruje jego pracy. Również ten świadek podkreślił, że nie chciałby pracować w S. na podstawie umowy o pracę, ponieważ ma swobodę działalności, pracuje każdego dnia ile chce, nikt go nie nadzoruje i nie musi usprawiedliwiać swojej nieobecności w pracy. Ma też prawo nie przyjąć danego zlecenia.

Powyższe zeznania potwierdził też świadek K. S. (1), który podobnie jak M. G. był początkowo, do końca 2001 r. związany ze spółką (...) umową o pracę. Również on zeznał, że po rozwiązaniu umowy o pracę, zarejestrowaniu działalności gospodarczej i podpisaniu umowy o współpracy, zasady jego pracy uległy zasadniczym zmianom. Pojawiła się przede wszystkim niezależność - miał nieograniczony czas pracy, nie musiał informować nikogo czy będzie danego dnia w pracy czy nie, sam decydował ile godzin dziennie pracował, choć z reguły starał się pracować 9 – 10 godzin dziennie.

Analogicznie zasady współpracy ze spółką (...) przedstawił też w swoich zeznaniach C. M. (1). Również on potwierdził, że od czasu kiedy zarejestrował działalność gospodarczą, zasady jego współpracy z S. uległy zasadniczym zmianom w porównaniu do okresu, kiedy był w S. zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Świadek podał przede wszystkim,

że nikt nie narzucał mu godzin, w których miał wykonać przyjęte zlecenie. Był wynagradzany, nie tak jak wcześniej za godzinę pracy, ale od wykonanej sztuki, a później od kilograma, przy czym cenę za kilogram zawsze mógł negocjować. Przy nowych zasadach zarabiał więcej, nie musiał codziennie przychodzić do pracy i nie musiał usprawiedliwiać nieobecności w pracy, w trakcie wykonywania zlecenia nikt go nie nadzorował. Na koniec miesiąca wystawiał rachunek.

Powyższe potwierdził też M. P. (1), który zeznał, że jest związany ze spółką (...) od trzech lat. Również ten świadek potwierdził, że łączy go ze spółką (...) umowa o współpracy. Pracuje na tokarkach i wiertarkach. Zlecenia przyjmuje od K. G. (1) i z nim negocjuje stawkę za kilogram. W trakcie pracy nikt go nie kontroluje. K. G. (1) dokonuje jedynie odbioru jakościowego jego pracy, sprawdza czy wszystko wykonane jest prawidłowo. Sam decyduje ile godzin dziennie będzie pracował i o której przychodzi do pracy. Stara się pracować 8 – 10 godzin, żeby więcej zarobić. Nie musi nikogo informować, jeśli danego dnia nie przychodzi do pracy. Również przerwy w pracy ustala sobie sam. Nikt nie ewidencjonuje czasu jego pracy w firmie. Świadek podał, że jest zadowolony ze współpracy z S..

Podobnej treści zeznania złożył M. K. (1), który ze spółką (...) jest związany od 2011 r. umową o współpracy. Pracuje na automatach, tokarkach i obcinarkach. Świadek przyznał, że wiedział, iż warunkiem podjęcia współpracy ze spółką było uprzednie zarejestrowanie działalności gospodarczej. Podobnie jak świadek M. P. (1), również M. K. (1) podał, że sam decyduje o tym, na którą godzinę przyjdzie do firmy i ile godzin danego dnia będzie pracował. Przyznał, że stara się pracować 4 - 5 dni w tygodniu po 6 – 8 godzin. Nie musi usprawiedliwiać swojej nieobecności w firmie. Zlecenia przyjmuje od K. G. (1) i z nim uzgadnia cenę za kilogram. Wynagrodzenie otrzymuje w zależności od tego ile wypracuje, miernikiem są tu wykonane kilogramy elementów. Sam zapisuje sobie ile kilogramów i za jaką cenę wykonał i na tej podstawie wystawia potem S. rachunek. W trakcie wykonania pracy nikt go nie nadzoruje. Dopiero efekt finalny jest sprawdzany przez K. G. (1).

Sąd Okręgowy podkreślił, że analogicznie zasady współpracy ze spółką (...) przedstawił w swoich zeznaniach świadek S. Ż. (1), który ze Spółką związany jest od 2004 r. oraz I. Z., który analogicznie, jak pozostali świadkowie wskazał różnice w świadczeniu pracy na rzecz Spółki (...) w ramach stosunku pracy przed 2002 r. ze współpracą z tą spółką, jaka ma miejsce od 2002 r.

Sąd I instancji dał w pełni wiarę zeznaniom K. Ś. (1), M. C. (1) oraz wskazanych wyżej świadków. Zdaniem Sądu były one rzeczowe, logiczne, przekonujące, a co najistotniejsze wzajemnie ze sobą korespondowały i uzupełniały się. Podkreślenia wymaga również, że charakter i szczegółowe zasady współpracy ze spółką (...) po 1.01.2002 r. w sposób analogiczny przedstawili w swoich zeznaniach pozostali przedsiębiorcy związani z tą spółką umowami o współpracy. Dla przykładu Sąd wskazał np. zeznania M. S. w sprawie o sygn. III U 891/15, R. Ż. w sprawie III U 927/15, B. Z. w sprawie III U 925/15, K. R. w sprawie III U 885/15, P. S. w sprawie III U 887/1/5, L. T. w sprawie III U 915/15, S. S. (1) w sprawie III U 895/15, J. S. (1) w sprawie III U 889/15 czy P. R. w sprawie III U 883/15. Znamienne jest też to, że w analogiczny sposób zasady współpracy ze spółką (...) przedstawili przedsiębiorcy, którzy zakończyli już współpracę ze spółką (...), więc nie są oni w żaden sposób zainteresowani korzystnym dla którejś ze stron zakończeniem niniejszego procesu. Dla przykładu wskazać tu można np. zeznania P. T. w sprawie o sygn. III U 942/15, M. W. (1) w sprawie III U 947/15, czy M. T. w sprawie III U 907/15.

Odrębnego omówienia wymagały zdaniem Sądu Okręgowego zeznania świadków A. D. (1), Ł. D. (1) i B. D. (1), gdyż ci świadkowie w nieco odmienny sposób przedstawiali zasady współpracy ze spółką (...). Ł. D. (1) podał, że współpracę z firmą (...) podjął w 2009 r. bądź 2010 r. i pracował do 2014 r. Świadek utrzymywał, że miał płacone za godzinę i pracował na tokarkach, na zmiany w godz. 6-14 bądź 14-22, a na piecach w godz. 6-18 i 18-6. Przysługiwało mu 5 dni płatnego urlopu. To kiedy skorzysta z urlopu zależało tylko od niego, zgłaszał to tylko ustnie. Jeśli chciał mieć więcej dni urlopu, zgłaszał to, ale za dni kiedy nie pracował, nie otrzymywał wynagrodzenia. Stwierdził, że zawsze jak chciał urlop to go otrzymywał. Świadek przyznał jednak, że jeśli chciał, mógł też pracować dodatkowo w soboty, mógł też zostawać po godzinach. Nie musiał tego nikomu zgłaszać i z nikim tego uzgadniać. Wówczas M. Z. (1), bądź K. Ś. (1) zapisywali ile dodatkowych godzin przepracował. Świadek przyznał również, że mogło go również nie być w pracy, ale za ten dzień nie otrzymywał wynagrodzenia.

Podobnej treści zeznania złożył A. D. (1), który zeznał, że wynagrodzenie miał płacone według stawki godzinowej. Do wynagrodzenia miał doliczaną kwotę na ZUS. Pracował na tokarkach, na zmiany w godz. 6-14 bądź 14-22, ale przyznał, że można było to zmienić, nie było to ściśle przestrzegane. Jeśli ktoś chciał, mógł przyjść na inną godzinę. Mógł też z pracy wyjść wcześniej. Trzeba było to tylko zgłosić. Nie miał narzuconej normy, ile ma wypracować - zależało to tylko od niego. Zeznał, że gdyby chciał pracować np. tylko 20 godzin tygodniowo, byłoby to zaakceptowane. Świadek stwierdził nawet, że taka forma współpracy ze spółką (...) odpowiadała mu, chciał pracować na takich zasadach i nie zwracał się o zmianę warunków zatrudnienia na umowę o pracę.

B. D. (1) również zeznał, że pracował na zmiany w godz. 6-14 bądź 14-22. Wynagrodzenie miał płacone według stawki godzinowej. Zeznał, że jeśli była robota i jeśli chciał, mógł pracować w nadgodzinach. Jeśli chciał wyjść wcześniej, również nie było z tym problemu. Nic nie musiał odrabiać. Nie otrzymywał tylko za te godziny wynagrodzenia. Świadek twierdził, że jego brygadzystą był K. Ś. (1), który nauczył go obsługi maszyn. Co miesiąc otrzymywał paski, na których była wskazana ilość przepracowanych godzin, stawka za godzinę i doliczony ZUS. Zawsze wszystko się zgadzało z jego zapiskami.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania powyższych świadków zasługiwały na uwzględnienie jedynie w części. Sąd odmówił wiary zeznaniom tych świadków w części, w której wskazywali oni, że ich praca w firmie (...) była nadzorowana przez brygadzystów oraz, że pracowali w wyznaczonych przez Spółkę godzinach pracy na tzw. zmiany. Na uwzględnienie nie zasługiwały też ich zeznania w części, w której wskazywali oni, że przysługiwał im płatny urlop oraz korzystali z przerw w pracy, w godzinach wyznaczonych ogólnie przez spółkę. Ich zeznania w tej części stoją w sprzeczności z zeznaniami K. Ś. (1) i M. C. (1), przesłuchanych w charakterze strony, jak również z zeznaniami pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie oraz pozostałych przedsiębiorców współpracujących z firmą (...), o czym była mowa wyżej. Ponadto poza sporem było, że świadkowie D. nie pozostają w dobrych relacjach z właścicielami spółki (...). Ł. i B. D. (1) to synowie A. D. (1), z którym spółka (...) rozwiązała umowę o współpracę po bójkę w zakładzie, w której uczestniczył A. D. (1). Stąd ich zeznania trudno uznać w całości za szczerze i przekonujące. Niemniej jednak zwrócić należy uwagę zdaniem Sądu Okręgowego, że co do szeregu istotnych dla sprawy okoliczności, zeznania świadków D. korespondowały z zeznaniami stron i pozostałych przedsiębiorców współpracujących ze spółką. Świadczyli przyznali w szczególności, że forma współpracy ze spółką (...) jako przedsiębiorcy odpowiadała im, chcieli pracować na takich zasadach i nie zwracali się o zmianę warunków zatrudnienia. Ponadto świadkowie wskazując, że generalną zasadą była praca na zmiany, przyznawali z drugiej strony, że zasada ta nie była ściśle przestrzegana. Jeśli ktoś chciał, mógł przyjść na inną godzinę. Mógł też z pracy wyjść wcześniej. Nie mieli narzuconej normy, ile mają wypracować. Zależało to tylko od nich.

Z ostrożnością Sąd podszedł do zeznań E. K. (1), która w bardzo obszerny sposób przedstawiła przebieg kontroli w firmie (...), odnosząc się również do kontroli przeprowadzonych u poszczególnych przedsiębiorców. W przekonaniu Sądu Okręgowego zeznania powyższego świadka, który w swoich zeznaniach wyraźnie starał się wykazać, że z ustaleń ZUS wynikało, że strony w istocie łączył klasyczny stosunek pracy, nie mogły stanowić trzonu ustaleń faktycznych, poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie. Po pierwsze zeznania świadka nie korespondowały w tym zakresie z zeznaniami K. Ś. (1) i M. C. (1), przesłuchanych w charakterze strony, jak również z zeznaniami znakomitej większości świadków przesłuchanych w sprawie oraz poszczególnych przedsiębiorców współpracujących z firmą (...), o czym była mowa wyżej. Ponadto świadek, jako osoba prowadząca kontrolę z ramienia (...), jest w sposób oczywisty zainteresowana korzystnym dla organu rentowego zakończeniem niniejszego procesu, przez co jej zeznania trudno uznać za obiektywne, swobodne i bezstronne.

Niewiele do sprawy – zdaniem Sądu - wniosły zeznania B. i J. S. (2). Świadczyli jedynie, że nigdy nie świadczyli usług na rzecz spółki (...) i nie widzieli oraz nie znają umów, jakie poszczególni przedsiębiorcy zawarli z tą Spółką. Nie uczestniczyli też w żaden sposób przy zakładaniu działalności gospodarczej przez poszczególnych przedsiębiorców. Przyznali jedynie, że łączą ich umowy na prowadzenie księgi przychodów i rozchodów lub ryczałtu z przedsiębiorcami świadczącymi swoje usługi na rzecz spółki (...). B. S. dodała, że do 2002 r. była jedynym biurem doradztwa podatkowego w K..

Poza omówionymi wyżej dowodami, Sąd na wniosek organu rentowego, dopuścił też dowód z opinii biegłego z zakresu organizacji i zarządzania oraz analizy i wyceny przedsiębiorstw (...), którego zobowiązał do wypowiedzenia się czy, mając na uwadze specyfikę produkcji elementów armatury mosiężnej w S. (...) C. w K., możliwe jest wykonywanie tych elementów w systemie podwykonawstwa niezależnych od siebie przedsiębiorców, z których każdy wykonuje oddzielne zamówienie w dowolnie wybranych dniach i godzinach pracy, czy też charakter tej produkcji wymaga pracy w zorganizowanym systemie pracy, na określonych stanowiskach pracy, pod nadzorem i koordynacją pracodawcy w wyznaczonych przez niego godzinach pracy.

Biegły w wydanej opinii wskazał, że przeważająca część procesów technologicznych wykonywanych w zakładzie wymaga jednoosobowego zaangażowania. Wykwalifikowany operator pobiera surowiec lub półprodukt i w sposób przewidziany w instrukcji stanowiskowej poddaje go dalszej obróbce. Sam proces obróbki jest wysoce zautomatyzowany. Biegły wskazał, że z jego obserwacji wynika, że czynności wykonywane przez poszczególnych operatorów można podzielić na dwie podstawowe grupy (w odniesieniu do maszyn obróbkowych): dostarczanie surowca do podajnika, kontrola i nadzór nad urządzeniem, odbieranie elementu obrobionego z pojemnika, ważenie oraz dostarczanie surowca do podajnika, manualne (ręczne) umieszczenie surowca w obrabiarce, oczekiwanie w trakcie procesu obróbki, wyjęcie elementu z obrabiarki, umieszczenie go w pojemniku z elementami gotowymi, ważenie. Konfekcjonowanie i pakowanie produktu odbywa się w oddzielnym pomieszczeniu zakładu, przez przydzielone do tego pracownice.

Biegły zauważył, że powodzenie każdorazowego procesu (etapu) produkcji zależy od dostępu do bazy surowcowej, bądź ewentualnie półproduktu. Oznacza to, że bez należyście przygotowanego zaplecza materiałowego, podwykonawca może nie mieć fizycznej możliwości wykonania zamówienia zgodnie ze specyfikacją. Z poczynionych przez biegłego obserwacji wynika, że ma temu służyć prowadzenie ewidencji ilościowej na każdym etapie obróbki. Przy założeniu, że system udzielania zamówień na poszczególne elementy wykonywane w przedsiębiorstwie jest prowadzony prawidłowo, jest teoretycznie możliwe zabezpieczenie adekwatnej bazy materiałowej służącej danemu etapowi produkcji dla poszczególnych operatorów maszyn. Powodzenie produkcji jest zatem ściśle uzależnione od etapu planowania zamówień i rozdziału zleceń. Błąd dokonany na etapie udzielania zleceń ilościowych, przy założeniu braku bieżącej koordynacji uniemożliwi wykonanie zlecenia docelowego (przerwa w łańcuchu dostaw). Biegły podkreślił, że nie odnotował w strukturze zakładu obecności klasycznego mistrza. Uwagę biegłego wzbudziła osoba K. G. (1). Ze wszystkich źródeł materiału badawczego, jak i samodzielnych obserwacji biegłego wynika, iż pełni on rolę głównego koordynatora pracy w zakładzie. Fakt rozdzielania przez niego zleceń i dokonywania następczej kontroli jakości każe, zdaniem biegłego uznać, iż jest on osobą posiadającą największe kompetencje decyzyjne w zakładzie, pomijawszy współników.

W ogólnej ocenie biegłego struktura zastosowana w zakładzie należy do bardzo spłaszczonych. Zasadniczo, zdaniem biegłego, gdyby polegać jedynie na dowodach materialnych w postaci umów, to należałoby przyjąć, że praktycznie wszelkie kompetencje decyzyjne pozostają w rękach współników i nie są delegowane na niższe szczeble organizacyjne. Elementem procesu produkcji, który w ocenie biegłego wymaga koordynacji i kierownictwa, jest obsługa pieca do wytopu kształtek. Z obserwacji poczynionych w zakładzie produkcyjnym wynika, zdaniem biegłego, że w jego obrębie pracuje przynajmniej 3 podwykonawców. Okres obserwacji był zbyt krótki, aby możliwym było ustalenie, czy w ramach ich czynności jest stosowana struktura kierownik — pracownik fizyczny. Nie mniej jednak biegły pozostawił ocenie sądu możliwość istnienia struktury organizacji pracy odmiennej od obowiązującej w pozostałej części procesu technologicznego. Zdaniem biegłego pojedynczy podwykonawca może nie być w stanie przeprowadzić w całości samodzielnie całego procesu technologicznego w obrębie pieca, a tym samym konieczna jest zorganizowana współpraca szeregu osób dla powodzenia procesu. Bazując na doświadczeniu, biegły uznał, że przy obsłudze pieca niezbędna jest koordynacja czasowa czynności, ponieważ praca na tego rodzaju urządzeniu może być możliwa jedynie w czasie, kiedy osiąga ono temperaturę roboczą pracy. Zatem trudno spodziewać się, aby podwykonawcy dowolnie wybierali pory w jakich będą wykonywać pracę. Oznacza to, że wykonują oni czynność tożsamą rodzajowo, w sposób skorodowany i spójny. Trudno uznać, aby obsługa pieca mogła być możliwa przy założeniu, że każdy z operatorów, niezależnych od siebie przedsiębiorców, wykonywał oddzielne zamówienie w dowolnie wybranych dniach i godzinach



pracy. Konieczny jest zatem element współdziałania i współpracy na tym etapie produkcji, a także i kierownictwa nad przebiegiem procesu. Nawet jeżeli takowa organizacja procesu nie została zaproponowana odgórnie, to w ocenie biegłego wraz z upływem czasu musiała wytworzyć się samoczynnie pomiędzy osobami, stale wykonującymi pracę przy obsłudze pieca. Ustalenia i poczynione obserwacje nie wskazują, zdaniem biegłego, na występowanie w procesie produkcji bieżącego nadzoru i koordynacji ze strony pracodawcy. Według biegłego specyfika zarządzania procesem produkcji zdaje się sprowadzać do rozdziału zleceń na wykonanie poszczególnej ilości półproduktu albo produktu (wyrażonej w jednostkach wagi) pomiędzy podwykonawców oraz do bieżącego administrowania (spisywania) wagi wyprodukowanych elementów.

Biegły, ustosunkowując się do kwestii ergonomii pracy w przedsiębiorstwie, nie znalazł wyraźnych podstaw dla uznania, że podwykonawcy wykonują zlecenia w wyznaczonych odgórnie godzinach pracy. Stwierdził, że nie odnotował, aby na terenie zakładu prowadzono ewidencję czasu pracy. Jedyne zestawienia liczbowe, jakie zostały mu udostępnione, zawierały zapisy odnośnie osoby i ilości (wagi) wyprodukowanych elementów. Biegły nie stwierdził, by prowadzona ewidencja była tożsama z ewidencją czasu pracy. Powyższe, zdaniem biegłego, w braku odmiennych przesłanek prowadzi do uznania, że czas świadczenia usług przez poszczególnych podwykonawców jest uzależniony od rozmiaru zamówienia, ponieważ nie istnieją namacalne dowody przewijające za istnieniem odgórnego zdefiniowania przedziału czasu w jakim mają one być wykonywane. Biegły wskazał, że nie poddawał ocenie efektywności zastosowanego modelu organizacji produkcji w badanym przedsiębiorstwie, ale uznał go jako możliwy technicznie i organizacyjnie do zastosowania.

Reasumując biegły wskazał, że system produkcji obecny w przedsiębiorstwie (...). (...) w K., oparty na systemie podwykonawstwa niezależnych od siebie przedsiębiorców, z których każdy wykonuje oddzielne zamówienie w dowolnie wybranych dniach i godzinach pracy, w świetle danych dostępnych biegłemu i poczynionych obserwacji, a także przy uwzględnieniu specyfiki produkcji elementów armatury mosiężnej i organizacji parku maszynowego, jest możliwy w przeważającej części do zastosowania procesie wykonywania elementów armatury mosiężnej.

Szereg zastrzeżeń do powyższej opinii wniósł organ rentowy, precyzując je obszernie w piśmie procesowym z dnia 21.11.2016 r. oraz wnosząc o zobowiązanie biegłego do wydania opinii uzupełniającej. ZUS podniósł m.in., że biegły, wskazując na techniczną i organizacyjną możliwość zastosowania w procesie wykonywania elementów armatury mosiężnej systemu produkcji opartego na systemie podwykonawstwa niezależnych od siebie przedsiębiorców, nie podał ocenie efektywności zastosowanego modelu organizacji produkcji. Sąd Okręgowy uwzględnił powyższy wniosek i dopuścił dowód z opinii uzupełniającej. W opinii tej biegły ustosunkował się szczegółowo do zastrzeżeń organu rentowego, wskazując, że w swojej opinii nie prowadził analizy efektywności zastosowanego modelu organizacji pracy, gdyż nie było to przedmiotem opinii. Podniósł, że nie budzi wątpliwości, że poszczególne etapy produkcji w firmie (...) mogły odbywać się niezależnie od siebie. Biegły przypomniał też, że do katalogu czynności mogących być wykonywanych w ramach podwykonawstwa, nie zaliczył czynności związanych z obsługą pieca do wytopu kształtek, wskazując przy tym, że ma to uzasadnienie funkcjonalne i praktyczne. Uznał, że fizycznie i funkcjonalnie możliwe było dłuższe przechowywanie na terenie zakładu w oczekiwaniu na kolejny etap obróbki, bez narażenia na degradację surowca albo półproduktu. Oznacza to, że w ramach procesu technologicznego nie zachodzi konieczność koordynacji takich działań w sferze czasowej, po to by zdążyć z obróbką danego elementu, zanim straci on swoje walory fizyczne przydatne w toku produkcji. Jest zatem możliwe podzielenie etapu produkcji. Biegły podkreślił, że przydział zlecenia dotyczy jednostkowego etapu produkcji. Po zakończeniu danego etapu obróbki danej partii technologicznie uzasadnione jest przemieszczenie elementów do maszyny dostosowanej do wykonywania danego etapu obróbki albo przynajmniej zmiana ustawień maszyny. Jednocześnie wskazał, że wraz z zakończeniem obróbki na danym etapie jest fizycznie i operacyjnie możliwe udzielenie zlecenia na dalszą obróbkę. Biegły zwrócił też uwagę, że fakt funkcjonowania przedsiębiorstwa (...) na rynku od ponad kilkunastu lat zdaje się potwierdzać, że przyjęty model organizacji produkcji jest wystarczający pod kątem rentowności i pozwala utrzymać się spółce (...) na rynku. Biegły podkreślił również, że w swojej praktyce zawodowej powszechnie spotykał się z tego rodzaju systemem organizacji pracy.

Szereg zastrzeżeń również do powyższej opinii uzupełniającej wniósł organ rentowy, precyzując je obszernie w piśmie procesowym z dnia 1.03.2017 r. ZUS podniósł m.in., że cała opinia podporządkowana jest tezie, według której

organizacją pracy i produkcji w spółce (...) rządzi proces technologiczny, w którym czynnik ludzki jest nieistotny i nieobecny. Stawiając punkt ciężkości na procesie technologicznym biegły, zdaniem ZUS, pomija w ocenie konieczność wystąpienia elementarnej organizacji pracy, polegającej w oczywisty sposób na skoordynowaniu pracy różnych stanowisk. Zdaniem organu rentowego nie można mówić o jednoosobowym wykonawstwie, kiedy każdy element, zanim osiągnie finalny etap, przechodzi przez wiele rąk i wiele stanowisk. Za naiwny ZUS uznał pogląd biegłego, iż brak kontroli w spółce (...) jest uzasadniony profesjonalizmem wykonawców, gdyż w przeważającej większości nie mieli oni kierunkowego wykształcenia. Według organu rentowego zdziwienie budzi stwierdzenie biegłego, że współpraca na jednoosobowym stanowisku nie jest konieczna. ZUS podniósł, że proces technologiczny składa się wielu, kolejno po sobie następujących etapów, warunkujących osiągnięcie efektu finalnego. Nieracjonalne jest forsowanie tezy, że pomiędzy poszczególnymi wykonawcami nie zachodzi żadna relacja, koordynacja czy współpraca. Zdaniem ZUS, ktoś musi decydować o tym, co danego dnia się robi, ktoś musi wydać towar do obróbki i odstawić go do kolejnego etapu. Wskazując na powyższe organ rentowy wniósł o pominięcie wydanej przez biegłego opinii i nieuwzględnianie jej przy orzekaniu.

Odwołujący S. (...). C. w K., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, ustosunkowując się do opinii biegłego, w piśmie procesowym z dnia 3.03.2017 r. wskazał, że zgadza się z konkluzją opinii uzupełniającej, że możliwe jest wykonywanie elementów armatury mosiężnej w systemie podwykonawstwa niezależnych od siebie przedsiębiorców, z których każdy wykonuje oddzielne zamówienie w dowolnie wybranych godzinach i dniach. Za trafne uznał przyjęcie, że przedsiębiorcy nie mają narzuconych modeli, ani wzorców dopuszczanego postępowania w zakresie organizacji i funkcjonowania wewnętrznej struktury przedsiębiorstwa, a pozbawienie ich funkcji incydentalnego kierowania podwykonawcami, rozliczania ich z efektów działania, zasadniczo uniemożliwiłoby funkcjonowanie nowoczesnego obrotu gospodarczego. Ustosunkowując się do tezy biegłego, sugerującej brak możliwości zastosowania systemu podwykonawstwa do czynności związanych z obsługą pieca do wytopu kształtek, odwołujący wskazał, że pomimo konieczności współpracy podwykonawców w pewnym zakresie związanym z obsługą pieca, w tym określenia wspólnej godziny rozpoczęcia pracy, nie ma najmniejszej potrzeby podporządkowania współwykonawców innej osobie, czy też sobie nawzajem, w tym konieczności kierownictwa nad przebiegiem tego procesu. Powyższe potwierdza, zdaniem odwołującego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie tj. zeznania podwykonawców wykonujących czynności związane z obsługą pieców. W przekonaniu odwołującego okoliczność współpracy ze sobą dwóch wykonawców przy realizacji zlecenia w żaden sposób nie wyklucza, aby każdy z tych wykonawców miał status przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą. Odwołujący wskazał, że faktem powszechnie znanym jest przykładowo konieczność współpracy kilku wykonawców przy realizacji robót budowlanych lub jakiegokolwiek przedsięwzięcia o charakterze „joint venture”. Wskazując na powyższe odwołujący wniósł o wezwanie biegłego na rozprawę w celu przesłuchania na okoliczność ustaleń zawartych z opinii zasadniczej i opinii uzupełniającej, a w szczególności wyjaśnienia wątpliwości dotyczących podwykonawców, wykonujących czynności przy obsłudze pieców do wytopu kształtek.

Sąd I instancji uwzględnił powyższy wniosek i dopuścił dowód z ustnej opinii uzupełniającej. Biegły w wydanej na rozprawie w dniu 7.04.2017 r. ustnej opinii uzupełniającej w pełni podtrzymał swoje dotychczasowe opinie. Podniósł, że wydał je na podstawie dokumentacji zebranej w sprawie oraz po wizji lokalnej przeprowadzonej w firmie (...) w K.. Odnośnie pracy przy piecach biegły wyjaśnił, że z jego obserwacji wynika, że przy piecach musiała być współpraca co najmniej dwóch osób, co jego zdaniem mogło oznaczać współpracę dwóch firm kooperujących, celem wytworzenia produktu. Biegły wskazał, że jego zdaniem jest to klasyczny przykład konsorcjum dwóch podwykonawców, którzy zawiązują na pewien okres wykonania jakiejś pracy, przy czym nie widział żadnych przeciwwskazań, aby były to dwa niezależne podmioty. Biegły zwrócił uwagę, że treść zeznań zdecydowanej większości świadków na temat organizacji, zatrudnienia, stosunków panujących wewnątrz firmy była zbieżna. Jedyne kilka osób mówiło inaczej. Niezależnie od powyższego biegły podkreślił, że jego rolą, zgodnie z tezą określoną w postanowieniu, było określenie czy jest możliwe w systemie podwykonawstwa wykonywanie elementów w systemie podwykonawstwa. Biegły zwrócił uwagę, że będąc na wizji zobaczył sprawnie funkcjonującą firmę. Sprawdził to pod kątem, że każdy podwykonawca wykonywał jakiś element, wkładany następnie do skrzyni. Na koniec dnia ta skrzynia była ważona, i każdy podwykonawca był rozliczany za ilość kilogramów elementu. Biegły dodał, że przeglądał dokumenty, gdzie było zapisane, gdzie kto i co robił. Okazało

się, że jeden podwykonawca jednego dnia robił kształtki typu A, drugiego dnia kształtki typu B, a trzeciego dnia kształtki typu C. Biegły zwrócił uwagę, że w tym zakładzie jest coś takiego, co można nazwać zdrową konkurencją. Wytworzenie jednego elementu zajmuje mniej czasu, a drugiego więcej. Ale przy rozliczaniu wagowym na koniec dnia okazuje się, że lepiej jest wybrać element, który wydaje się wagowo większy i dłuższy w obróbce, w związku z tym zarobki podwykonawcy będą większe. Biegły wskazał też, że nie zaobserwował, aby dany człowiek był przypisany do jednej maszyny, na której wykonywałby jeden element. Natomiast zaobserwował, że maszyna była ustawiona do jednego elementu, druga do maszyna do drugiego elementu, a trzecia do trzeciego.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe opinie biegłego z zakresu organizacji i zarządzania oraz analizy i wyceny przedsiębiorstw (...), zarówno zasadnicza, jak też uzupełniające zasługiwały na uwzględnienie i danie im wiary w całości. Za bezzasadne i gołosłowne Sąd uznał twierdzenia ZUS, że opinie biegłego zawierają braki i nie odpowiadają na postawione pytania. Bezzasadne są też zarzuty ZUS, że biegły pominął istotne dla sprawy okoliczności. W przekonaniu Sądu Okręgowego opinie te zostały sporządzone w sposób rzeczowy, rzetelny oraz przekonujący, w oparciu o wiedzę fachową przez kompetentnego i doświadczonego biegłego, posiadającego odpowiednie w tym kierunku specjalistyczne wykształcenie i wieloletnie doświadczenie zawodowe, w oparciu o całość materiału dowodowego. Opinie te są jasne i logiczne, zostały poparte przekonującymi wyjaśnieniami biegłego z obszernym i wyczerpującym uzasadnieniem. Biegły odniósł się szczegółowo do spornych pomiędzy stronami kwestii, w tym w szczególności kwestii zasadniczej tj. związanej z możliwością wykonywania elementów armatury mosiężnej w systemie podwykonawstwa niezależnych od siebie przedsiębiorców w dowolnie wybranych dniach i godzinach, a swoje stanowisko w tym zakresie przekonująco i logicznie umotywował. Wnioski biegłego zawarte w opiniach, a wskazujące na brak konieczności stosowania w modelu produkcji w firmie (...) zorganizowanego systemu pracy pod nadzorem i koordynacją pracodawcy oraz wskazujące na fakt, że poszczególne etapy produkcji nie wymagają jakiegokolwiek współdziałania pomiędzy podwykonawcami oraz, że model organizacji pracy oparty na systemie podwykonawstwa jest technicznie i organizacyjnie możliwy do zastosowania w tym przedsiębiorstwie, koresponduje z pozostałym materiałem dowodowym. Odnośnie pracy przy piecach biegły w sposób przekonujący i logiczny wyjaśnił, że z jego obserwacji wynika, że przy piecach musiała być współpraca co najmniej dwóch osób, co jego zdaniem mogło oznaczać współpracę dwóch firm kooperujących, celem wytworzenia produktu. Biegły wskazał, że jego zdaniem jest to klasyczny przykład konsorcjum dwóch podwykonawców, którzy zawiązują na pewien okres wykonania jakiejś pracy, przy czym nie widział żadnych przeciwwskazań, aby były to dwa niezależne podmioty. Opinie biegłego w pełni korespondują z zeznaniami obu odwołujących, jak też zeznaniami przeważającej większości świadków przesłuchanych w sprawie, o czym była mowa wyżej.

Podkreślenia w niniejszej sprawie wymagało - zdaniem Sądu Okręgowego - również, że postanowieniem z dnia 9.02.2015 r. Prokuratura Rejonowa w Ostrołęce odmówiła wszczęcia dochodzenia w sprawie niezgłoszenia przez S. Sp.j. w K. w okresie od 1.01.2002 r. do 31.12.2009 r. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego osób wymienionych w załączonym wykazie oraz nienaliczenie i nieopłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za wymienione w załączonym wykazie osoby, tj. o czyn z art. 218 § 1a kk i art. 219 kk wobec przedawnienia karalności czynu oraz odmówiła wszczęcia dochodzenia w sprawie niezgłoszenia przez S. Sp.j. w K. w okresie od 1.01.2010 r. do 31.12.2014 r. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego osób wymienionych w załączonym wykazie oraz nienaliczenie i nieopłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za wymienione w załączonym wykazie osoby, przez co w konsekwencji doprowadzenie do uszczuplenia zobowiązań wobec ZUS na przybliżoną kwotę 4.500.000 zł. tj. o czyn z art. 218 § 1a kk i art. 219 kk wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego. Zażalenie na to postanowienie, wywiedzione przez ZUS, nie zostało uwzględnione przez Sąd Rejonowy w Ostrołęce, który postanowieniem z 29.07.2015 r. utrzymał to postanowienie mocy, stwierdzając, że słusznie prokurator przyjął, że nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że spółka (...) była, w stosunku do 105 osób wymienionych w wykazie, pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy (akta dochodzenia Prokuratury Rejonowej w Ostrołęce 2 Ds 21/15).

Reasumując powyżej omówiony materiał dowodowy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że brak jest podstaw do przyjęcia, by K. Ś. (1) i Spółkę (...) łączył w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji stosunek pracy. Po pierwsze zdaniem Sądu pierwszej instancji K. Ś. (1) niewątpliwie nie wykonywał pracy podporządkowanej, tj. pracy pod kierownictwem pracodawcy. Pojęcie kierownictwa pracodawcy należy rozumieć jako możliwość 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 K. Ś. (1), podobnie jak pozostali wykonawcy, nie świadczył pracy podporządkowanej, tj. nie musiał stosować się do bieżących poleceń co do wykonywania zlecenia oraz sposobu jego wykonania. Otrzymał od firmy (...) zamówienie (zlecenie) na wykonanie określonych elementów armatury, które mógł zaakceptować lub odmówić jego przyjęcia. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym teza forsowana przez organ rentowy o rzekomo kierowniczej roli K. G. (1) nad wykonawcami. Jak wynika z przeprowadzonych dowodów, a w szczególności z zeznań świadków, K. G. (1) pełnił jedynie rolę głównego koordynatora pracy w zakładzie, który rozdzielał poszczególnym wykonawcom zlecenia, ustalał z nimi warunki zlecenia tj. cenę za kilogram oraz dokonywał następczej kontroli jakości wytworzonego już produktu .. (...) trakcie wykonywania zlecenia nie wydawał poszczególnym wykonawcom żadnych poleceń i w żaden sposób nie nadzorował ich pracy. Powyższe świadczy o tym, że odwołujący K. Ś. (1) nie świadczył pracy pod kierownictwem Spółki (...), co wyklucza przyjęcie w omawianej sprawie istnienia stosunku pracy. Istotną okolicznością, która również przemawia przeciwko przyjęciu w niniejszej sprawie istnienia stosunku pracy jest też fakt, że K. Ś. (1), podobnie jak pozostali wykonawcy, nie wykonywał pracy w czasie wyznaczonym przez spółkę (...) i nie był zobowiązany do pozostawania w dyspozycji spółki w określonych godzinach. Przeciwnie, K. Ś. (1), podobnie jak pozostali wykonawcy, sam decydował o tym, o której godzinie rozpocznie pracę i jak długo danego dnia będzie pracował. K. Ś. (1) nie podlegał też pracowniczej organizacji czasu pracy, nie podpisywał list obecności i nie miał obowiązku usprawiedliwiania swojej ewentualnej nieobecności w zakładzie. Sam decydował o godzinach, w których korzystał z przerw w pracy. Nie otrzymywał też stałego wynagrodzenia. Wysokość jego wynagrodzenia uzależniona była od ilości kilogramów wykonanych elementów i ceny za kilogram, wynegocjowanej i ustalonej wcześniej z K. G. (1). Wskazać należy też, że K. Ś. (1) miał potencjalną możliwość zlecenia wykonania czynności innemu podmiotowi, a uprawnienie to wynikało wprost z łączącej strony umowy. Te same zasady dotyczyły pozostałych wykonawców. Poza sporem było wprawdzie pomiędzy stronami, że miejscem wykonywania zleconych czynności były pomieszczenia spółki (...). Niesporne było również to, że wykonawcy korzystali ze sprzętu i maszyn, będących własnością spółki (...). Jednakże te okoliczności nie mogły samodzielnie stanowić argumentu potwierdzającego tezę, że strony łączył stosunek pracy. Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie w pełni podziela i aprobuje poglądy wyrażone w przywołanym przez pełnomocnika spółki (...) wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21.10.2014 r., III AUa 61/14 stwierdzono, że „nie jest wykluczone, aby również umowy cywilnoprawne mogły być wykonywane tylko w konkretnym miejscu”, jak również wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.09.2013 r. II PK 372/13, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, że „korzystanie ze sprzętu służbowego nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy”. Najważniejszą jednak okolicznością, która w przekonaniu Sądu, w największym stopniu przemawia za uznaniem, że strony w istocie i rzeczywiście łączył stosunek cywilnoprawny, a nie stosunek pracy, była zgodna wola stron co do zawarcia i wykonywania takiej właśnie umowy, co wynika w sposób nie budzący wątpliwości z zeznań stron. Sąd Okręgowy w pełni podzielił pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.09.2013r., wydanym w sprawie o sygn. II PK 372/12, zgodnie z którym uprawnione jest stwierdzenie, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą (choć nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy), stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia. W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k. p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, LEX nr 1232232). Zatrudnienie nie musi w każdym warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie

sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (wyrok z 18 listopada 2011 r., I PK 63/11, LEX nr 1229541). O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Również korzystanie ze służbowego sprzętu, jak to ma miejsce w omawianej sprawie, nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy (wyrok z 24 listopada 2011r., I PK 62/11, LEX nr 1109362). Taki kierunek wykładni obecny był już w poprzednim orzecznictwie. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony - art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k. p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z 28 stycznia 1998 r. II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; z 7 marca 2006 r. I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 670; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z 4 lutego 2011r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

Reasumując powyższe, w przekonaniu Sądu Okręgowego, wyraźna wola stron, nazwa, treść, a w szczególności sposób realizacji umowy o współpracy oraz wskazane wyżej dominujące cechy zobowiązania cywilnoprawnego, wykluczały możliwość sądowego ustalenia w niniejszej sprawie stosunku pracy, pomimo forsowania przez organ rentowy tezy o rzekomym zatrudnieniu K. Ś. (1) na podstawie umowy cywilnoprawnej jedynie w celu uniknięcia przez spółkę (...) świadczeń typowo pracowniczych.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że K. Ś. (1) nie podlega z tytułu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy u płatnika składek (...) (...). C. w K. obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym jako pracownik od 1.01.2002r. i nie ma wobec powyższego obowiązku uiszczenia składek z tego tytułu. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Rozstrzygając w przedmiocie kosztów Sąd miał na uwadze treść uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016r. III UZP 2/16, obowiązującej od dnia jej podjęcia i mającej moc zasady prawnej. Uchwałą tą Sąd Najwyższy rozstrzygnął kwestię tego, jakie przepisy o kosztach zastępstwa procesowego bierze się pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia profesjonalnych pełnomocników w sprawach o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu. Sąd Najwyższy przyjął, że w tego typu sprawach do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę stawki minimalne określone w § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych lub ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Od dnia podjęcia tej uchwały wysokość wynagrodzenia pełnomocnika w tego rodzaju sprawach jest uzależniona od wartości przedmiotu sprawy. Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie zaistniały przesłanki do rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., poprzez częściowe odstąpienie od obciążania strony przegrywającej sprawę kosztami zastępstwa procesowego jej przeciwnika procesowego. Podkreślić należy, że w dacie wniesienia odwołania przez S. (...). C. w K. (październik 2015 r.), w sprawach o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia lub o podleganie ubezpieczeniom społecznym stosowano zasadę orzekania o kosztach zastępstwa procesowego z uwzględnieniem minimalnych stawek obowiązujących w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego. Z tego względu strony mogły liczyć się z tym, że w przypadku ewentualnego przegrania procesu poniosą koszty zastępstwa profesjonalnego pełnomocnika w oparciu o § 11 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych lub ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (analogicznie § 12 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu tj. 180 zł. Mając zatem na uwadze czas, jaki upłynął od momentu wniesienia odwołania do chwili wyrokowania oraz znaczne podniesienie wysokości ustalonych w ten sposób opłat za czynności pełnomocnika wynikające z cyt. wyżej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20.07.2016 r., Sąd Okręgowy uznał, że zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, o którym mowa w art. 102 k.p.c. i zasądził od strony przegrywającej tj. ZUS na rzecz S. (...). C. w K. jedynie część kosztów procesu. Kwota zasądzona tytułem kosztów zastępstwa procesowego odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia adwokata określonej w § 12 ust. 2 Rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu tj. 180 zł – punkt 2 sentencji wyroku.

Zakład Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. wywiódł apelację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego zaskarżając go w całości i zarzucając temu wyrokowi:

I. naruszenie prawa materialnego, tj. przepisów:

1. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1, art. 36 ust. 1, 2, 4, 11 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. : Dz. U. Nr z 2015 r., poz. 121 z późn.zm.) w związku z art. 22 § 1 k. p. poprzez uznanie, iż ubezpieczony od dnia 1.01.2002 r. nie podlega ubezpieczeniom z tytułu stosunku pracy łączącego go z płatnikiem składek i nie ma obowiązku uiszczenia składek z tego tytułu;

2. art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 83 § 1 k.c. poprzez uznanie za ważną zawartą przez ubezpieczonego z płatnikiem składek umowy o współpracy w sytuacji, gdy była ona pozorna, a strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy;

II. naruszeniu prawa procesowego:

1. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na:

a) sprzeczności ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, przekroczeniu przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów oraz braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do wyciągnięcia dowolnych, sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, niemających oparcia w materiale dowodowym zebranych przez Sąd I instancji, wniosków o tym:

- że A. D. (1), B. D. (1) oraz Ł. D. (2) mieli interes w składaniu niekorzystnych zeznań dla spółki jawnej (...)(...) w K. oraz, że nie pozostają w dobrych relacjach z właścicielami Spółki (...),

- że świadek E. K. (1) celowo składała niekorzystne zeznania dla płatnika składek z racji wykonywania przez nią zatrudnienia na stanowisku inspektora kontroli ZUS,

- że zeznania reprezentującego płatnika składek M. C. (1) oraz pozostałych świadków, tj. K. G. (1), M. G., K. P., S. Ż. (1), I. Z., M. K. (1), C. M. (1) K. S. (1) były wiarygodne i świadczyły o wykonywaniu przez nich pracy i ubezpieczonego K. Ś. (1) na podstawie umowy cywilno - prawnej mimo, że byli oni osobami bardzo zainteresowanymi w uzyskaniu korzystnego dla płatnika wyroku,

- że w spółce jawnej (...)(...) w K. występuje zarządzanie poziome - kompetencje pozostają w rękach wspólników i nie są delegowane na niższe szczeble organizacyjne, co umożliwia prowadzenie przez ten podmiot działalności gospodarczej opartej na uzyskiwaniu efektów pracy jednoosobowych podmiotów gospodarczych na zasadzie umów współpracy,

- iż po dniu 1.01.2002 r. nastąpiła istotna zmiana formy współpracy ubezpieczonych, w tym K. Ś. (1) przy formalnej zamianie umowy o pracę na umowę cywilnoprawną związana ze zmianą sposobu i organizacji pracy w firmie (...),

- że wykonawcy (ubezpieczeni) mają swobodę w przyjęciu zamówienia od firmy (...), w każdej chwili mogą podjąć decyzję o nieprzyjmowaniu kolejnego zlecenia, ich wynagrodzenie, w tym K. Ś. (1) uzależnione było od ilości kg i ceny wynegocjowanej z K. G. (1), nie muszą stosować się do poleceń przełożonych co do sposobu wykonania, a pracujący na piecu dobierają się sami w pary,

- że K. Ś. (1) i pozostali wykonawcy byli zadowoleni z formy współpracy, gdyż mieli dużo wolnego czasu,

- że K. G. (1) ma swobodny czas pracy, sam o nim decyduje, około 2 godziny poświęca na rozdysponowanie zamówień, po czym wraca do domu i pojawia się dopiero około godziny 14- tej, ale nie nadzoruje wykonawców,

- że w spółce w istocie każdy ważył materiał i na tym był oparty system rozliczeń,
- że zmiana warunków i organizacji pracy nie była spowodowana względami ekonomicznymi,
- że w zakładzie (...) podwykonawców obowiązywały instrukcje stanowiskowe,
- że wykonawcy zapewniali sami sobie materiały eksploatacyjne i sprzęt pomocniczy;

b) pominięciu w ocenie materiału dowodowego:

- umowy o współpracy z 2002 r. łączącej spółkę jawną (...) (...) w K. z A. B. (1) i umowy z 1.09.2004 r. łączącej tę spółkę z M. P. (2) (t. XIV akt ZUS),
- umów zawieranych począwszy od 2007 r., w których zawarto sformułowanie o „comiesięcznych zleceniach” (t. XCVIII akt ZUS),
- pasków wynagrodzeń dotyczących A. B. (1) za (...) (t. XIV),
- pasków wynagrodzeń dotyczących A. D. (1) za wszystkie miesiące 2010 r.,
- pasków wynagrodzeń Ł. D. (1) i B. D. (1), wskazujących na istnienie systemu wynagradzania za godzinę,
- zeznań A. B. (1) złożonych w postępowaniu kontrolnym przed organem,
- zeznań K. Ś. (1) składanych na rozprawie w dniu 11.04.2016 r., w tej części, gdzie przyznaje on, iż inni zwracają się do niego „brygadzista”,
- zeznań M. C. (1) składanych na rozprawie w dniu 11.04.2016 r., w części w jakiej wskazywał, iż w wytwarzanie jednego produktu jest zaangażowanych zawsze kilka osób na różnych stanowiskach pracy,
- wydruku ze strony internetowej (...) wreczone-zdjecia, (...),2.html

i (...)/rok,ix.html(kronika\_04\_2011.pdf), załączonego do pisma organu rentowego z dnia 3.02.2016 r. informującego o otrzymaniu przez spółkę nagrody przyznawanej przez Związek (...) w kategorii: Pracodawca,

- okoliczności świadczących o tym, iż zeznania świadków i ubezpieczonego, na podstawie których Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie, nie były szczerze, zostały wyuczone, były zmieniane przed Sądem a płatnik składek ukrywa dowody dla siebie niekorzystne, odmawia przedstawiania dowodów wskazujących na wykonywanie nadzoru nad ubezpieczonymi, np. dot. monitoringu,

c) uznanie za wiarygodnych opinii biegłego sądowego z zakresu organizacji i zarządzania oraz analizy wyceny przedsiębiorstw (...) w sytuacji, gdy są one powierzchowne, zostały wydane na podstawie obrazu przedsiębiorstwa zastanego podczas wizji lokalnej w dniu 16.07.2016 r., stworzonego na potrzeby sprawy, bez pogłębienia analizy o okres sporny 2002-2015, zawierają nielogiczne i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski oraz biegły nie posiada właściwego doświadczenia zawodowego do wydania opinii w sprawie, nie przedstawił żadnych przekonywujących przykładów istnienia podobnej organizacji pracy jak w przedsiębiorstwie (...),

2. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w treści pisemnego uzasadnienia, konkretnie z jakich dokumentów Sąd dopuścił dowód (str. 8 wyroku z uzasadnieniem) i dlatego Sąd I instancji odmówił wiarygodności takim dowodom jak umowa o współpracy z 2002 r. łącząca Spółkę (...) z A. B. (1) i umowie z 1.09.2004 r. łączącej tę Spółkę z M. P. (2) (t. XIV akt ZUS) w zakresie, w jakim wskazywały na ułożenie relacji pomiędzy stronami na zasadach stosunku pracy.

W konsekwencji podniesionych zarzutów organ rentowy zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd I instancji, iż K. Ś. (1) od dnia 1.01.2002 r. łączył ze spółką jawną (...).A. C. w K. stosunek cywilno

- prawny nie noszący cech stosunku pracy, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w szczególności zeznania świadków A. D. (1), Ł. D. (1) i B. D. (1) oraz złożone do akt dokumenty jednoznacznie wskazują, iż był on pracownikiem odwołującej się Spółki i dlatego podlega obowiązkowym ubezpieczeniom z tego tytułu oraz istnieje obowiązek uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne z tego tytułu.

Na podstawie art. 382 k.p.c. wniósł także o przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci :

- e-protokołów z rozpraw w sprawach sygn. akt Sądu Okręgowego w Ostrołęce III U 891/15, III U 885/15, III U 861/15, III U 859/15, III U 857/15, III U 855/15, III U 809/15, III U 919/15 wnosząc o załączenie akt tych spraw do niniejszej sprawy, na okoliczność sprzeczności zeznań świadków zeznających w niniejszej sprawie z ich zeznaniami składanymi w charakterze strony we własnych sprawach, co rzutuje na ocenę ich wiarygodności oraz na okoliczność charakteru pracy ubezpieczonych, w tym K. Ś. (1) , w Spółce (...),

- wydruków ze stron internetowych:

\* (...) (...) / (...) -SA-zmiana-skladu-zarzad u- (...) .html

\* (...) nkiem.pl/wiadomosc/ L. but-czeka-na-upadlosc- (...) .html,

\* (...) (...) (...) .html

\* (...) (...) (...) . na okoliczności dotyczące doświadczeń zawodowych biegłego W. M., związanych z reorganizacją przedsiębiorstw.

Organ rentowy podniósł przy tym, iż potrzeba i konieczność zgłoszenia tych wniosków pojawiła się tj. po przeanalizowaniu uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego i motywów wydanego rozstrzygnięcia, które wskazuje na uznane przez Sąd dowody za wiarygodne a w innym świetle stawia pozostałe. Ponadto organ rentowy wniósł także o wystąpienie przez Sąd do (...) Jednostki wdrażania Programów Unijnych w W. o udostępnienie wniosku spółki (...) i dokumentacji złożonej do wniosku o dofinansowanie projektu realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Województwa (...) w latach 2007 - 2013 ( (...)) - modernizacja linii produkcyjnej w firmie (...) (...). C. w celu zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, która ta dokumentacja jest niezbędna w celu ustalenia okoliczności dotyczących procesu produkcji, procesu technologicznego, organizacji procesu pracy w Spółce (...), a który to wniosek, złożony przez organ w piśmie z dnia 3.02.2016 r., nie został rozpatrzony przez Sąd I instancji.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołań oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Spółka (...) (...) sp. j. w K. w odpowiedzi na apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. od wyroku Sądu Okręgowego wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, jak też wniosła o oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji. Nadto Spółka (...) (...) sp. j. w K. wywiodła zażalenie na postanowienie w przedmiocie zwrotu kosztów procesu zawarte w pkt 2 wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 10 kwietnia 2017 r. zaskarżając je w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy oddalił roszczenie Spółki o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego powyżej 180 zł, czyli co do kwoty 3 420 zł.

Spółka zarzuciła zaskarżonemu postanowieniu naruszenie:

1. art. 102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że w niniejszej sprawie zachodził szczególnie przypadek uzasadniający odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy i zasądzenie od strony przegrywającej jedynie 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

2. § 12 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. poprzez



jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz Odwołującego w oparciu o ten przepis;

3. § 6 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy w sprawie o ustalenie istnienia stosunku ubezpieczenia społecznego wynagrodzenie reprezentującego stronę adwokata, powinno być określane w oparciu stawki minimalne uzależnione od wysokości przedmiotu sprawy określone w tym przepisie. Czyniąc powyższe zarzuty zażalenie wnosilo o zmianę zaskarżonego postanowienia (zawartego w wyroku) przez Sąd II instancji i zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego kosztów zastępstwa procesowego według stawki minimalnej określonej w § 6 pkt 6 rozporządzenia.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 8 listopada 2017 r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Ostrołęce do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach instancji odwoławczej.

Sąd Apelacyjny uznał apelację za zasadną. Dostrzegł, że wprawdzie apelacja w pierwszej kolejności formułuje zarzuty obrazy prawa materialnego tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1, art. 36 ust. 1, 2, 4, 11 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t.: Dz. U. Nr z 2015 r., poz. 121 z późn.zm.) w związku z art. 22 § 1 k. p. oraz art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 83 § 1 k.c. to rozważania Sądu rozpoczął przede wszystkim od oceny trafności zarzutów obrazy prawa procesowego, którym nie odmówił trafności. Sąd podkreślił, że przestrzeganie przepisów prawa procesowego przez Sąd pierwszej instancji ma decydujący wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego - nie jest możliwym prawidłowe zastosowanie przepisów prawa materialnego, jeżeli zastosowanie to poprzedza wadliwe ustalony stan faktyczny.

W zakresie obrazy przepisów prawa materialnego Sąd Apelacyjny dostrzegł, iż w orzecznictwie ukształtowały się wyraźne poglądy, po pierwsze, że sąd odwoławczy bierze pod uwagę jego naruszenie z urzędu, a zatem nawet bez podniesienia stosownego zarzutu przez stronę (por. uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07 OSNC 2008/6/55, Prok.i Pr.-wkł. (...), Biul.SN 2008/1/13, Wspólnota (...)), po drugie zaś za naruszenie prawa materialnego w orzecznictwie przyjmuje się również zastosowanie przepisów prawa materialnego do niewystarczająco precyzyjnie ustalonego stanu faktycznego (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r. I UK 164/11, LEX nr 1135989, wyrok z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1532/00, LEX nr 78323, postanowienie z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, Biuletyn SN-Izba Cywilna 2003 nr 12). W rozpoznawanej sprawie występuje taka sytuacja, w której poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne są albo wadliwe albo niepełne, albo co najmniej przedwczesne, w wyniku czego nie była możliwa prawidłowa subsumpcja przepisów prawa materialnego. Przyczyną powyższego - w świetle analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie w zestawieniu z wywodami uzasadnienia Sądu Okręgowego jest wadliwe ocena materiału dowodowego, która została spłycona i jak się zdaje podporządkowana tezie o braku cech stosunku pracy w umowach łącznych między innymi K. Ś. ze Spółką, przy niedostrzeżeniu, albo co najmniej bez rozważania, iż materiał dowodowy który Sąd uznał za wiarygodny, w świetle pominiętego ale bynajmniej nie niewiarygodnej jego części, został zainfekowany działaniami Spółki. Wszystko co tezę o braku stosunku pracy podważało zostało przez Sąd I instancji albo zbagatelizowane, niedostrzeżone, albo określone lakonicznymi stwierdzeniami o niewiarygodności, niekiedy wbrew logicznym wnioskami przeciwnym jakie się w okolicznościach sprawy nasuwały. Sąd Okręgowy zawiesił ponad innych 100 spraw tej samej Spółki niejako oczekując na prejudykat w niniejszej sprawie, co oczywiście nakładać winno na Sąd Okręgowy potrzebę szczególnie wszechstronnego rozważania okoliczności niniejszej sprawy nie tylko w zakresie dokładności i precyzyjności ustalań ale również w szerszym aspekcie działania Spółki. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, prawidłowe rozstrzygnięcie w niniejszej nie jest możliwe bez całościowego spojrzenia na całokształt funkcjonowania firmy, w której ponad 90 przedsiębiorców, pracuje krótko rzecz ujmując przy przetapianiu, odlewaniu, obrabianiu mosiądzu i produkuje około 300 detali.

Analizując podnoszone w apelacji zarzuty procesowe Sąd Apelacyjny dostrzegł istotny zakres ich trafności w zakresie podniesionego zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. w powiązaniu z art. 328 § 1 k.p.c., którego obraza była jak

wcześniej wspomniano główną przyczyną wadliwych, niepełnych lub co najmniej zdecydowanie przedwczesnych ustaleń faktycznych. Jak wiadomo stosowanie do art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów przez sąd orzekający z jednej strony uprawnia sąd do oceny tychże dowodów „według własnego przekonania” z drugiej natomiast strony zobowiązuje sąd do „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Czynienie ustaleń faktycznych i sama ocena dowodów muszą być w pewien sposób skorelowane z treścią potencjalnych przepisów prawa materialnego, których zastosowanie wchodzi w grę, przy czym ocena ta musi następować w ramach wszechstronnego rozważania materiału dowodowego. W sprawie niniejszej czynienie ustaleń faktycznych i wszechstronna w związku tym obecna ocena dowodów powinno nawiązywać do podstawy wydanej decyzji, która opierała się na przyjęciu, że K. Ś. (1) łączył ze Spółką stosunek pracy. Poza sporem jest bowiem, iż w sprawach z odwołania od decyzji organu rentowego, jej treść wyznacza przedmiot i zakres rozpoznania oraz orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, iż istota ustaleń faktycznych Sądu w niniejszej winna zamierzać do zbadania tego czy ubezpieczony pozostawał ze Spółką stosunku pracy czy też nie. Nie jest bowiem z punktu widzenia niniejszej sprawy relewantne (choć może mieć znacznie uboczne) czy łączył go ze Spółką jakiś inny stosunek prawny rodzący skutki w sferze ubezpieczenia, skoro zaskarżona decyzja wyraźnie obejmowała ubezpieczaniem pracowniczym, a Sąd nie powinien wychodzić poza zakres decyzji.

Dalej Sąd podkreślił, iż ustawodawca dąży do wyraźnego oddzielania konstrukcji stosunku pracy od innych form wykonywania określonej aktywności na rzecz osoby trzeciej. Niezależnie bowiem od woli stron ustawodawca wyraźnie zastrzegł, iż w §1<sup>1</sup> art. 22 k. p., że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 (art. 22) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a nawet wyłączył (uznając za niedopuszczalne) możliwość skutecznego zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 k. p. W regulacjach tych widoczna jest gwarancyjna funkcja przepisów prawa pracy, która z kolei koliduje z interesem pracodawcy wyrażającym się nie tylko chęcią osiągnięcia wyższego zysku, ale również zachowania konkurencyjności na rynku. Szeroko rozumiane koszty pracy (wynagrodzenia pracownika i publicznoprawne pochodne od tego wynagrodzenia, tworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zapewnienie odzieży roboczej, ponoszenia w części kosztów niezdolności pracownika do pracy pracownika itp.) są bowiem istotnym składnikiem kosztów ponoszonych przez pracodawców, stąd podejmowanie przez nich prób zmniejszenia obciążeń z tego tytułu nie dziwi, co nie musi oznaczać ich dopuszczalności w świetle bezwzględnie wiążących norm prawa pracy jak i norm ubezpieczeń społecznych. Jedną z form umożliwiających optymalizację kosztów pracy jest tak zwane samozatrudnienie, z czym niewątpliwie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Taka forma quasi zatrudniania jest przede wszystkim korzystna z punktu widzenia pracodawcy. Nie jest oczywiście przeszkodą do takiego ustalenia to, iż formalnie osoba świadcząca pracę na zasadach określonych w art. 22 §1 k. p. jest przedsiębiorcą. Normy prawa pracy i ubezpieczeń są bowiem bezwzględnie wiążące, i jeżeli praca faktycznie wykonywana jest w reżimie pracowniczym, to pochodną tego faktu są skutki w postaci powstania z mocy ustawy pracowniczego tytułu do ubezpieczenia.

Sąd Apelacyjny podniósł, że różnice między reżimem pracowniczym a jej wykonywaniem w innych reżimach musi być brane pod uwagę również w niniejszej sprawie przy gromadzeniu i wartościowaniu materiału dowodowego zgodnie ze wspomnianym wyżej art. 233 § 1 k.p.c. w ramach wszechstronnego rozważania materiału dowodowego zebranego w sprawie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy temu obowiązkowi nie sprostał, a wiele wniosków przez niego wyciągniętych godzi w zasady logiki czy doświadczenia życiowego, znaczna część ustaleń opiera się na częściowym bądź pobieżnym rozważaniu materiału dowodowego w oderwaniu od realnych okoliczności ubezpieczonych. Miało to przy tym miejsce w sytuacji, gdy wystarczająca część materiału dowodowego oceniana zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wskazywała na co najmniej uzasadnione podejrzenia moderowania, pouczenia i kreowania bieżącego zachowania zeznających ubezpieczonych w toku postępowania przez Spółkę, całkowicie uzależnionych od Spółki na miejscowym rynku pracy. Koniecznym – zdaniem Sądu Apelacyjnego było zbadanie i wyjaśnienie szeregu wątków dotyczących wywierania różnego nacisku na ubezpieczonych nie wyłączając manipulowania i

nakłaniania do składania zeznań korzystnych do Spółki, w sytuacji gdy zeznania osób zeznających odmiennie mają w ważnych momentach potwierdzenie w obiektywnych dowodach jak np. powiązanie kwot wynagrodzenia według stawki godzinowej z rachunkami przedłożonymi Spółce i bezspornie uwzględnianymi przez Spółkę. W związku z wystarczająco uzasadnionymi podejrzeniami kreowania przez jedną stron części materiału dowodowego konieczną minimalną czynnością do zapewnienia prawidłowego toku postępowania było zawiadomienia prokuratora na zasadach określonych w art. 59 k.p.c., bowiem jego udział w tej sprawie był konieczny. Niezawiadomienie prokuratora we wskazanym trybie, mimo pojawienia się wystarczająco uprawdopodobnionych okoliczności, uzasadniających takie zawiadomienie, daje podstawy do uznania takiego procesu za nierzetelny. Nierzetelność samego przebiegu postępowania nie może z reguły doprowadzić do zebrania wiarygodnego materiału dowodowego, a tym bardziej do wydania prawidłowego rozstrzygnięcia. Wątpliwość co do rzekomego zainteresowania przejściem na samozatrudnienie i dobrowolnością tego przejścia przez ubezpieczonych, w tym przez K. Ś. rodziła w okolicznościach niniejszej podejrzenie czy w ogóle K. Ś. i inni ubezpieczeni mieli faktycznie możliwość zawarcia umowy korzystając ze swoich uprawnień do swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.p.c.), czy też w istocie zostali do tego ekonomicznie przymuszeni przez Spółkę. W tym zakresie Sąd zbagatelizował część materiału dowodowego wskazującą, na fakt, iż w istocie Spółka nie dawała ubezpieczonym żadnego wyboru, i każdy to chciał pracować musiał przyjąć warunki spółki.

Sąd Apelacyjny negatywnie ocenił pominięcie zeznań świadka E. K. (1), która współprzeprowadzała kontrolę ZUS. Zeznania świadka E. K. wymagały zdecydowanie poważniejszej analizy w kontekście ilości faktów przez świadka przytoczonych. Ze zeznań świadka wynikało, że domniemani przedsiębiorcy w istocie nie dysponowali żadnym zapleczem umożliwiającym przyjmowanie zamówień, zasadniczo mogli jedynie świadczyć usług na rzecz S. na jej maszynach i materiałach, zasadniczo nie wykonywali usług na rzecz innych podmiotów poza pojawiającym się na etapie kontroli wykonywaniem świadczeń na rzecz sąsiadów lub innych rodzin innych przedsiębiorców bez ekonomicznego znaczenia, a jedynie w celu uzyskania dodatkowej faktury, co zresztą im zalecono. Niektórzy podejmując usługi ślusarskie (tokarskie) w ogóle nie mieli żadnego doświadczenia zawodowego i dopiero w Spółce były szkolone przez G. lub Ś.. Całkowicie pobieżnie i bezrefleksyjnie Sąd Okręgowy potraktował zeznania świadka Ł. D. (1), który to świadek opisał zmianowy charakter pracy w firmie, bezpośrednio podległość jako brygadziście K. Ś. (1), opisał też sposób wynagradzania, wskazywał na zmianowy charakter, przymusowe przerwy w pracy w wyznaczonych godzinach, K. Ś. (1) określił jako brygadzystę, który bardzo często gonił ludzi do pracy i nie pozwala rozmawiać, na drugiej zmianie brygadzystą był Z.. Potwierdził również płace za godzinę pracy, składając otrzymywane paski (k 5- 9 akt T XXXVII ). Podobne zeznania Ł. D. (1) złożył także w sprawie dotyczącej III U 940/15.

Sąd Apelacyjny poszerzył materiał dowodowy dopuszczając w sprawie dowód z szeregu dokumentów zawartych w aktach sądowych i rentownych, w szczególności protokół przesłuchań, przed Sądem Okręgowym w Ostrołęce oraz w postępowaniu przed organem rentowym, umów, pism procesowych złożonych faktur, rachunków, zapisków dotyczących: A. B. (1), A. D. (1), B. D. (1), Ł. D. (1), K. G. (1), M. G., C. M. (1), M. M. (1), J. O., A. O., I. O., M. P. (2), T. P., T. S., G. P. oraz z dokumentacji dołączonej do wniosku o dofinansowanie projektu realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Województwa (...) w latach 2007 - 2013 ( (...)) - Modernizacja linii produkcyjnej w firmie (...) (...). C. w celu zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Poszerzony materiał dowodowy również potwierdził – zdaniem Sądu II instancji - wadliwość, lakoniczność i nierzetelność postępowania i lapidarność oceny dowodów w niniejszej sprawie przez Sąd pierwszej instancji. Za jeden z istotnych w sprawie dowodów Sąd Okręgowy uznał postanowienie prokuratora rejonowego w Ostrołęce o odmowie wszczęcia postępowania karnego w dniu 9 lutego 2015 r., co ma potwierdzać przyjęte przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne. Tymczasem analiza tego postępowania, w szczególności ilość i jakość podjętych czynności świadczy jak najgorzej o sposobie jego prowadzenia i niepoważnym potraktowaniem zawiadomienia o przestępstwie. Wadliwość oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie dotyczy też dowodu z opinii biegłego, o ile w ogóle zachodziła potrzeba dopuszczenia tego dowodu, to sama opinia jest nieprzydatna.

Wszystko to doprowadziło Sąd Apelacyjny do wniosku, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe przed Sądem Okręgowym w szerokim aspekcie okoliczności sprawy było nierzetelne i uniemożliwiło w istocie ochronę

ubezpieczeniowych i ich interesów, a co więcej wielu z nich zeznając na swoją niekorzyść mogło się przy tym dopuścić się składania fałszywych zeznań. Sąd Apelacyjny zalecił aby, rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy zawiadomił o toczącym się postępowaniu w trybie art. 59 k.p.c. prokuratora (Prokuratora Okręgowego), ponieważ jego udział w sprawie jest potrzebny i niezbędny. W kontekście wiarygodności zeznań świadka E. K. (1) wymaga wyjaśnienia, czy faktycznie świadkowi dokonującemu kontroli z ramienia (...) można przypisać kierowanie się jakimś innymi niż merytorycznymi względami.

Za konieczne Sąd II instancji uznał przesłuchanie pozostałych pracowników ZUS biorących udział w kontroli: R. H., D. Ś., B. B. (2) i S. P.. Sąd nakazał ponownie próby przesłuchania świadka A. B. (1), którego nie udało się przesłuchać w toku pierwszego postępowania. Nadto koniecznym jest przesłuchanie księgowej obsługującej Spółkę, której wiedza o sposobie kontroli rachunków przedkładanych przez ubezpieczonych musi być znaczna. Ponadto zobowiązał Sąd Okręgowy do wyjaśnienia i poczynienia ustalenia w zakresie prowadzonych przez K. G. (1), K. Ś. (3), I. Z. tzw. zeszytów („luźnych notatek” k.68), w których miały być zapisywane ilości kilogramów wyprodukowanych produktów. Sąd przy ponownym rozpoznaniu sprawy poczyni klarowne ustalenia co do funkcjonowania w Spółce monitoring i co do możliwości jego procesowego wykorzystania w niniejszej sprawie. Koniecznym jest wyjaśnienie przejawiającego się w sprawie wątku, czy w zakładzie dochodziło do wypadków i czy przyjęta forma samozatrudnienia nie służyła do ich ukrywania i zabezpieczenia Spółki przed ewentualnymi roszczeniami z tego tytułu.

Nadto Sąd Apelacyjny dostrzegł, że w sprawie pojawiał się wątek, którego Sąd pierwszej instancji nie analizował, a może on mieć znaczenie z punktu istnienia stosunku pracy - chodzi o kwestie wyjaśnienia zasad ubezpieczenia zatrudnianych w ramach grupowego ubezpieczenia w (...). Ponadto K. Ś. (3) w świetle części materiału dowodowego, postrzegany był jako bezpośredni przełożony osób pracujących w tych samych godzinach był bowiem uważany za brygadzystę - koniecznym jest zatem wyśnienie, a w razie potrzeby skonfrontowanie jego zeznań z zeznaniami wskazującymi na jego faktyczną rolę w zakładzie - koniecznym w tym kontekście jest jego przesłuchanie w charakterze strony w trybie art. 304 k.p.c. a zatem po odebraniu przyrzeczenia i uprzednim pouczeniu o odpowiedzialności karnej z składania fałszywych zeznań. W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wyjaśni, kto został zatrudniony i faktycznie pracował przy maszynach nabytych ze środków unijnych, o które Spółka występowała z wnioskiem o dofinansowanie projektu realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Województwa (...) w latach 2007 - 2013 ((...)) - modernizacja linii produkcyjnej w firmie (...) (...). C..

Końcowo Sąd Apelacyjny zważył, że pomocnym do oceny istnienia stosunku pracy byłoby też poczynienie rzetelnych ustaleń w zakresie otrzymywania przez ubezpieczonych płatnych urlopów w zależności od okresu zatrudnienia, co świadczyłoby o wprowadzeniu przez Spółkę własnych norm prawa pracy choć w ograniczonym do powszechnie obowiązującego prawa zakresie. Wszystko sprawiło, iż na zasadzie art. 386 § 4 k.p.c. zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania z wypunktowanymi wytycznymi co do dalszego postępowania. Zasadność apelacji ZUS i uchylenie zaskarżonego wyroku z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania uczyniło bezprzedmiotowym wniesione zażalenie, przestał bowiem istnieć jego substrat zaskarżenia, co zwalnia Sąd Apelacyjny z potrzeby odnoszenia się do podniesionych w nim zarzutów.

Spółka (...) wniosła zażalenie na podstawie art. 394<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> k.p.c. i zarzuciła naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. przez błędne jego zastosowanie, polegające na:

a. uznaniu, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy są wadliwe albo niepełne, albo co najmniej przedwczesne w wyniku czego, nie była możliwa prawidłowa subsumcja prawa materialnego, w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przeprowadził wszechstronne i wielomiesięczne postępowanie dowodowe co do istoty sprawy, w trakcie którego uwzględnił wszystkie wnioski dowodowe zgłoszone przez strony, w szczególności przez organ rentowy, dopuścił dowody z szeregu dokumentów, przesłuchał kilkunastu świadków (m.in. podwykonawców, inspektora ZUS, księgowych obsługujących wykonawców), uwzględnił treść przesłuchania kilkudziesięciu podwykonawców spółki w analogicznych sprawach, w tym kilkunastu byłych podwykonawców, dopuścił dowód z opinii biegłego (jednej głównej

i dwóch uzupełniających) z zakresu organizacji zarządzania oraz analizy wyceny przedsiębiorstw, a także przesłuchał strony postępowania, wobec czego zebrany materiał dowodowy umożliwił merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy;

b. uznaniu, że wystarczająca część materiału dowodowego oceniona zgodnie z zasadami logiki doświadczenia życiowego wskazywała, na co najmniej uzasadnione podejrzenia moderowania, pouczenia i kreowania bieżącego zachowania zeznających ubezpieczonych w toku postępowania przez spółkę, całkowicie uzależnionych od spółki na miejscowym rynku pracy, podczas gdy zeznania korzystne dla spółki złożyli także jej byli podwykonawcy, a miejscowy rynek pracy z uwagi na usytuowanie na nim tak dużych zakładów produkcyjnych jest rynkiem pracownika, a nie pracodawcy;

c. uznaniu, że spółka fachowo reprezentowana w postępowaniu przed organem rentowym podejmowała czynności zmierzające do blokowania lub co najmniej opóźniania kontroli, podczas gdy to organ rentowy prowadził postępowanie w sposób częstokroć, uniemożliwiający odwołującemu czynny udział w tym postępowaniu, w szczególności przesłuchując kilku świadków w tym samym czasie w różnych miejscach bez zawiadomienia spółki o takim przesłuchaniu; przesłuchując świadków korespondencyjnie, czy zadając sugerujące pytania;

d. uznaniu, że postępowanie przed Sądem Okręgowym było nierzetelne i jako takie naruszyło art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej 4 listopada 1950 r. w R., podczas gdy te twierdzenia wynikają z dowolnej i nie popartej dowodami oceny Sądu Apelacyjnego;

e. uznaniu, że w postępowaniu przed Sądem Okręgowym konieczne było zawiadomienie prokuratora na zasadach określonych w art. 59 k.p.c. w związku z "wystarczająco uzasadnionymi podejrzeniami kreowania przez jedną stronę części materiału dowodowego", podczas gdy Sąd Apelacyjny swoje twierdzenia w tym zakresie buduje w oparciu o (i) zeznania świadka E. K. (1) - inspektorat ZUS, prowadzącego kontrolę w zakładzie odwołującego, podczas, gdy ZUS celem uniknięcia zastrzeżeń co do braku obiektywizmu pani E. K. (1) przesunął ją na inne stanowisko, na którym nie pełni już funkcji zastępcy kierownika do spraw kontroli, nie zleca kontroli i nie będzie w ogóle zajmować się kontrolą oraz (ii) zeznania świadków A. D. (1), B. D. (1) i Ł. D. (1) jawnie skonfliktowanych z odwołującym i ubezpieczonym;

f. uchyleniu przez Sąd Apelacyjny wyroku Sądu Okręgowego w wyniku uznania, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy są wadliwe albo niepełne, albo co najmniej przedwczesne, podczas gdy taka sytuacja nie mieści się w hipotezie art.386 § 4 k.p.c., przez co nie daje podstawy do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji, natomiast Sąd Okręgowy rozpoznał istotę sprawy, a wydanie wyroku nie wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Na tej podstawie żaląca się wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Organ rentowy wnosił o oddalenie zażalenia.

Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 15 maja 2018 r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania zażaleniowego.

Sąd Najwyższy uznał, że nie spełniały się przesłanki uchylenia wyroku z art. 386 § 4 k.p.c. gdyż Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy - ustalił stan faktyczny i ocenił decyzję. Wcześniej miał na uwadze racje stron (odwołań i odpowiedzi na odwołania). Wyrok odnosi się bezpośrednio do sedna decyzji i nie można twierdzić, że istota sprawy nie została rozpoznana przez Sąd pierwszej instancji. Poddął kontroli decyzję pozwanego i rozstrzygnął, że stron nie łączył stosunek pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego nie spełnia się również druga przesłanka z art. 386 § 4 k.p.c., gdyż wydanie wyroku przez Sąd drugiej instancji nie wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Nie można tego stwierdzić, skoro Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy w oparciu o duży materiał dowodowy. Sąd drugiej instancji natomiast przyjął określone założenia co do znaczenia prawa materialnego. W szczególności, że normy prawa pracy są bezwzględnie wiążące, i jeżeli praca faktycznie wykonywana jest w reżimie pracowniczym, to pochodną tego faktu są skutki w postaci z mocy ustawy pracowniczego tytułu ubezpieczenia. Sąd Apelacyjny negatywnie ocenił

postępowanie dowodowe i ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, w szczególności w aspekcie art. 233 § 1 k.p.c. Jednak w trybie art. 394<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Najwyższy nie dokonuje oceny czy zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c. było prawidłowe (nie czyni tego również, gdy rozpoznaje skargę kasacyjną - art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Szereg ocen Sądu Apelacyjnego, zasadniczo negatywnych (przykładowo, że "ocena materiału dowodowego została splotona..."; "materiał uznany za wiarygodny został zainfekowany działaniami spółki...");, jedynie potwierdza, że materiał w sprawie został zebrany. Natomiast odmienna ocena tego materiału przez Sąd drugiej instancji w świetle art. 233 § 1 k.p.c. nie jest przesłanką stosowania art. 386 § 4 k.p.c. Po wtóre Sąd drugiej instancji przeprowadził dalsze postępowanie dowodowe, dopuszczając dowód z szeregu dokumentów, co potwierdzić miało „wadliwość, lakoniczność i nierzetelność postępowania i lapidarność oceny dowodów” przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Apelacyjny uzasadnia tą tezę odnosząc się szczegółowo do konkretnych zeznań i sytuacji (okoliczności). Jednak odmienna ocena znaczenia materiału (dowodów, zeznań, opinii biegłego, sytuacji, zdarzeń a nawet postanowienia prokuratora) nie stanowi podstawy do uchylenia wyroku przez Sąd drugiej instancji. Powyższej oceny nie zmienia konstatacja Sądu Apelacyjnego, że postępowanie było "nierzetelne i uniemożliwiało w istocie ochronę ubezpieczonych i ich interesów (...)". Sąd Najwyższy podkreślił, że ustawa procesowa nie używa słowa (przymiotnika) "nierzetelne". Natomiast "interes" ubezpieczonych to sfera oceny materialnej, niezależnie od tego, że w tej sprawie ubezpieczony ocenia swój interes inaczej niż organ rentowy. Teza Sądu o konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości nie jest zatem uprawniona i nie zasługuje na uwzględnienie, nawet gdy wskazuje na potrzebę dalszego, szczegółowego postępowania. Wytyczne dotyczą dodatkowego materiału a nie w całości nowego. Nie można stwierdzić, że dotychczas zebrany materiał jest całkowicie zbędny albo nieprzydatny. Potwierdza to również apelacja pozwanego, która opiera się głównie na odmiennej ocenie przeprowadzonych dowodów, które omawia i ocenia. Zarzuty apelacyjne oparto na naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., a te przepisy wszak odnoszą się do dowodów i materiału już w sprawie zebranych. Nie są wykluczone dalsze dowody, jednak nie jest to sytuacja wymagająca przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Brak zawiadomienia przez sąd pierwszej instancji prokuratora w trybie art. 59 k.p.c. nie jest podstawą do uchylenia wyroku, bo sąd sam ocenia czy złożone zeznania są prawdziwie (nieprawdziwie). Sąd drugiej instancji może zawiadomić prokuratora i przesłuchać świadków lub uzupełnić dotychczasowe przesłuchania. Odnosi się to do dalszych wyjaśnień jakie Sąd uznaje za konieczne. W obecnym stanie prawnym ze względu na przyjęty model apelacji pełnej, postępowanie przed sądem drugiej instancji stanowi kontynuację postępowania pierwszoinstancyjnego. Zatem, usunięcie wadliwości lub uzupełnienie postępowania dowodowego, nawet w znacznym zakresie, bez względu na ich znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia, powinno nastąpić w drugoinstancyjnym - a nie ponowionym pierwszoinstancyjnym postępowaniu. Nie uzasadnia uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji także niewzięcie przez ten sąd pod rozwagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy, bowiem wszystkie tego rodzaju braki powinny być w systemie apelacji pełnej usuwane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym. Z tych motywów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 394<sup>1</sup> § 3 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.).

W dniu 9 listopada 2018 r. do udziału w sprawie – wskutek zawiadomienia przez Sąd Apelacyjny w trybie art. 59 k.p.c. – zgłosił się na podstawie art. 7 k.p.c. prokurator Prokuratury (...) w B., przyłączając się do stanowiska organu rentowego popierał apelację (k. 799v, k.828 i 933va.s.).

### ***Sąd Apelacyjny ponownie rozpoznając sprawę, ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja organu rentowego jest zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji organu rentowego.

Przedmiotem sporu w sprawie był charakter stosunku prawnego łączącego ubezpieczonego K. Ś. (1) z (...) (...). C. w K.. Sąd Apelacyjny po uzupełnieniu postępowania dowodowego doszedł do odmiennych wniosków niż Sąd I instancji.

Zaskarżoną decyzją nr (...) wydaną w dniu 21.09.2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. stwierdził, że K. Ś. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy zawartego z (...) (...) C. w K. w okresie od 1.01.2002 r. do jego

ustania podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowemu i określił podstawy wymiaru składek z tego tytułu za okres od lutego 2008 r. do sierpnia 2014 r. w kwotach określonych szczegółowo w decyzji (T. XII D k. 10.057 akt kontroli ZUS).

Na wstępie przypomnieć należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; dalej ustawa systemowa lub u.s.u.s.), pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, a ubezpieczenia te trwają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. W świetle art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika – z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a – uważa się zaś osobę pozostającą w stosunku pracy. Ustawa systemowa nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 u.s.u.s. zwrotu należy poszukiwać na gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k. p., definiującego stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k. p. – umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika – dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków są skatalogowane w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i II a Działu I Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy. W świetle art. 22 § 1 k. p. za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji.

Kodeks pracy opisuje legalną konstrukcję (definicję) stosunku pracy określeniem obowiązków stron. Obowiązkom pracownika w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę odpowiada obowiązek zatrudnienia przez pracodawcę za wynagrodzeniem (art. 22<sup>1</sup> k. p.). Obowiązek zapłaty wynagrodzenia nie jest jedynym obowiązkiem pracodawcy, bowiem przepisy szczególne nakładają nań szereg innych obowiązków, w szczególności czynią to przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015r., poz.121. j.t. ze zm.), które nadają pracodawcy status płatnika (art. 4 pkt.2 a tej ustawy, z czym oczywiście wiąże się wiele obowiązków dotyczących zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia odprowadzenie za niego składek na szeroko rozumiane ubezpieczenie społeczne - art. 41, 43 ustawy). Nie ulega wątpliwości, iż ustawodawca dąży do wyraźnego oddzielenia konstrukcji stosunku pracy od innych form wykonywania określonej aktywności na rzecz osoby trzeciej. Niezależnie bowiem od woli stron ustawodawca wyraźnie zastrzegł, iż w §1<sup>1</sup> art.22 k. p., że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 (art. 22) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a nawet wykluczył (uznając za niedopuszczalne) możliwość skutecznego zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 k. p. W regulacjach tych widoczna jest gwarancyjna funkcja przepisów prawa pracy, która z kolei koliduje z interesem pracodawcy wyrażającym się nie tylko chęcią osiągnięcia wyższego zysku, ale również zachowania konkurencyjności na rynku. Szeroko rozumiane koszty pracy (wynagrodzenia pracownika i publicznoprawne pochodne od tego wynagrodzenia, tworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zapewnienie odzieży roboczej, ponoszenia w części kosztów niezdolności pracownika do pracy pracownika itp.) są bowiem istotnym składnikiem kosztów ponoszonych przez pracodawców, stąd podejmowanie przez nich prób zmniejszenia obciążeń z tego tytułu nie dziwi, co nie musi oznaczyć ich dopuszczalności w świetle bezwzględnie wiążących norm prawa pracy jak i norm ubezpieczeń społecznych.

Jedną z form umożliwiających optymalizację kosztów pracy jest tak zwane samozatrudnienie, z czym niewątpliwie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Taka forma quasi zatrudniania jest przede wszystkim korzystna z punktu widzenia pracodawcy i to z kilku zasadniczych powodów. Przede wszystkim bowiem pracodawca przestaje być płatnikiem dla osoby z której pracy korzysta jako odrębnego podmiotu gospodarczego, zgłoszenia do ubezpieczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne i innych danin publicznych dokonuje sam ten podmiot. Pracodawca nie musi również wywiązywać się z wielu obowiązków, jakie ciążyłyby na nim, gdyby zatrudnił daną osobę na podstawie umowy o pracę w zakresie czasu pracy, w tym wynagradzania godzin nadliczbowych, zachowania prawa urlopu wypoczynkowego, szczególnej ochrony stosunku pracy, tworzenia ZFŚS. W przypadku samozatrudnienia z reguły nie ma też problemu z rozwiązaniem umowy z osobą pozostającą w samozatrudnieniu, podczas gdy zwolnienie nawet najbardziej niekompetentnego i nieprzydatnego pracownika może trwać kilka lat, jeżeli ten skorzysta z ze swoich uprawnień do odwołania od wypowiedzenia. Istotne jest również zasadnicze uwolnienie się przez pracodawcę od potencjalnych roszczeń, będących skutkami ewentualnych wypadków przy pracy, i w pewnym zakresie z reżimów wynikających z przepisami b.h.p. dotyczących pracowników. Z punktu widzenia pracownika, który traci status pracowniczy na rzecz samozatrudnienia może być korzystnym być (ale w oglądzie całościowym na ogół nie jest) uzyskanie zwiększonego wynagrodzenia (nierazko jednak kosztem zmniejszenia składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, co zmniejszy im w przyszłości wysokość świadczeń oraz poprzez niezgłoszenie się do ubezpieczenia chorobowego, które dla przedsiębiorców jest dobrowolne), uzyskanie większej samodzielności co do czasu pracy, uzyskaniem możliwości co do skorzystania z regulacji przepisów prawa podatkowego dotyczących przedsiębiorców dotyczących kosztów jej prowadzenia. Nie ulega jednak wątpliwości, iż model samozatrudnienia jest bardziej korzystniejszy dla pracodawcy, niż dla pracownika, podejmującego działalność gospodarczą, która w zamian za nieco większe wynagrodzenie (lub tylko pozornie wyższe, bo np. w przypadku samozatrudnienia pracownik nie dostaje wyższego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe) traci całkowicie ochronę przysługującą pracownikowi, bo formalnie staje się podmiotem gospodarczym. Szczególnie zatem istotne w niniejszej sprawie było poczynienie właściwych ustaleń faktycznych i rozważań pod kątem tego czy w istocie zmiana formy zatrudnienia z pracowniczej na samozatrudnienie nie była jedynie pozorna, a w istocie nie uległ zmianie faktyczny sposób wykonywania pracy, która nadal ma cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 k. p. Należało ocenić możliwość wyboru i swobody w zakresie podjęcia samozatrudnienia (co nie będzie miało miejsca w przypadku wykonywania jedynie polecenia pracodawcy) założenia takiej działalności w celu dalszego świadczenia pracy. Istotnym jest też sposób świadczenia pracy przez danego przedsiębiorcę, zwłaszcza jeżeli przedsiębiorca był dotychczasowym pracownikiem danego podmiotu, a sposób świadczenia pracy w żaden sposób nie zmienił istoty jej dotychczasowego wykonywania, co najwyżej stworzono na zewnątrz pozory zaniechania reżimu pracowniczego.

W orzecznictwie sądowym przyjmuje się zgodnie, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 Nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 Nr 20, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 138; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 417, 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 LEX nr 1764808, OSP 2016/9/89). Nie jest oczywiście przeszkodą do takiego ustalenia to, iż formalnie osoba świadcząca praca na zasadach określonych w art. 22 §1 k. p. jest przedsiębiorcą. Normy prawa pracy i ubezpieczeń są bowiem bezwzględnie wiążące i jeżeli praca faktycznie wykonywana jest w reżimie pracowniczym, to pochodną tego faktu są skutki w postaci powstania z mocy ustawy pracowniczego tytułu do ubezpieczenia.

W przedmiotowej sprawie od początku postępowania odwołujący się K. Ś. (1) oraz Spółka (...) stali na stanowisku, iż zgodnym zamiarem i celem stron, realizowanym od momentu zawarcia umowy, tj. od 1 stycznia 2002 r. było stworzenie cywilnoprawnego stosunku prawnego, w którym K. Ś., korzystając z urządzeń będących własnością spółki (...), będzie w sposób samodzielny wykonywał zleczone czynności, w wymiarze i czasie, o którym sam zdecyduje. Cel i treść ukształtowanego między stronami stosunku prawnego była zgodna z ustawą, zasadami współzycia społecznego oraz naturą stosunku cywilnego, nie wystąpiły cechy charakterystyczne do stosunku pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego tezie tej przeczy zebrany w sprawie materiał dowodowy.



Nie bez znaczenia jest, iż niniejsza sprawa jest jedną ze 103 wynikłą w związku z odwołaniem Spółki jawnej (...) od decyzji organu rentowego. Decyzje te zostały wydane po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego - w stosunku do osób świadczących usługi na rzecz spółki (...), obejmując je ubezpieczeniami społecznymi z tytułu stosunku pracy i ustalając podstawy wymiaru składek we wskazanych okresach. Wszystkie decyzje zostały zaskarżone przez płatnika składek i w większości przez ubezpieczonych. Wbrew stanowisku Sądu I instancji istotne znaczenie mają dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zeznania świadka E. K. (1), wzmocnione zeznaniami pozostałych pracowników ZUS biorących udział w kontroli: R. H., D. Ś. i S. P..

Świadek E. K. (1) zeznając przed Sądem Apelacyjnym, pouczone o obowiązku mówienia prawdy, także w obecności prokuratora, złożyła obszernie zeznania, w istotnych dla sprawy kwestiach potwierdzone przez pozostałych pracowników ZUS. Z zeznań tego świadka posiadającego bardzo duże doświadczenie zawodowe (od ponad 25 lat była kontrolerem, także przez wiele lat Naczelnikiem Wydziału Kontroli Oddziału ZUS) wynikało, że najbardziej wiarygodne i spontaniczne były przesłuchania pierwszych osób – przedsiębiorców współpracujących ze spółką (...). Jedynie podczas pierwszych przesłuchań udostępniane były przez nich istotne dla sprawy dokumenty (np. umowy z 2002 r.), później dokumentacji nie przedstawiano, lub przedstawiano ją fragmentarycznie zasłaniając się przedawnieniem okresu jej przechowywania. Także kolejne przesłuchania nie były już spontaniczne, jak świadek zeznała „pracownicy wprost mówili, że uczono ich jak mają zeznawać” (k.798 a.s.).

Również świadek D. Ś. (1) podkreśliła, że „podczas kolejnych przesłuchań panowie mówili, że odbywają się spotkania organizowane w siedzibie spółki, na których są pouczeni co mają mówić, jak mają mówić podczas kontroli. To były rozmowy poza protokołem. Osoby te mówiły, że to nie fair, że są tak pouczeni. Można było uznać, że to jest wiarygodna informacja ponieważ każdy z przesłuchanych żądał protokołu z przesłuchań. Zaczęło się to dzieć od pewnego momentu. W jednym okresie wszyscy mówili o sztukach, a w drugim już o kilogramach” (k. 845 a.s.). Świadek D. Ś. (1) podkreślała, że uzyskała informacje od przesłuchiwanym osobom, że są zmuszani do zakładania działalności, boją się utraty pracy, boją się też zeznawać prawdę. Stracili wiarę w instytucje, gdyż uprzednia kontrola inspektora PIP, nie wykazała nieprawidłowości (zeznania k.845 a.s.). W ocenie świadka obawa przed konsekwencjami mówienia prawdy spowodowała, że jedynie anonimowo i poza protokołem pracownicy przekazywali jej informacje (m.in. telefonicznie), że może przyjechać zobaczyć co się dzieje, kto pracuje, kto zaś przed przyjściem kontrolera „ucieka w las”. Zdaniem świadka te informacje były prawdziwe „pracownicy mówili, że nie wierzą że się coś zmieni, tylko tracą pracę” (k.845 v a.s.). Swoimi podejrzeniami, że zastąpiono umowę o pracę tzw. samozatrudnieniem świadek podzieliła się z E. K. (1). Pierwsze przesłuchania, które prowadziła świadek były w domu, czyli w siedzibie prowadzonej działalności gospodarczej. Gdy przyjechała do domu, na posesję na wsi - ani na bramie, ani na drzwiach nie było oznaczenia, że jest tam prowadzona jakaś działalność gospodarcza. W domu byli też inni domownicy, nie było pomieszczenia wydzielonego na prowadzenie działalności - osoba którą przesłuchiwała D. Ś. powiedziała, że nie ma takiej potrzeby. Kontrolowani mieli tylko podstawowe narzędzia - młotek, śrubokręt. Pytania o działalność gospodarczą wywoływały uśmiech, albo z zakłopotania, albo było to uznane za śmieszne pytanie. Daty rozpoczęcia działalności i zawarcia umowy w 90% były tożsame. Jeśli były rozbieżności to były niewielkie. Jeżeli ktoś nie miał założonej działalności gospodarczej to udawał się do pani S., która pomagała przy zakładaniu działalności. Jak świadek zeznała „kontrolę u przedsiębiorców utwierdziły mnie w przekonaniu, że miałam rację za pierwszym razem, że jest to praca zorganizowana, pod nadzorem, nielogiczna pod kątem rozliczeń” (k.845 a.s.).

Z kolei z zeznań świadka R. H. wynika wprost, że przedsiębiorcy „dostali umowę do podpisu, nie zapoznali się z tą umową, nie negocjowali jej. Nie wykazali wiedzy odnośnie warunków tej umowy. Mówili, że zawierali umowę ze spółką (...) żeby współpracować tylko z tą jedną firmą. Nie mieli dodatkowych kontrahentów jako przedsiębiorcy. Wystawiali dla jednej, dwóch osób rachunki, zazwyczaj pod koniec roku kalendarzowego. Osoby te były w jakiś sposób spokrewnione, byli sąsiadami, dla których wykonywali drobne usługi typu wymiana czy naprawa zamka, spawanie bramy (...) zeznawali, że nie zmieniło się nic gdy pracowali najpierw na podstawie umowy o pracę, a później na podstawie umowy o współpracę” (k.847v).

Podobne zeznania złożył świadek S. P., zeznając, iż „pierwszego dnia chcieliśmy przeprowadzić oględziny stanowisk, ale nie udało nam się tego przeprowadzić, bo mecenas powiedział, że ze względów BHP czy bezpieczeństwa nie możemy tego przeprowadzić. Przeprowadziliśmy oględziny stanowisk później, dwa razy w ciągu dnia. Przeprowadzaliśmy przesłuchania osób zatrudnionych. Mieliśmy w trzech odrębnych salach przygotowane stoły. Mieliśmy przygotowane protokoły z pytaniami, na które mieli się wypowiedzieć zatrudnieni. Z przesłuchań wywnioskowaliśmy, że jest czterech brygadzystów: pan Ś., Z. i G.. Czwartej osoby nie pamiętam z imienia i nazwiska. Były paski płacowe ze stawkami godzinowymi. Podczas przesłuchania pan M. powiedział poza protokołem, że w sądzie powie prawdę. Powiedział, że praca była dwuzmianowa. Były spotkania ze współnikami spółki, co mają zeznawać podczas postępowania kontrolnego (...) Przeprowadzając oględziny rzucił się w oczy cykl produkcyjny. Ciągłości wykonywania pracy, towar przechodził od stanowiska do stanowiska. To była bardziej umowa o pracę niż swoboda” (k.849v).

W kontekście tych zeznań należy uznać, iż pracownicy spółki (...) nie mieli możliwość wyboru i swobody w zakresie podjęcia samozatrudnienia. Było to jedynie polecenie pracodawcy założenia takiej działalności w celu dalszego świadczenia pracy. K. Ś. i inni ubezpieczeni mieli jedynie teoretycznie możliwość zawarcia umowy korzystając ze swoich uprawnień do swobody umów (art. 353<sup>(1)</sup> k.p.c.), w istocie zostali do tego ekonomicznie przymuszeni przez Spółkę. Spółka nie dawała ubezpieczonym żadnego wyboru, i każdy to chciał pracować musiał przyjąć warunki spółki świadczą o tym także zeznania A. D. (1), B. D. (1), Ł. Ł. (1) i C. M. (1). Co więcej zawarcie umowy z przedsiębiorcą Spółka poprzedzała okresem zatrudnienia na czarno. Już zestawienie zeznań K. Ś. generalnie zeznającego z linią Spółki z zeznaniem (...), co do tego dlaczego ubezpieczeni „chętnie” czy wręcz „domagali się” przejścia na samozatrudnienie prowadzi w przypadku K. Ś. do sprzeczności tych zeznań. M. C. jaką główną przyczyną przejścia na samozatrudnienie wskazuje prowadzenie gospodarstw rolnych, natomiast K. Ś. w swoim zeznaniu (k.215) przyznaje, że nie ma gospodarstwa, ale reflektując się wskazuje na zastępczą przyczynę tj. opieki nad matką, zapomina jednak, że przejście to miało miejsce w 2002 r. a zatem 15 lat wcześniej i nie wykazuje, aby taka potrzeba opieki wówczas istniała. Zeznanie K. Ś. budzi także szereg innych wątpliwości. Słuchany przed Sądem Apelacyjny ponownie na te okoliczności ponownie potwierdził, że do zmiany umowy doszło z jego inicjatywy. W kontekście wyżej opisanych okoliczności twierdzenia te nie są wiarygodne.

Istotnym jest też sposób świadczenia pracy przez danego przedsiębiorcę, zwłaszcza jeżeli przedsiębiorca był dotychczasowym pracownikiem danego podmiotu, a sposób świadczenia pracy w żaden sposób nie zmienił istoty jej dotychczasowego wykonywania, co najwyżej stworzono na zewnątrz pozory zaniechania reżimu pracowniczego.

Znamienne, że sam K. Ś. wskazuje (zeznając na rozprawie), że ma ksywę „brygadzysta”, co jest raczej rzadko spotykanym określeniem osoby, a w psychologicznym i statystycznym ujęciu takie określenie kojarzy się nie tyle z osobą co z tym, co osoba ta robi (z zajmowanym stanowiskiem). Jeżeli rzeczywiście jak twierdzi miał taką ksywę to logicznym jest przyjęcie, że jest on postrzegany jako brygadzysta, a zatem zeznania tych którzy przypisywali mu taką rolę trudno uznać za niewiarygodne. Do takiego wniosku prowadzi też przyznanie przez niego tego, że w istocie udziela niektórym rad czy pomocy w pracy. Zeznając K. Ś. twierdził, że zeznania złożone przed sądem na tej samej rozprawie przez B. D. (1) są nieprawdziwe, ale poproszony o wskazanie, w których konkretnie punktach kwestionuje ich prawdziwość, wskazuje tylko na przypisanie mu prowadzenie przez niego zeszytu co do czasu pracy (z zeznań E. K. wynika, że miał polecenie ten zeszyt zniszczyć). Nie był w stanie wskazać żadnego innego punktu. Dyskredytując zeznania D. wskazuje na konflikt z A. D. (2) negując jednak, iż jego źródłem jest sposób wykonywania przez niego pracy jako brygadzisty, bowiem jego zdaniem podstawą sporu było tego sporu jest to nie złożył on korzystnych dla A. D. zeznań w sądzie w sprawie dotyczącej sporu A. D. (1) z sąsiadem. Nawet jeżeli okoliczność ta miała miejsce, to nie musi to wykluczać to w żaden sposób tego, że pełni funkcje brygadzisty. To że zachował się jak brygadzysta ma przecież ma potwierdzenie w zeznaniach innych osób. Nie bez znaczenia w kontekście bycia brygadzystą i wiarygodności zeznań A. D. (1), który podnosił, że miał zastrzeżenia właśnie do pracy jako brygadzisty K. S. , który miał go „prześladować” w pracy - jest to, że do pobicia K. Ś. przez A. D., doszło na parkingu Spółki, co może świadczyć o istotnym związku z wykonywaną w tym dniu pracą. Również sposób działania A. D. tj. uderzenie kluczem do kół świadczy, iż wysoce prawdopodobnym było wystąpienie w tymże dniu w pracy jakiejś przyczyny wywołującej agresję u osoby, która w

światle długiego nagrania ze zeznań składanych przed sądem jest raczej spokojna. Gdyby w istocie źródłem tego incydentu było bliżej nieokreślone zeznanie K. Ś. w sporze z sąsiadem, to do zdarzenia nie doszłoby w pracy, gdzie groziły konsekwencje związane z jej utratą, i co rzeczywiście A. D. spotkało.

Sąd Apelacyjny poszerzył materiał dowodowy dopuszczając w sprawie dowód z szeregu dokumentów zawartych w aktach sądowych i rentownych, (postanowienie dowodowe k. 635v.) dopuszczając dowód z dokumentów, w szczególności protokół przesłuchań, przed Sądem Okręgowym w Ostrołęce oraz w postępowaniu przed organem rentowym, umów, pism procesowych złożonych faktur, rachunków, zapisków dotyczących: A. B. (1), A. D. (1), B. D. (1), Ł. D. (1), K. G. (1), M. G., C. M. (1), M. M. (1), J. O., A. O., I. O., M. P. (2), T. P., T. S., G. P. oraz z dokumentacji dołączonej do wniosku o dofinansowanie projektu realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Województwa (...) w latach 2007 - 2013 ( (...)) - Modernizacja linii produkcyjnej w firmie (...) (...). C. w celu zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Poszerzony materiał dowodowy również potwierdził wadliwość oceny dowodów w niniejszej sprawie dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dostrzegł ani nie wyjaśnił przyczyn istotnych różnic wielu zeznających w sprawie niniejszej lub innych sprawach w zestawieniu z ich zeznaniami składanymi przed organem rentowym. Dotyczy to w szczególności zeznań C. M. (1) (obecnie emeryta), który przesłuchany w charakterze płatnika składek w dniu 5.09.2014r. (k.145-167 akt LXII) wskazywał na jego zatrudnienie w Spółce w systemie zmianowym w godzinach 6-14, 14-22, prace w pewnym ciągu technologicznym, gdzie gwintował on to co wcześniej tokarze obrabiali na tokarkach. Podał wówczas, iż Spółka nie przyjmowała do pracy pracowników, a tylko na działalność gospodarczą. Wskazał, że taką formę zatrudnienia zaproponowali wspólnicy na stołowce w czasie przerwy. Wskazał, iż była „to propozycja nie do odrzucenia”. Po przejściu na samozatrudnienie pracował w systemie zmianowym raz na jedną raz na drugą zmianę i miał swojego zmiennika M. W. (2), a sam przyuczał Ż. na gwintarce. Jednocześnie też wskazał jako brygadzystów K. G. (1), który rozdawał pracę i ją nadzorował, a pomagali mu jako brygadziści K. Ś. (1) i I. Z. na poszczególnych zmianach. Zeznając wówczas jednoznacznie stwierdził, iż brygadziści odnotowywali ilość godzin, a te same zasady obowiązywały wszystkich. Jak kończył działalność to jego stawka wynosiła 15 zł za godzinę, a na początku miał 11 zł za godzinę. Przerwy w pracy były ogólnie ustalone. Opisując swoje obowiązki wskazywał, iż każdego dnia pytał brygadzystę którą skrzynkę z materiałem nagwintować. Wskazał, iż w razie wadliwości wykonania elementów, to elementy te szły do przetopu ponownie nikt nie poniósł konsekwencji. Wskazywał, że w zakładzie zatrudniono też przy pakowaniu kobiety w okresie późniejszym. Jednocześnie też wskazywał, iż liczba przepracowanych godzin była wykazywana na specjalnym pasku, który każdy otrzymywał. Wskazał też, że właściciele firmy kazali im aby przynajmniej jeden rachunek w roku wystawić na inny podmiot niż S.. Przyznał jednocześnie, że nie prowadził działalności na rzecz innego niż S. podmiotu, ani nie kupował żadnych narzędzi na swoją firmę. Póki pracował to w firmie nie było urlopów wypoczynkowych, a słyszał od kolegów, że teraz je wprowadzono. Wskazał, iż w pierwszej umowie był obowiązek osobistego świadczenia pracy na rzecz Spółki. W 2007 r. dostał drugą umowę o pracę, a zawarcie tej umowy wyglądało w ten sposób w dniu wypłaty „M.” kazał przynieść mu pieczętkę ze sobą, mówiąc „że jest takie „ogólnokrajowe zarządzenie”. Zeznając natomiast w sprawie dotyczącej kontroli samej spółki w dniu 18.02.2015 r. (k. 4803-4817 tom VII) jego zeznanie w zostało zmodyfikowane, w szczególności co do nadzoru, robienia przerw pracy. Podtrzymał jednak wówczas rozliczenie według przepracowanych godzin, które były wykazywane na pasku. Kierunek dopasowywania zeznań do linii Spółki jest wyraźny nie mogło to się dzieć bez potrzeby i przyczyny. W postępowaniu sądowym toczącym się z odwołania Spółki (III U 958/15 jego dotyczącym ), C. M. (1) prosił o jego niewzywanie i nieprzesłuchiwanie (k.77-78), a gdy Sąd mimo to wezwał go zeznanie to znacznie odbiega od zeznania przed organem rentowym, w szczególności twierdził, że jego wynagrodzenie nie zależało od ilości godzin, i zaczął mówić rozliczaniu według ważonych kilogramów. Nie widział już też aby Ś. czy Z. zachowywali się jak brygadziści. Podobnie zeznał jako świadek w sprawie niniejszej dotyczącej K. Ś.. Zeznania świadków K. G. (1), M. G., K. P., zmienione wobec pierwotnie złożonych przed ZUS zeznania C. M. (1) oraz S. Ż. (1), I. Z., M. K. (1), K. S. (1) i ubezpieczonego nie były szczere, zostały wyuczony, dlatego były składane w interesie płatnika składek, któremu zatrudnieni u niego boją się zaszkodzić. Jest on ich obecnym pracodawcą i są zależni od niego ekonomicznie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego istotne dla sprawy są zeznania A. D. (1), który zeznając na rozprawie wcale nie miał woli „szkodzenia” Spółce, zeznawał z trudem z uwagi na trudności w mówieniu, tym niemniej z jego zeznań wynikają istotne elementy w zakresie sprawowania nadzoru przez brygadzystę K. Ś. (o czym wspomniano już wyżej), godzinowego rozliczania pracy (stawkę za godzinę), potwierdził nawet wcześniejsze zeznania przed organem rentowym co do tego, że osobom zatrudnionym (na działalność gospodarczą) przyznawano urlop w wymiarze 5 dni jeżeli pracowali do lat, a tym zatrudnionym dłużej nawet 10 dni i 15 (odpowiednio przy 10 i 15 latach zatrudnienia). Odrzucając generalnie jego zeznania Sąd pierwszej wypowiedział z nich przy tym wadliwie wnioski, co do tego, że świadek nie miał narzuconych norm czasu pracy i mógł sam pracować ile chciał. Podczas, gdy istotą tego zeznania w kontekście zeznań złożonych przed organem rentowym a także części innych świadków było jedynie to, że ich prawo do dysponowania czasem pracy dotyczyło raczej czasu pracy przekraczającego 8 godzin, w tej części mogli oni faktycznie pracować bez ograniczeń za taką samą stawkę godzinową. Ze złożonych do akt rentowych pasków wskazujących zdaniem świadka liczbę godzin wynika, iż w np. 4 miesiącach z roku 2010 liczba przepracowanych godzin przekraczała 200 (najwyższa we wrześniu 2010 r. 212 godzin k.202-203 akt ZUS T XXXV). Wypada zauważyć, iż z zestawienia wymiaru czasu pracy w poszczególnych miesiącach roku 2010 r. najwyższa liczba godzin dla przepracowana była w marcu i wynosiła 184 godziny (dla września norma ta wynosiła 176 godzin do przepracowania). W zeznaniach przed organem rentowym wskazywał też osoby, które uległy w zakładzie wypadkom (stłuczenia, obcięcia, zgniecenia oparzenia,) P. E., S. G., M. D., W. G., K. Ś. (1). Wypadków tych nie zgłaszano, a oni mieli mówić, że stało się to w domu. Negując i marginalizując zeznania tego świadka Sąd Okręgowy popadł w sprzeczność bowiem twierdząc, iż zeznania świadka oraz jego synów było skutkiem konfliktów (bójki), w której świadek uczestniczył. Sąd Okręgowy niesłusznie pominął zeznania świadka, iż źródłem (lub co najmniej dominującą współprzyczyną) tego konfliktu było niezadowolenie świadka z sposobu wykonywania przez K. Ś. funkcji brygadzysty, w wyniku czego świadek czuł się „prześladowany” wskazując, iż nie mógł odejść od maszyny nawet do ubikacji, by K. Ś. nie miał pretensji. Można zauważyć, iż zeznanie przed Sądem złożone przez świadka jest nieco wygładzone w stosunku do tego złożonego przed organem rentowym, zachował jednak zasadniczą spontaniczną spójność tych zeznań, a te przed organem rentowym potwierdzał w trakcie zeznania przed sądem. Istotne dla Sądu Apelacyjnego jest to, że świadek w postępowaniu rentowym złożył wiele pasków wskazujących na wysokość jego miesięcznych wynagrodzeń, które uzyskiwał jak zeznał od M. C.. W czasie zeznań świadek potwierdził fakt ich złożenia i wskazał, iż na godzinowy sposób liczenia jego wynagrodzenia do czego dodawano kwotę na ZUS, które miał odprowadzać. I znowu porównanie zapisów tych pasków dotyczących poszczególnych pozycji w szczególności pozycji razem, idealnie pasuje do kwot z wystawianych rachunków za te miesiące, podobnie jak w przypadku Ł. D. (k.183-203 akt kontroli tom XXXV rachunki i paski). Nie ulega zatem wątpliwości, iż przedmiotowe paski służyły do wyliczenia wynagrodzenia świadka, które była za stawkę godzinową. Zeznanie świadka nie koliduje w istotnych momentach z zeznaniem przez niego złożonymi w własnej sprawie (akta sprawy III U 938/15 k.96-97). Wskazał wówczas między innymi, iż K. Ś. wydawał mu polecenie np., co do przejścia na inną maszynę, zgłaszał też wyjścia brygadziści. Dodał nadto, iż brygadziście zgłaszał też kiedy chce wziąć płatny urlop, miał najpierw tydzień, a potem 2 tygodnie – takie paski okazał też A. B. (zmarł w toku postępowania).

Sąd Apelacyjny odmienił, niż uczynił to Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka B. D. (1) (k. 210 i n. ) od lutego 2008 r. prowadzącego działalnością gospodarczą do 2011 r. i zatrudnionego w Spółce. Świadek podał, że wcześniej pracował w S. „na czarno” około pół roku. Co wykonywaniu pracy potwierdził zmianowo, wskazał nawet, że pracował ze swoją grupą, jak ustalili szefostwo, wymienił osoby z którymi pracował. Wskazał że pracował 8 godzin lub robił nadgodziny, które było dobrowolne. Podał, że wcześniejszy okres zatrudnienia na czarno niczym nie różnił. Poza tym, że po zarejestrowaniu działalności dopłacał ZUS oprócz tego co wypracował. Stawkę miał godzinową i zawsze był wynagrodzony według stawki godzinowej. Po wolne chodziło się do szefów (C.) albo do brygadzysty, w jego przypadku to był K. Ś. (1). On był zawsze jego brygadzystą, ustawiał do maszyny, decydował o przejściu na inną maszynę, zapisywał godziny przepracowane. Świadek potwierdził, też jego ojciec uderzył Ś., bo ten jako brygadzysta przedstawiał go ciągle na inne maszyny. Świadek podał też, że przed zatrudnieniem w S. nie miał żadnego doświadczenia w wykonywanej pracy, podał jednak, iż praca była prosta bo „wszystko” było ustawione. Jak coś poszło nie tak wrzucało się do skrzynki i szło na przetop, bez konsekwencji. Przyuczył go Ś. i on też nadzorował jego pracę najpierw przychodził co kilka godzin. Miał urlop, który był płatny. Świadek uważała się za pracownika, wszyscy przychodzili na tę samo godzinę. Jak komuś

coś wypadło i nie mógł to musiał to uzgadniać. Nie mógł negocjować ani stawki za godzinę, ani negocjować zawieranej umowy. Wszyscy byli wynagradzani za godzinę i świadek nie słyszał, aby wynagrodzenie było obliczane od kilograma. Potwierdził prowadzenie zeszytu/książki przez brygadzystów, gdzie zapisywano godziny pracy oraz przysługiwaniu urlopu płatnego. Z urlopu tego korzystał jak był chory, chyba, że w danym roku nie chorował wtedy wykorzystywał go pod koniec roku. Nie świadczy usług na rzecz innych podmiotów, bo nie miał żadnego własnego sprzętu. Świadek też powiedział, że to, że inni zeznają inaczej to skutek tego, że boją się stracić pracę i że są „szkolenia” jak mają zeznawać. Zeznania świadka korespondują z jego zeznaniem złożonym przed organem rentowym (k. 217-293 T. XXXV), gdzie szeroko opisał warunki zatrudnienia w zakładzie. Istotne jest to, że świadek wskazał, że mieszka i pracuje obecnie w Holandii, ale wie od matki, że A. i M. C. (1) starszą ludzi pracujących, że mogą stracić pracę i namawiają ich do mówienia nieprawdy. Jak się zaczęła kontrola ZUS to organizują zebrania z pracownikami, na których ich uczą co mają mówić. Do akt rentowych świadek również złożył pasek wynagrodzenia (k. 275 Tom XXVI), gdzie kwota razem 3.082,54 zł odpowiada kwocie wykazanego przychodu świadka za sierpień 2011 r. Wedle tego paska i w powiązaniu z zeznaniami świadka - pasek ten stwierdza przepracowanie przez niego 203 godzin w tym miesiącu (wymiar czasu pracy dla tego miesiąca wynosi 176 godzin) po 10,80 zł co daje kwotę 2.192,40 zł do czego dodana pozycję ZUS w kwocie 890,14 zł i łącznie 3.082,52 zł. Przedmiotowy pasek pokrywa się zatem z kwotą wykazanego przychodu.

Istotne są w sprawie także zeznania K. G. (1) (po właścicielach strategicznie najważniejszej osoby w firmie), przy czym chodzi o jego pierwsze zeznania, w których jak się zdaje nie miał on jeszcze rozeznania co do faktów istotnych w sprawie lub starał się unikać jednoznacznych stwierdzeń. Zeznając w dniu 25.05.2014 r. (k. 9 – n. XLI) wskazał, iż w istocie nie wie on jak jest liczone jego wynagrodzenie, ustnie informuje go o tym M. C. (1) pod koniec miesiąca na ile ma wystawić rachunek. Jak twierdził nie wie, jaki jest system wynagradzania pozostałych zatrudnionych. Jest to niezwykle ciekawe, bowiem K. G. (1) co było bezsporne w sprawie decyduje bezpośrednio o wszystkich zleceniach przekazywanych zatrudnionym, i jest wręcz niemożliwe, aby nie wiedział on w jaki sposób funkcjonował sposób wynagradzania. Miesiąc później w dniu 05.06.2014 r., wskazał ponownie, iż nie wie co składa się na wynagrodzenie przedsiębiorców. Przyznał też, iż umowę o współpracy otrzymał tylko podpisu i nie mógł jej negocjować. W świetle jego późniejszych zeznań i zeznań innych osób, w których to właśnie on miał być główną osobą, trudno nie odnieść wrażenie, iż świadek i strona w jednej z spraw unika wyraźnie przedstawiania faktycznego stanu rzeczy i to nie tylko co sposobu liczenia wynagrodzenia. Jego późniejsze zeznania nie są w całości szczere, także te składane przed Sądem Apelacyjnym kiedy K. G. (1) zeznał, że umowę o pracę rozwiązano na mocy porozumienia stron, to on chciał założyć działalność gospodarczą. Świadek miał zajmować się kontrolą zgodnie z normami i rysunkami jakości - miał kontrolować podwykonawców, którzy brali zlecenia od pana Z.. Niektórzy mieli już działalność, inni zakładali. Świadek utrzymywał, że nie miał wyznaczonych godzin pracy. Kontrola polega na wykonaniu pomiarów zgodnie z rysunkiem. Rysunki są robione przez (...) spółki (...) - wiszą na wszystkich maszynach. Przychodził i patrzył co jest w skrzynkach. Było tak, że wykonawca zadzwonił i świadek przychodził - robił pomiar wyrzykowy, kontrolował też ilość. Ilość zawsze była pod zamówienie (firma miała wykonać ilość jaką ktoś zamówił). Towar przemieszczał się po hali. Zdarzało się, że kilka osób wykonywało detal. Oceniał wg rysunku. Wcześniej było ilościowo, a teraz jest na kilogramy. Miał notes, w którym to odnotowuje (w 2007 r. też miał). Odnotowywał imię i nazwisko, ilość, a w tej chwili kilogramy. Sprawdzał różnie, jak był podwykonawca to sprawdzali razem, jak nie to sprawdzał sam. Te zapiski przekazywał M. C. (1) - służyło to do wypisania faktury dla tych przedsiębiorców. Nie widział, żeby ktoś za kogoś wypełniał faktury. Jeśli podwykonawca prowadził własne zapiski to mógł na podstawie własnych zapisków wystawić fakturę. Niektórzy zapisują, niektórzy korzystają z zapisów jego i pana C.. Twierdził, że nie koordynował pracy podwykonawców. Podwykonawca przychodził do niego - brał zlecenie co ma wykonać i w jakiej ilości. Wskazywał co ma zrobić, jaką ilość i podawał termin. Jak zrobił wcześniej to mówił, że chce wziąć następną robotę. Park maszynowy jest nastawiony na wyroby. Podwykonawcy wiedzą, do której maszyny mają podejść. Jak zrobił to zgłaszał, że ma wykonany asortyment i czy jest kolejny do zrobienia. Asortyment robiony jest w tolerancji, nie trafiło się, że nakazał naprawienie elementu. Nie słyszał, żeby nazywali go brygadzystą, kierownikiem tak. Jeśli daje się zlecenia, to ktoś może tak mówić. Jak się jest na działalności to nie można być brygadzystą. Świadek dalej zeznał, że rozliczał się ze swojej pracy przed panem A.. Na podstawie sprzedanych elementów było mu wypłacane wynagrodzenie. Od 2007 r. nie miał przedłużanej umowy. Od śmierci Z.

miał ustną umowę, że wynagrodzenie będzie wypłacane wg sprzedaży - 0,3% od sprzedaży firmy (od 4 tys. zł do 6,7 tys. zł). Pan C. miał zaufanie do niego, pracuje od pierwszego dnia (zeznania k.851).

Znamienne jest, iż podczas całego przesłuchania przed Sądem Apelacyjnym świadek K. G. (1) podkreśla i wręcz nadużywa słowa „firma” dla przykładu „zazwyczaj firma, która kończy wykonanie detalu to zgłasza się do mnie, że weźmie kolejne zlecenie. Firmy robią sobie przerwy” czy „nie wszystkim firmom zależy na szybkim wykonaniu zlecenia”(k.851 v) a przecież świadek od wielu lat współpracuje z osobami zatrudnionymi w spółce (...), te tzw. firmy do dobrze znane K. G. (1), osoby często pracujące od lat na tych samych stanowiskach, czy przy tych samych maszynach wywodzące się z tych samych małych stosunkowo małych miejscowości z K. i jego okolic. Takie „wyuczone” wręcz zeznanie w ocenie Sądu Apelacyjnego nie jest spontaniczne i szczerze – świadczy o odpowiednim „przygotowaniu się do zeznań”, w szczególności ma podkreślać, że w spółce nie ma pracowników, są zaś jedynie „firmy”. Także w poprzednich zeznaniach składanych przed Sądem Okręgowym świadek zeznawał „W zakładzie jest ok. 90 firm. Oni do mnie przychodzą po zlecenia. Jak komuś się kończy zlecenie, to mi sygnalizuje, że chce następne. Ja dostaję zamówienie od p. A. i ja wiem, co jest do wykonania i mówię gdzie co jest. Firmy specjalizują się w określonych czynnościach. Był określony termin na wykonanie zlecenia. Jak ktoś bierze zlecenie na piec, to zawsze we dwóch muszą pracować – Ja decydowałem kto robi jaki element”. Takie przyporządkowywanie zadań należy uznać za wydawanie poleceń w zakresie techniczno-organizacyjnej strony świadczenia pracy nawet przy braku bieżącego nadzoru nad wykonywaniem pracy. Oczywiście jest, że wybór podwykonawcy co do maszyny był złudny, gdyż określone maszyny służyły do określonych celów, była ich też jedynie określona ilość, wymagały przystosowania do pracy, zaprogramowania do produkcji określonego typu urządzenia itp. Okoliczności te zdają się wymagać nadzoru i koordynacji ze strony spółki w większym stopniu niż uzasadnione byłoby to umową zlecenia.

Istotną w sprawie, jest kwestia właściwej oceny zmiany treści umów o współpracy w roku 2007. Organ rentowy miał w toku kontroli problemy z uzyskaniem wcześniejszych umów zawieranych przy przejściu ze stosunku pracy w 2002 r. W tym zakresie konieczna jest analiza jednej z umów znajdujących się w aktach kontroli dotyczącej A. B. (1) (k. 25 in. XIV) zawartej w dniu 1.10.2003 r., zapisy tej umowy nazwanej umową o współpracy zawierają elementy charakterystyczne do stosunku pracy, a nadto przy prawie pewnym założeniu, iż inni ubezpieczeni mieli w tym czasie zawarte podobne umowy ze Spółką podważa ona zeznania wielu osób, czyniąc je nieprawdziwymi w zakresie sposobu wynagradzania i czasu pracy. Z § ust. 1 umowy wynika, iż A. B. był zobowiązany jeżeli nie otrzyma innych zaleceń do świadczenia usług na rzecz Spółki w godzinach od 6.00-14.00, lub 14.00-22.00, w § 5 ust. 2 natomiast przedmiotowej umowy wskazano, iż usługodawca wystawiać będzie rachunek na kwotę, która wynika, z iloczynu godzin świadczonych usług na rzecz Zakładu (...) i stawki wynoszącej 6 złotych za godzinę. Co więcej w § 6 umowy jest zapis wskazujący na wyznaczenie osoby do uprawnionej „do kontroli i koordynowanie realizacji umowy w osobie M. K. (2)”, co może wskazywać na wyznaczenie nawet A. B. (1) przełożonego. Postanowienia tej umowy zostały przy tym potwierdzone przez A. B. (1) zeznaniami z dnia 5.02.2015 r., w których potwierdził on pracę w systemie płacowym godzinowym i na dwie zmiany. Wskazał też jako przełożonych niejako kierowników na zamianach K. G. (1) i jego barta M., oraz jako brygadzystów K. Ś. (1) i I. Z.. Osoby te prowadziły zeszyt, gdzie odnotowywały godziny przyjscia do pracy i ilość przepracowanych godzin. Jak wspomniano zeznanie powyższe A. B. (1) ma mocne korelacją z zawartą w dniu 1.10.2003 roku umową o współpracy. Sąd Okręgowy usiłował przesłuchać świadka ale ostatecznie tego nie uczynił nie udało się bowiem prawidłowo zawiadomić. Trzeba jednak zauważyć, iż w stosunku do tego świadka nawet nie podnoszono jakiś okoliczności, które podważałyby jego wiarygodność. Ponowne przesłuchanie świadka przez Sąd Apelacyjny nie było możliwe (zmarł w dniu 22.06.2016 r. – akt zgonu k. 789).

Świadek M. C. (1) twierdził (k.212 in.), iż umowy takie przy przejściu na samozatrudnienie były rozważane, ale w istocie nie weszły w życie, bo ludzie nie byli zadowoleni. Przyznał, że były to umowy podpisane przez obie strony. Podał, że były tylko próby wprowadzenia tych umów (w 2002 r.), które od początku nie działały. Zeznanie to nie tłumaczy tego, iż powyższa umowa A. B. (1) została zawarta w 1.10.2003 r., a zatem blisko dwa lata później niż przejście na samozatrudnienie. Co więcej w aktach rentowych M. P. (2) (k.23 i n. akt LXXIX) znajduje się druga taka - prawie identyczna umowa, w szczególności co do wyznaczonych godzin pracy (§1) i godzinowego wynagrodzenia (k.§ 5). Istotnym i zdecydowanie podważającym zeznania M. C. jest to, iż umowa pochodzi z 1.09.2004 r. a zatem z okresu

znacznie późniejszego niż przejście na samozatrudnienie (01.01.2004 r.). Nie jest rzeczą obojętną i przypadkową, iż w okresie późniejszych kontroli nikt z ubezpieczonych umów sprzed 2007 r. nie złożył, co niewątpliwie czyni wysoce uprawnionym twierdzenia organu rentowego o bieżącym „sterowaniu” zachowaniem ubezpieczonych w toku postępowania, począwszy od jego etapu administracyjnego, w tym co do tego jakie dokumenty mogą oni składać.

Z kolei w kontekście sposobu obliczania wynagrodzenia istotne i warte zauważenia jest to, że niektórzy ubezpieczeni nawet jeżeli tak jak inni twierdzili, że rozliczali się wg ilości kilogramów to podawali precyzyjnie lub przedziałowo średni miesięczny czas swojej pracy w godzinach np: M. K. (akta kontroli Spółki k.4559), M. M. (k.2045), C. M. (k. 4813), B.K. N. (k.2091), M. N. (k.2129), W. W. (k.2549), S. Ż. (k.2609), M. K. (k.1941) z akt, z których Sąd Apelacyjny dopuścił dowód w niniejszej sprawie.

Sąd Apelacyjny nie podziela ustaleń Sądu I instancji, dokonanych w oparciu o opinię biegłego z zakresu organizacji i zarządzania oraz analizy i wyceny przedsiębiorstw (...), że odwołujący nie wykonywał pracy podporządkowanej, tj. pod kierownictwem pracodawcy. W ocenie Sądu Apelacyjnego opinia nie wnosi nic istotnego do sprawy. Opiera się bowiem na założeniach jednostronnych pochodzących z materiału dowodowego potwierdzającego funkcjonowanie systemu zarządzania produkcją wskazywanego przez Spółkę, w szczególności co do kilogramowego rozliczania produkcji pracy i pracy świadczonej w dowolnych godzinach – mimo, że biegły podobnie jak Sąd miał dostęp i do dowodów wskazujących rozliczanie wg stawki godzinowej. Biegły też podkreśla znaczenie wizji lokalnej, a co zdaniem Sądu Apelacyjnego jest kolejnym słabym punktem opinii, trudno bowiem uznać, że spodziewana i zorganizowana wizja lokalna w sytuacji wysokiego prawdopodobieństwa wpływania na zachowania ubezpieczonych ma jakąś wartość dowodową. Ze zeznań świadka E. K. wynika przy tym, iż w czasie kontroli Spółki pod pozorem przestrzegania zasad bezpieczeństwa utrudniano lub uniemożliwiano obserwację realnego procesu produkcji, choć mimo tych utrudnień mogła stwierdzić pracę tych samych osób na tych samych stanowiskach pracy. Użycie zwrotu „pod pozorem przestrzegania zasad” ma swoje uzasadnienie w świetle zeznań świadków wskazujących na warunki pracy w zakładzie i występujące wypadki w zakładzie. Znamiennym w tym kontekście jest też fakt, że nie udostępniono ZUS dokumentacji techniczno-ruchowej pieców, bo wedle twierdzeń Spółka miała ją tylko w języku włoskim, to samo dotyczy najnowszej włoskiej obrabiarki. Biegły wskazał, że oparł się na części materiału dowodowego - wybrał zeznania kilku świadków i podsumował zawarte w nich stwierdzenia co do przebiegu pracy w zakładzie (opracował wyciąg na podstawie zeznań 10 świadków). Stwierdził, że częściowo są one niespójne w związku z czym przyjął za materiał do opinii „możliwie najbardziej powszechny i nie sporny wydzwitek zeznań” (str. 40 opinii). Ponadto wskazał, że S. sp. j. prowadzi produkcję około 300 typów produktów (. (...) opinia uzupełniająca str. 14) i biegły nie wyróżniał procesu technologicznego dla każdego z produktów z osobną „przyjął, że proces technologiczny produkcji wyrobów mosiężnych jest zbliżony dla całej gamy produktów”. W II opinii uzupełniającej (str. 21) biegły wskazał, że udzielenie odpowiedzi na pytanie wymaga wyjaśnienia czy przy pracy „przy piecu” wystarczające było ustalenie sposobu i czasu realizacji zlecenia przez podwykonawców, bez bieżącego nadzoru przez spółkę czy też dla jego powodzenia wymagana była koordynacja i nadzór. Tu biegły wskazał, że nie posiada wiedzy jaki wolumen materiału podlega obróbce w piecu i nie posiada uprawnień merytorycznych aby wypowiadać się w przedmiocie technicznego przebiegu produkcji z wykorzystaniem tego urządzenia. Ponadto przyznał, że podczas wizji lokalnej prace przy piecu nie były wykonywane (str. 20).

Z punktu widzenia przedmiotu opinii, której teza została sformułowana na zasadzie hipotezy tj. czy możliwe jest wykonywanie tych elementów w systemie podwykonawstwa niezależnych od siebie przedsiębiorców, z których każdy wykonuje oddzielnie zamówienie w dowolnie wybranych dniach i godzinach pracy, czy też charakter tej produkcji wymaga pracy w zorganizowanym systemie pracy, na określonych stanowiskach pracy, pod nadzorem i koordynacją pracodawcy w wyznaczonych przez niego godzinach pracy, szczególną rolę przyjął na siebie sąd orzekający. Biegły bazował np. na ustaleniu, iż K. G. (1) jest również podwykonawcą (str. 41 opinii głównej), natomiast sam K. G. (1) w zeznaniach składanych na rozprawie w dniu 10.03.2016 r. w sprawie III U 809/15 zeznał, że jest wynagradzany w zależności od sprzedaży, od przychodu Spółki i otrzymuje 0,13 % od sprzedaży. Słuchany jako świadek w niniejszej sprawie w dniu 21.01.2016 r. zeznał, że jest wynagradzany w ramach umowy o współpracy i wystawia rachunek w zależności od ilości wykonanych zleceń. Jego wysokość wynagrodzenia zależy od ilości wykonanych zleceń,

kilogramów sprawdzonych elementów, które wrócą na magazyn. Nie wiedział dokładnie, ile ma za kg. Biegły na stronie 45 opinii głównej we wnioskach wskazał także, że przeważająca część procesów technologicznych wykonywanych w zakładzie wymaga jednoosobowego zaangażowania i przyjął to za pewnik. Powyższe stoi w sprzeczności choćby z zeznaniami M. C. (1) składanymi w niniejszej sprawie na rozprawie w dniu 11.04.2016 r., który opisał inaczej proces produkcji w Spółce. Użył słów „teraz wiedząc, ile czynności trzeba zrobić na danym detalu, trzeba te 4 zł podzielić na poszczególne operacje i mniej więcej wiadomo, ile każda z tych operacji kosztuje. Aby był element finalny, musi przejść przez kilka osób. Nie da się, aby zrobiła to jedna osoba.” Nie ulega też wątpliwości wskazywany przez organ rentowy istotny przerost formy opinii nad jej treścią, gdzie z 51 stron opinii głównej wywody naukowe zajmują 32, kolejne 9 opis stanu faktycznego jednostronnie przyjętego do opinii, a wnioski to zaledwie kilka stron opinii. Nedorzeczną jest jedna konkluzji opinii, sprowadzająca się do określenia dwóch ubezpieczonych pracujących przy piecu do wytopu w systemach po 12 godzin na zmianę: „klasycznym przykładem konsorcjum dwóch podwykonawców” (k. 468v. protokół skrócony).

Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że wybór podwykonawcy co do maszyny był złudny, gdyż określone maszyny służyły do określonych celów, była ich też jedynie określona ilość, wymagały przystosowania do pracy, zaprogramowania do produkcji określonego typu urządzenia itp. Okoliczności te zdają się wymagać nadzoru i koordynacji ze strony spółki w większym stopniu niż uzasadnione byłoby to umową zlecenia, a przecież K. G. (1) wskazywał urządzenia, na których miała być wykonana praca (odwołujący przyznał ten fakt w odwołaniu). M. C. (1) przyznał, iż aby był efekt finalny, każdy element musi przejść przez kilka osób i nie da się, aby zrobiła to jedna osoba. Także swobodnie opowiadał o ilościach przedłużeń, które wchodzi na kilogram, żonglował ilościami i kilogramami, przez lata prowadzenia działalności gospodarczej posiada wiedzę, ile sztuk jakiego towaru wchodzi na kilogram. Wie, ile czasu potrzeba na wyprodukowanie określonej ilości sztuk danego asortymentu, gdyż produkuje się stały asortyment, produkcja jest mechaniczna, jedna osoba na zmianie wykonuje przeważnie ten sam rozmiar i typ elementu. Ale to również M. C. (1) we wniosku o dofinansowanie projektu realizowanego w ramach programu Operacyjnego Województwa (...) 2007-2013 traktował przedsiębiorców jako pracowników. Także w 2008 r. płatnik zawarł z (...) SA umowę grupowego ubezpieczenia pracowniczego typ P (...) i był nią związany do końca kontroli prowadzonej przez ZUS (jest to jedna z licznych sprzeczności pomiędzy poszczególnymi zeznaniami M.C.). M. C. (1) zeznał m.in., że gdy zatrudniał w ramach stosunku pracy wszyscy zarabiali wynagrodzenie minimalne. Świadek C. M. (1) na rozprawie w dniu 26.02.2016 r. zeznał, tłumacząc zmianę swoich zeznań: „Być może było tak, że na umowę o pracę były stawki godzinowe, ale później już nie”.

W zakładzie (...) podwykonawców zapewne obowiązywały instrukcje stanowiskowe (nie przedłożono ich ani w trakcie postępowania kontrolnego, ani w postępowaniu przed Sądem), również wszelkie decyzje w zakładzie (...) pozostają w rękach wspólników i nie są delegowane na niższe szczeble, gdyż na inny, nie "spłycony" charakter zarządzania wskazuje pośrednio sposób wynagradzania K. G. (1) przez Spółkę, tj. procentem od jej sprzedaży, co plasuje go w grupie osób zarządzających (por. zeznania składane w jego własnej sprawie Sygn.akt III U 809/15 w dniu 24.02.2016 r.), a według świadka B. D. (1) w Spółce występował też brygadziści w osobach: K., K. G. (1), K. Ś. (1), A. D. (1) wskazał na brygadzystę K. G. (1) i K. Ś. (1), Ł. D. (1) wskazał K. Ś. (1), K. G. (1), M. Z. (2), ubezpieczony K. Ś. (1) nie bez przyczyny jest nazywany przez wykonawców „brygadzystą”, choć tłumaczył to tylko „ksywką”.

Znamienne jest, iż przy obsłudze pieca konieczne było współdziałanie i współpraca pomiędzy osobami stale wykonującymi pracę przy obsłudze takiego pieca. Ponadto wykonawcy zapewniali sami sobie materiały eksploatacyjnych i sprzęt pomocniczy, a wszystkie niezbędne do wykonania poszczególnych elementów armatury czynności w zakresie przygotowania stanowiska pracy i materiału, który poddawano obróbce oraz wyposażenia w narzędzia, które wykorzystywano należały do obowiązków Spółki (...).

Istotnym jest również, iż zmiana formy współpracy z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną i związana z tym zmiana sposobu i organizacji pracy w firmie (...) od 1.01.2002 r. polegała w rzeczywistości na tym, że sami przedsiębiorcy podejmują decyzję odnośnie czasu, tj. dni i godzin, w których świadczą usługi na rzecz firmy, decydują, jakiego rodzaju zamówienie do wykonania przyjmą i na której z dostępnych maszyn daną usługę wykonają. Przeczy temu okoliczność, iż wszyscy pracowali nadal co najmniej 8 godzin dziennie przez 5 lub 6 dni w tygodniu i przychodzili



regularnie albo na rano albo na popołudnie do pracy, i w rzeczywistości następowała specjalizacja, ponieważ każdy z wykonawców przez cały czas pracował przy obróbce tych samych elementów i na tych samych maszynach. Powyższe wynika z zeznań wszystkich wykonawców, zeznań świadków, zeznań K. G. (1) składanych w sprawie III U 809/15 w dniu 24.02.2016 r. trudno uwierzyć w tezę, iż to wykonawcy decydują, jakiego rodzaju zamówienie przyjąć, w sytuacji gdy K. G. (1) przyznał, że on otrzymuje zamówienia od A. C. i daje wykonawcom zlecenia. Teoretycznie wykonawcy mogą w każdej chwili podjąć decyzji o nieprzyjmowaniu kolejnego zlecenia, ale na taki fakt nie wskazał żaden ze świadków zeznających w niniejszej sprawie oraz ubezpieczeni we własnych sprawach. Co do wynagrodzenia wykonawców - było uzależnione od ilości kg wytworzonych elementów i ceny wynegocjowanej z K. G. (1), podczas gdy z zeznań M. C. (1) składanych na rozprawie w dniu 11.04.2016 r. wynika, że nie było żadnych negocjacji, stawki były stałe i określone przez współników. Wykonawcy, w tym K. Ś. (1) stosują się do poleceń przełożonych, co do sposobu wykonania elementów, co wynika z zeznania K. G. (1) składanych w dniu 21.01.2016 r. oraz we własnej sprawie III U 809/15 w dniu 24.02.2016 r. - każdy detal musi być wykonany według technicznych założeń, co on sprawdzał i wskazał również, iż określano termin wykonania danego zlecenia.

Trudno uwierzyć, iż K. Ś. (1) i pozostali wykonawcy byli zadowoleni z formy współpracy po 1.01.2002 r., w sytuacji gdy wszyscy wskazywali, że pracowali codziennie i co najmniej 8 godzin dziennie, tj. K. P. pracuje 8-10 godzin dziennie, S. K. pracuje 9-10 godzin dziennie, K. Ś. (1) pracuje nawet 12 godzin dziennie. Tym samym należy postawić wniosek, że nie mieli oni więcej wolnego czasu w porównaniu do okresu poprzedniego, gdy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę.

Słuchany ponownie przed Sądem Apelacyjnym świadek I. Z. podkreślił, że nigdy nie był brygadzystą, ani nie nadzorował pracy i nikt do niego z niczym nie zwracał. Jak zeznał - pracę przydziela mu K. G. (1) „ja wiem do której mam iść maszyny i co mam robić (...) zlecenie otrzymuję od pana G.. Czasami ja go pytam, a czasami on mi proponuje jakąś pracę. Pan G. nie nakazuje mi zrobić konkretnego zlecenia. Żeby rozliczyć się z pracy dzwonię do K. G. (1), on sprawdza i waży. Jeśli go nie ma w zakładzie to liczy to po dwóch dniach. Swoją pracę odstawiam na bok. Pan G. zawsze zapisuje sobie na karteczkach co zrobiłem, ja też sobie zapisuję. Przeliczam sobie kilogramy, na podstawie własnych i pana G. zapisków spisujemy wynagrodzenie” (k.853v-584). Zeznania te nie są w ocenie Sądu Apelacyjnego szczerze. Przeczą temu zeznania A. B. (1) i innych ubezpieczonych, którzy wyraźnie wskazywali I. Z. jako brygadzystę. Podnieść należy, że w Spółce (...) w istocie każdy ważył materiał, choć na podstawie różnorodnych, niespójnych, często wykluczających się zeznań świadków będących wykonawcami nie można zbudować spójnego systemu dokonywania rozliczeń za wykonaną pracę a zeszyt, w którym ewidencjonuje się kilogramy, okazany biegłemu podczas wizji, uzasadnia przyjęcie, iż taki system rozliczeń został wprowadzony w Spółce dopiero w trakcie postępowania sądowego lub już po przeprowadzeniu kontroli ZUS.

Znamienne są zeznania M. C. (1), który zeznał przed Sądem Apelacyjnym, iż „przedsiębiorcy sami się kontrolują. Pierwsze sztuki po ustawieniu maszyny są zazwyczaj złe. Co 50, co 100 sztukę trzeba zmierzyć. Mierzą przedsiębiorcy. (...) Przeważnie każdy robi coś innego. Jest ponad 300 elementów w sprzedaży (k.931)”. Dalej zaś zeznał „nie mamy przerw w pracy zakładu... proces produkcyjny zaczyna się od kucia wyrobu, od działu z piecami i nagrzewnicami, potem idzie na obróbkę mechaniczną (...) Jest 7 hal. Nie ma kontroli wejść do zakładu... nie muszę pilnować, nie musi być list obecności...każdy może wejść do zakładu (k.932)”.

A. C. – współwłaściciel firmy słuchany w charakterze strony potwierdził, to co mówił jego brat M. C. (1) i dodał, że nikogo nie nadzoruje, nie wydaje poleceń. Na hali jest ok.120 osób...nikt nie kontroluje ilu jest podwykonawców w ciągu dnia (k.933)”.

Właściciele spółki (...), jak też odwołujący i świadek K. G. zeznając przed Sądem roztaczają wizję idealnie prosperującego przedsiębiorstwa w pełni opartego na zaufaniu do samozatrudnionych przedsiębiorców. Swoją firmę przedstawiają jako firmę otwartą dla ludzi, darząc ich w pełni zaufaniem. Wszak z zeznań właścicieli spółki i tzw. brygadzystów wysnuć można wniosek, iż firma (...) jest otwarta na każdy rodzaj współpracy i dla każdego. Zakład praktycznie otwarty jest 24 godziny na dobę, oferuje „przedsiębiorcom” wszelkie maszyny (w tym specjalistyczne piece), dowolność przy przyjmowaniu „zlecenia”. Praktycznie każdy „samozatrudniony” może wejść

do zakładu o dowolnej porze dnia, a nawet w nocy, wybrać sobie „zlecenie”, które chce wykonać nikomu tego nie zgłaszając, co więcej po skończeniu wybranego sobie „zadania” zgłosić to do K. G. (jeżeli jest obecny) albo zostawić efekt swojej pracy w skrzynce z kartką. Podobnie, sposób rozliczenia za wykonaną pracę opiera się na wyjątkowym zaufaniu do K. G. ewentualnie własnych zapisków. W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższy model takiego prosperowania przedsiębiorstwa, które zajmowało się wykonaniem określonych elementów armatury mosiężnej różnego rodzaju (ok. 300 elementów), z których praktycznie żaden nie mógł być wytworzony przez jednego tylko podwykonawcę, a wymagał współdziałania zazwyczaj kilku osób jest nierealny. Przypomnieć należy, że spółka (...) jest jednym z większych podmiotów gospodarczych na terenie gminy K.. Na zewnątrz - w internecie, prasie lokalnej przedstawiała się jako pracodawca (uzyskała nawet za to nagrodę - K. 2010 w kategorii (...), choć na potrzeby niniejszego postępowania utrzymuje, że nie zatrudnia pracowników). Przede wszystkim nie jest wiarygodnym niczym nieskrępowany dostęp praktycznie dla każdej osoby z ulicy (zwanej przedsiębiorcą lub firmą) do kilkudziesięciu specjalistycznych maszyn i urządzeń spółki - zapewne kosztownych - i dowolne korzystanie z nich i to bez stosownego przeszkolenia. Wszak zakład nie był praktycznie zamykany i nie było żadnego nadzoru nad samozatrudnionymi przedsiębiorcami, którzy sami decydowali kiedy i czy w ogóle przyjdą do pracy. Jest to twierdzenie zupełnie nie do przyjęcia i to z wielu powodów. Najbardziej prozaicznym jest możliwość dokonywania kradzieży i wynoszenia z zakładu elementów armatury mosiężnej (łatwej do sprzedaży w skupach). Odwołujący się K. Ś. zeznał „można wejść do każdej hali...każdy może swobodnie przemieszczać się po całym zakładzie (k.926v)” oraz „czuję się przedsiębiorcą, nikt mnie nie pilnuje (k.927v)”. Świadek I. Z. zeznał zaś - „zakład jest czynny 24 godziny na dobę (k.854)”.

Sam K. G. (1), słuchany przez Sąd Okręgowy w dniu 21.01.2016 r., używa sformułowań: „Ja decyduję, w jakiej ilości przydzielić (robotę). Są to osoby fizyczne i ja im zlecam wykonanie danej pracy”. „Ja nadzoruję wykonywanie zleceń przez inne osoby”. Słuchany w dniu 24.02.2016 r. we własnej sprawie III U 809/15 mówił: „Prowadziłem od 2007 r. rozliczenia ilościowe i jakościowe. Miałem sprawdzać, czy podwykonawcy robią prawidłowo pod kątem rysunku technicznego. W 2007 były trzy hale. Tych, co pracowali na odlewni to sprawdzałem ilościowo. A na obróbce jakościowo i ilościowo. Na koniec zlecenia sprawdzałem jakościowo i ilościowo (...). W zakładzie jest ok. 90 firm. Oni do mnie przychodzą po zlecenia. Jak komuś się kończy zlecenie, to mi sygnalizuje, że chce następne. Ja dostaję zamówienie od p. A. i ja wiem, co jest do wykonania i mówię gdzie co jest...Firmy specjalizują się w określonych czynnościach...Był określony termin na wykonanie zlecenia"...Jak ktoś bierze zlecenie na piec, to zawsze we dwóch muszą pracować. Ja decydowałem kto robi jaki element". Takie przyporządkowywanie zadań to nic innego jak tylko wydawanie poleceń w zakresie techniczno-organizacyjnej strony świadczenia pracy również przy braku bieżącego nadzoru nad wykonywaniem pracy. W powyższych realiach oczywistym jest, że wybór podwykonawcy co do maszyny był złudny, gdyż określone maszyny służyły do określonych celów, była ich też jedynie określona ilość, wymagały przystosowania do pracy, zaprogramowania do produkcji określonego typu urządzenia itp. Okoliczności te wymagają nadzoru i koordynacji ze strony spółki w większym stopniu niż uzasadnione byłoby to umowami zlecenia.

Podnieść należy, że ubezpieczeni tak jak K. Ś. (1) mieli interes w składaniu korzystnych zeznań dla płatnika składek, gdyż są zależni od niego ekonomicznie, nadal u niego pracują. Osoby, które w spółce nie pracują, składały również korzystne zeznania, na co zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, ale zadecydowały o tym względy środowiskowe. Przedsiębiorca - Spółka (...) działa na terenie niewielkiej gminy K. w powiecie (...), i dla tak małych społeczności oczywistym jest, iż każdy każdego zna a zwłaszcza właścicieli firmy (...) i nie chce się im narazić. Powyższe okoliczności nie zachodzą wobec A. D. (1) i jego synów, którzy obecnie pracują za granicą i ich więzy z lokalną społecznością się poluźniły. Na taką a nie inną, a więc odmienną od Sądu I instancji ocenę zeznań wskazują zasady i doświadczenia życiowego. W tym zakresie należy także podnieść, że zatrudnione w S. nadal osoby uzyskują wyższe wynagrodzenia z tytułu zleceń zawieranych w ramach działalności gospodarczej niż z umowy o pracę, ponieważ z tego pierwszego tytułu płacą niższe składki, które Spółka (...) wkalkulowała w ich wynagrodzenie (zeznania S. Ż. (1) w dniu 21.01.2016 r.).

Warto zwrócić uwagę na prowadzone przez K. G. (1), K. Ś. (3), I. Z. tzw. zeszyty („luźne notatki” k.68), w których miały być zapisywane ilości kilogramów wyprodukowanych produktów (wg Spółki), bądź liczby godzin i urlopów (wg części materiału dowodowego). Skoro Spółka produkuje około 300 różnych wyrobów (detali) zatrudniając obecnie wg. M. C. ponad 90 osób, co oznacza, iż jeżeli taki zeszyt czy zeszyty były prowadzone to musiałyby one być relatywnie szczegółowe

i obszerne, i „zagubienie” ich wszystkich było nawet dość trudno, chyba że chodziłoby o świadome działanie. Przy takim rozliczaniu jak wskazuje Spółka do ustalenia wysokości wynagrodzenia w stosunku do każdego zatrudnionego koniecznym było wykazanie ilości i liczby poszczególnych elementów wyprodukowanych w ciągu każdego dnia i przeprowadzenie tej operacji dla całego miesiąca. Byłoby rzeczą nawet dość trudną prowadzenie takiej dokumentacji przez jedną osobę, jeszcze bardziej trudną rzeczą do wytłumaczenia jest utrata tych dokumentów za okres kilkunastu lat. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, iż z zeznań K. G. (1) mającego tym system kilogramowego wyliczania zawiadywać wyniki, iż początkowo nie był on w stanie wskazać sposobu wyliczania nawet własnego wynagrodzenia. Twierdził bowiem, iż zależy ono od ilości sprawdzonych przez niego kilogramów, by ostatecznie przyznać, iż nawet nie wie jaka jest jego stawka za kilogram, i faktycznie przyznał, iż M. C. (1) wskazuje mu jaką kwotę w wystać rachunek. Nie przesądzając sposobu rozliczenia zauważyć wypada, iż rozliczanie wg ilości godzin i systemu zmianowego nie wymagało w istocie dużego nakładu pracy i byłoby proste. Skoro jak twierdzi Spółka zatrudnionych rozliczano od ilości produkowanych elementów (waga wyprodukowanych elementów razy cena elementu z kg) to dokumentowanie takiej produkcji stanowiło w istocie podstawę do wypłaty ubezpieczonym łącznie kilkuset tysięcy kwot każdego miesiąca. Trudno zatem nie uznać, iż dokumenty takie musiałyby być analizowane i przechowywane przez Spółkę. Ubezpieczeni wykazywali się raczej niewielką wiedzą o przedmiotowych ilościach, tymczasem jeżeli faktycznie płacono im od kilogramowej ilości produkowanych elementów to winno to raczej utkwić w pamięci, które elementy najbardziej opłacało się produkować. Co więcej w przypadku realnie działającej firmy wyprodukowane elementy i ich ilości zostałyby raczej wymienione wprost w fakturze bądź rachunku, tymczasem ubezpieczeni w zasadzie nie prowadzili własnej dokumentacji w tym zakresie, a od firmy dowiadywali się na ile wystawić fakturę (rachunek). Ocena zachowanych pasków wynagrodzeń niektórych ubezpieczonych potwierdza sposób wyliczenia wynagrodzeń oparty na liczbie przepracowanych godzin. Tymczasem z materiału dowodowego wynika, że zlecenia te miałyby być ustnie co przy ilości zatrudnianych i asortymencie około 300 produktów produkowanych w zakładzie nie jest raczej możliwe, bowiem raczej uniemożliwiałoby sensowne planowanie i rozdzielanie produkcji między zatrudnionych bez uprzedniego zdefiniowania potrzeb, co do tego co w danym momencie trzeba produkować.

W tych okolicznościach należy dokładniej przyjrzeć się dowodom takim jak: umowie o współpracy z 2002 r. łączącej Spółkę (...) z A. B. (1) i umowie z 1.09.2004 r. łączącej tę Spółkę z M. P. (2) (t. XIV akt ZUS) które, wskazują na ułożenie relacji pomiędzy stronami na zasadach stosunku pracy. Istotne dla oceny sprawy są również umowy współpracy zawierane z ubezpieczonymi począwszy od 2007 r., w których zawarto sformułowanie o „comiesięcznych zleceniach” ( w aktach ZUS dot. K. Ś. (1) t. XCVIII i w aktach pozostałych ubezpieczonych), paski wynagrodzeń dotyczące A. B. (1) za (...) (t. XIV), paski wynagrodzeń dotyczące A. D. (1) za wszystkie miesiące 2010 r., paski wynagrodzeń Ł. D. (1) i B. D. (1), które wskazują na istnienie systemu wynagradzania w Spółce za godziny pracy .

W odwołaniu Spółka wskazała, że po rozwiązaniu umów o pracę zawierała z wykonawcami umowy o świadczenie usług. Zaprzeczyła, jakoby ich treść odpowiadała treści umowy pozyskanej od A. B. (1) M. P. (2), zaprzeczyła także istnieniu „pasków”. Analiza zapisów umowy pozyskanej od A. B. (1) i M. P. (2) jednoznacznie wskazuje, że zamiarem stron było ukształtowanie łączącego ich stosunku jako stosunku pracy. W umowie wskazano regulacje dotyczące czasu pracy, zasad wynagradzania i jego zmiany, obowiązków wykonawcy, wskazano osobę uprawnioną do kontroli i koordynacji realizacji umowy, przewidziano zasady jej natychmiastowego rozwiązania analogiczne jak w przepisie art. 52 kodeksu pracy, obowiązek osobistego świadczenia usług, zakaz pracy na rzecz konkurencji. Istotne są też dokumenty w postaci pasków wynagrodzeń, pozyskane w trakcie kontroli od A. B. (1) za (...) (t. XIV), od A. D. (1) za wszystkie miesiące 2010 r., od Ł. D. (1) i B. D. (1). Paski wskazywały, iż zgodnie z zapisem umowy o współpracę, rozliczanie następuje na podstawie przepracowanych godzin, a dodatkowo pracodawca finansował wykonawcom koszty ZUS. Słuchani przez Sąd A., Ł., B. D. (2) potwierdzili fakt otrzymywania od wspólników spółki pasków z wynagrodzeniami tej właśnie treści, przez cały okres zatrudnienia. O podporządkowaniu pracownika świadczy: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, lista obecności (formalnie jej nie było, ale z zeznań świadków wynika, że brygadziści zapisywali godziny pracy poszczególnych pracowników), podporządkowanie regulaminom oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu, sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji zadań, nadzór przełożonego.

Równie ważne dla oceny sprawy są zeznania K. Ś. (1) składane na rozprawie w dniu 11.04.2016 r., w tej części, gdzie przyznaje on, iż posiada przezwisko - ksywkę „brygadzista”, gdyż zasady logiki wskazują, że należy to określenie wiązać z wykonywaniem przez niego funkcji władczych i z zakresu zarządzania wobec innych osób, a także zeznania M. C. (1) składane na rozprawie w dniu 11.04.2016 r., w części w jakiej wskazywał, iż w wytwarzanie jednego produktu jest zaangażowanych kilka osób na różnych stanowiskach pracy i że nie da się, aby efekt finalny zrobiła jedna osoba, co wskazuje na istnienie ciągłego procesu produkcji w Spółce, charakterystycznego dla stosunków pracy.

Zgodzić się należy z wyrokiem SN z 13.04.2016 r. II PK 81/15 powołanym w apelacji przez organ rentowy, iż „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.” „Rozróżnienie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego nie opiera się na kryterium rodzaju wykonywanych czynności, bo te same czynności mogą być wykonywane w ramach różnych stosunków prawnych - lecz na sposobie ich wykonywania” (wyrok SN z 24.07.2001 r., I PKN 560/00). W doktrynie wskazuje się, że „W praktyce spotkać można przypadki ukrywania za pomocą klauzul umownych rzeczywistej woli stron, np. wyłączenie wymogu osobistego świadczenia pracy lub przerzucenie ryzyka na wykonawcę, przy zachowaniu zasady podporządkowania osoby świadczącej pracę dającemu zlecenie. Taki stan jest źródłem problemów w ocenie charakteru prawnego zatrudnienia, a jednocześnie może rodzić pokusę łatwego omijania przepisów prawa pracy. Dlatego wydaje się, że przy ocenie charakteru zatrudnienia bezwzględny prymat powinny mieć te cechy stosunku pracy, które znajdują bezpośrednie oparcie w treści art. 22 § 1 k.p., a przede wszystkim podporządkowanie pracownika.” (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017). Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyr. SN z 2.10.2012 r., II UK 58/12). Niedopuszczalne jest nie tylko zastępowanie we wskazanych okolicznościach umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, ale w ogóle zatrudnianie pracowników na podstawie fikcyjnych umów cywilnoprawnych, w tym pracowników, którzy zarejestrowali się jako podmioty gospodarcze (J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6. Warszawa 2016).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.05.2016 r., I PK 139/15 zauważył, że jeśli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik świadczy prace, 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: 2 grudnia 2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 152 i 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14). W takiej bowiem sytuacji pracownik wykonując taką samą pracę jak poprzednio uzyskuje znacznie gorszy status prawny (np. ze względu brak prawa do urlopu, brak ochrony wynagrodzenia, pełną odpowiedzialność odszkodowawczą, niezaliczanie okresu pracy do stażu pracy, brak prawa do odzieży ochronnej itd.), podczas gdy zatrudniającego ponosi mniejsze koszty, uzyskując te same korzyści z pracy wykonawcy. Podobnie SN w wyroku z 14.12.2009 r., I PK 108/09: „Zamiana podstawy zatrudnienia z pracowniczego na pozapracowniczy bez zmiany rodzaju pracy, jej natężenia i charakteru nie jest w świetle prawa pracy właściwa i zwykle stanowi o pozorności zatrudnienia pozapracowniczego (art. 83 k.c.) lub o obejściu prawa (art. 58 k.c.). W nauce prawa pracy przyjmuje się, że brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98). Stanowisko to zostało podtrzymane w wyroku z dnia 17.05.2016 r., I PK 139/15, gdzie SN wskazał, że „Samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy.” W niniejszej sprawie podwykonawcy, w tym K. Ś. (1), mimo zapewnionej możliwości posłużenia się osobą trzecią do wykonania zlecenia, nigdy z tej możliwości nie skorzystali, nawet w sytuacji wystąpienia obiektywnie uzasadnionych okoliczności jak choroba. Powyższe przemawia za pozornością omawianego postanowienia umownego, które nie może odbierać analizowanemu stosunkowi cechy umowy o pracę.

Kolejną przesłanką przemawiającą za pracowniczym charakterem zatrudnienia podwykonawców jest okoliczność korzystania ze środków spółki (bez żadnej faktycznej odpłatności w tym zakresie). Ponadto należy pamiętać, że w

S. jednocześnie pracuje ok. 80 – 90 osób na różnych stanowiskach pracy, wykonując różne elementy armatury w kolejnych stadiach obróbki, w tym przy obsłudze pieców (G. P. III U 861/15, T. S. III U 891/15, K. R. III U 885/15, I. O. III U 859/15, J. O. III U 857/15, A. O. III U 855/15). Niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest stwierdzenie, że pracownicy mogli przychodzić na dowolną godzinę jeśli ich praca polegała na obróbce cieplnej wykonywanej przy tym urządzeniu. Biegły wskazał, że praca możliwa była jedynie w przypadku gdy urządzenie ma odpowiednią temperaturę i wymaga współdziałania kilku osób.

Trzeba mieć na uwadze, że prawo pracy nie zawsze wymaga, aby godziny wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników były sztywno wyznaczone przez pracodawcę (J. K., M. E., Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. (...) prawo pracy z orzecznictwem. Tom I. WK, 2016). Możliwe jest stosowanie innych rozkładów czasu pracy jak np. w zadaniowym czasie pracy (art. 140 k.p.). Jak przyznano w odwołaniu „czas, w którym uzgodnione czynności miały być wykonane nie był wyznaczany przez płatnika ale był przedmiotem uzgodnień między stronami (...) po wykonaniu zamówienia, wykonawcy mogli opuścić zakład pracy”. Czas świadczenia pracy uzależniony było od rozmiaru zamówienia – to odpowiada w zasadzie zadaniowemu czasowi pracy. W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 § 2), ani obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 2). Ponadto, powszechnie znana jest praktyka przedsiębiorstw polegająca na pozostawieniu pracownikom możliwości przychodzenia między określonymi godzinami, bez dokładnego sprecyzowania godziny rozpoczęcia pracy. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku spółki - wszyscy świadkowie zeznali, że mieli dowolność w zakresie godziny rozpoczęcia pracy jednak większość faktycznie przychodziła między godziną 6.00 a 7.00 ewentualnie do 9.00. Zgodnie z art. 140<sup>1</sup> § 1 k. p. rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Nawet praktyka wyznaczania przerw w pracy przez samych pracowników nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy i nie świadczy o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Przepis art. 134 k. p. mówi bowiem jedynie o prawie pracownika do przerwy i jej minimalnej długości, nie wskazuje obowiązku ogólnego wyznaczania kiedy (o jakiej godzinie) przerwa pracownikom przysługuje. Podwykonawcy zgodnie wskazali, że nie mieli obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy jednak większość wskazała, że informowała spółkę o swojej nieobecności w pracy (okoliczność także przyznana w odwołaniu, str. 18).

Podkreślenia wymaga również, że na podstawie umowy o współpracę z 2007 r., pracownicy ponosili odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie przepisów prawa cywilnego. Umowne przerzucenie ryzyka na wykonawcę ma stwarzać wrażenie, że nie mamy do czynienia z umową o pracę, w której odpowiedzialność odszkodowawcza jest regulowana przez Kodeks pracy (wyrok SN I PK 8/10: Oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania.) Z taką klauzulą mamy do czynienia w niniejszej sprawie jednakże zapis umowy nie funkcjonował w rzeczywistości a miał jedynie na celu stworzenie iluzji świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej. Odwołujący się podkreślał, że pracownikom nie przysługiwało stałe wynagrodzenie a przedmiotem umowy nie było staranne pełnienie pracy określonego rodzaju a wykonywanie określonych produktów i na podstawie jednorazowych zleceń. Jednocześnie przyznał, że cena jednostkowa za sztukę czy kilogram była ustalona przed wykonaniem pracy. Wynagrodzenie pracownika zależało zatem od ilości wykonanych produktów i zmieniało się w zależności od nakładu pracy pracownika w danym miesiącu. Fakt, że wynagrodzenie nie było stałe i zależało od wyników pracy wykonawcy nie musi odbierać wykonywanemu stosunkowi cechy umowy o pracę. Nie ma przeciwwskazań do zastosowania tzw. wynagrodzenia akordowego, w którym wynagrodzenie nie zależy od starannego czynienia umówionych czynności ale od ilościowych rezultatów wykonywanej pracy. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 06.06.2014 r., III AUa 1895/13 wskazał, że za pracę w systemie akordowym, przysługuje wynagrodzenie zależne od wydajności pracownika. „W systemie akordowym pracownik zazwyczaj otrzymuje zmienne wynagrodzenie, co wynika właśnie ze zróżnicowania jego wydajności w określonych jednostkach czasu. W zależności od intensyfikacji wysiłku pracownika rezultaty jego pracy są różne i tym samym wynagrodzenie jest zmienne. Podkreśla się, że w akordowym systemie wynagradzania część ryzyka osobowego jest ponoszona przez pracownika, ponieważ osiągnięte przez niego wynagrodzenie jest wprost proporcjonalne do indywidualnego nakładu pracy, a zatem do jego motywacji i kondycji psychofizycznej, a także doświadczenia i kompetencji. Z tego względu wynagrodzenie

pracownika zatrudnionego w systemie akordowym nie ma charakteru gwarantowanego. Do cech charakterystycznych akordowego systemu wynagradzania zalicza się: uzależnienie wysokości wynagrodzenia za prace od rezultatu pracy pracownika, zastosowanie przy pracach, w których możliwe jest ściśle wymierzenie ilościowych wyników pracy pracownika, zmienność wynagrodzenia pracownika, ponoszenie przez pracownika objętego tym systemem części ryzyka osobowego i produkcyjnego (A. P., Akordowy system wynagradzania, MO (...))."

Podporządkowanie przełożonemu (zasada kierownictwa) to - zgodnie z art. 22 k. p. - jedna z cech charakterystycznych stosunku pracy. Art. 22 k.p. stanowi, że pracownik jest zobowiązany do wykonania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracownik ma więc obowiązek podporządkowania się kierowniczej roli pracodawcy i jego poleceniom. Szczególną formą podporządkowania jest podporządkowanie autonomiczne. Pojęcie to nie znajduje definicji bezpośrednio w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z orzecznictwem SN polega ono na tym, że pracodawca wyznacza pracownikowi zadania do wykonania jednocześnie pozostawiając mu pewien zakres swobody, co do sposobu ich realizacji. Taka definicja została sformułowana w sposób jednoznaczny w wyroku SN, mianowicie w wyroku z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99. Koncepcja autonomicznego podporządkowania stanowi odpowiedź na zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze, coraz większą specjalizację i profesjonalizację wykonywanej pracy. Nowy system podporządkowania autonomicznego - zdaniem SN - cechuje więc przede wszystkim to, że pracodawca pozostawia pracownikom „istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonych im w ramach stosunku pracy zadania”. Jeszcze dalej w interpretacji „autonomicznego podporządkowania” SN poszedł w wyroku z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05. O ile bowiem we wcześniej cytowanym orzeczeniu przyjmuje się, iż w ramach tej koncepcji pracodawca, poza wyznaczaniem zadań, określa także czas pracy, o tyle tutaj SN stwierdził, że „pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania”.

Sąd Apelacyjny podziela poglądy przytoczone w apelacji, że w orzecznictwie wskazuje się, że do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie "podporządkowanie autonomiczne" można zaliczyć nie tylko osoby zajmujące kierownicze stanowiska czy zawody twórcze ale także osoby zatrudnione „w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł (szerzej: A. K., Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego (w:) Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora A. K. (2), red. Z. Niedbała, W. 2010.)". Tak SN w wyroku z 13.04.2016 r., II PK 81/15. Granicą autonomii pracownika, zdaniem dr T. D., jest pozostawienie pracodawcy władztwa nad pracownikiem polegającego na możliwości konkretyzacji - w drodze wiążących poleceń - obowiązków pracowniczych. Pracodawca nie musi ingerować w sposób wykonywania powierzonych pracownikowi zadań, ani też w miejsce i czas ich realizacji, ale winien mieć zagwarantowane w ramach stosunku pracy - jako podmiot odpowiadający za organizację procesu pracy i ponoszący ryzyko jego realizacji - kompetencje dyrektywne wobec pracownika. W szczególności musi posiadać możliwość - pomimo daleko idącej autonomii pracownika - konkretyzowania (poprzez polecenia) obowiązków dotyczących pracy, przynajmniej odnoszących się do techniczno - organizacyjnej strony świadczenia pracy.

Zgodzić się należy z organem rentowym, że w spółce (...) mógł istnieć model autonomicznego podporządkowania. Pracodawca wskazywał „współpracującym przedsiębiorcom” maszyny na których wykonywali określone detale (półprodukty, produkty finalne), mógł też zmienić kolejność zleceń w przypadku pilnego zamówienia. Określał miejsce pracy (urządzenia, na których pracowali „współpracujący przedsiębiorcy” dostępne były tylko w siedzibie spółki) oraz zapewniał jej organizację (poprzez dostępność maszyn w określonych porach dnia).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że najważniejszą okolicznością, która w jego przekonaniu Sądu w największym stopniu przemawiała za uznaniem, że strony w istocie łączył stosunek cywilnoprawny była zgodna wola stron co do zawarcia i wykonywania takiej właśnie umowy, co wynikało z zeznań świadków. Nie można zgodzić się z powyższą

też. W uzasadnieniu wyroku SN z 17.05.2016 r., I PK 139/15 SN podniósł, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07). Podobnie SN w wyrokach z dnia 14.12.2009 r., I PK 108/09 „W świetle art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy” i SA w K. w wyroku z dnia 16.07.2013 r., III AUa 24/13 „Stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy i bezwzględnych zasad wynikających z zapisów k. p., umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron.” W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego z: z 17 maja 2016 r., I PK 139/15 SN, 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; 27 maja 2010 r., II PK 354/09, 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Jest to zatem nie główna przesłanka decydująca o charakterze umowy a dopiero druga w kolejności okoliczność przechylająca szalę na rzecz zastosowania konkretnej umowy i to jedynie, gdy warunki w jakich umowa była wykonywana nie przesądzają jednoznacznie o jej charakterze. Pierwszeństwo mają bowiem właśnie warunki w jakich umowa była wykonywana. Do zawarcia umowy o pracę może bowiem dojść w sposób dorozumiany, jeżeli pracownik - nawet za milczącą zgodą pracodawcy - wykonuje pracę podporządkowaną. Dlatego też umowa cywilnoprawna może przekształcić się w umowę o pracę. Nastąpi to wówczas, gdy łączący strony stosunek prawny straci cechy umowy cywilnoprawnej i będzie spełniać przesłanki niezbędne do zakwalifikowania go jako umowy o pracę. (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66; uchwała z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225; 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 60). W takiej sytuacji datę powstania stosunku pracy określi sąd po ustaleniu chwili tego przekształcenia. Nadto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2016 r. Sygn. akt II PK 352/14 wyrażony został pogląd, iż posługiwanie się w swej pracy narzędziami należącymi do podmiotu zatrudniającego jest wyznacznikiem typologicznym umowy o pracę. Tak zaś było w sprawie niniejszej.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew odmiennemu przekonaniu Sądu Okręgowego - zeznania A. D. (1), B. D. (1), Ł. D. (1), A. B. i C. M. (1) w postępowaniu kontrolnym były wiarygodne. Za ich autentycznością, przemawia fakt, iż świadkowie ci nie byli już związani ze Spółką (...) żadnym stosunkiem w chwili ich składania. Zeznania ich były szczere i swobodne w przeciwieństwie do zeznań pozostałych ubezpieczonych, którzy nadal w przeważającej większości świadczą pracę na rzecz płatnika składek i są od niego zależni materialnie. Ponadto za prawdziwością ich twierdzeń przemawiają złożone dowody z dokumentów tj.: umowy o współpracy (z 2002 r. łączące S. z A. B. (1) i z 2004 r. łączące tę Spółkę z M. P. (2)), umowy zawierane począwszy od 2007 r., paski wynagrodzeń A. B. (1) (za (...)), paski wynagrodzeń A. D. (1) (za wszystkie miesiące 2010 r.), paski wynagrodzeń Ł. D. (1) i B. D. (1).

Ubezpieczeni tak jak K. Ś. (1) mieli interes w składaniu korzystnych zeznań dla płatnika składek także z tego powodu, że uzyskują wyższe wynagrodzenia z tytułu zleceń zawieranych w ramach działalności gospodarczej niż z umowy o pracę, ponieważ z tego pierwszego tytułu płacą niższe składki, które Spółka (...) wkalkulowała w ich wynagrodzenie. Spółka (...), jako o przyczynie zmiany ułożenia stosunków w firmie, mówi o zmianie modelu biznesowego. Niemniej jednak, przy zmianach przeprowadzonych w 2002 r. nie nastąpiły zmiany w prawie własności, nie zmienił się właściciel maszyn, przedsiębiorcy faktycznie świadczyli usługi tylko na rzecz S., tylko w sposób pozorny ułożyli relację na kształt przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą, współpracujących ze spółką (...). Oczywistym jest, że w tak dużym przedsiębiorstwie ktoś musi czuwać nad sprzedażą, stanem magazynu, organizacją pracy, by ten magazyn się zapełniał, nie może być tak, że każdy sobie robi co chce, a pożądaný efekt finalny i tak jest osiągnięty.

Przedsiębiorcy w swoich sprawach, w znakomitej większości, w sposób zadziwiający zeznawali wg tego samego schematu. W swobodnych wypowiedziach używali tej samej kolejności argumentów dla opisaní swojej pracy, tych samych sformułowań i zdań. W oczywisty sposób świadczy to o odpowiednim przygotowaniu wypowiedzi i sugestii, w jaki sposób należy zeznawać. Zeznania te – jako nierzetelne - nie mogą stanowić wiarygodnego źródła dowodowego. Wnioski wysnute z zeznań świadka E. K. (1) oraz pozostałych pracowników ZUS biorących udział w kontroli R. H., D. Ś. i S. P. utwierdzają Sąd Apelacyjny w tym przekonaniu.

Ponadto w sprawie nie można opierać się na opinii biegłego z zakresu organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem oraz wyceny przedsiębiorstw, gdyż opinia ta w wielu aspektach jest nieprzydatna, nie uwzględnia czynnika ludzkiego w organizacji pracy w Spółce (...), konieczności wykonywania czynności nadzoru i kontroli nad procesem pracy, w toku którego wykonywane są elementy armatury mosiężnej. Wykonywanie tego nadzoru jest logiczne z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego.

Konkludując, należy zgodzić się z apelującym, że wolność gospodarcza nie może być rozumiana jako nadużywanie w zatrudnianiu umów cywilnoprawnych, zwanych umowami śmieciowymi, nadużywanie samozatrudnienia, nadużywanie pracy tymczasowej, używanie outsourcingu dla optymalizacji kosztów, stwarzanie pozorów w zamyśle umożliwiających skorzystanie z zagranicznych systemów zabezpieczenia dla optymalizacji składki ubezpieczeniowej. Nadużyciem jest zastępowanie umów o pracę innymi umowami, wyłącznie z chęci zmniejszenia kosztów pracowniczych, gdy relacje istniejące wymagają zawarcia umowy o pracę. Powoduje to zatrudnianie pracowników w dyskryminujących warunkach, pozbawia ich pewności co do dalszego zatrudnienia, powoduje obniżenie standardów zatrudnienia.

Uznając, iż K. Ś. (1), w spornym okresie, nadal świadczył na rzecz spółki jawnej (...)A. C. pracę na warunkach umowy o pracę i winien z tego tytułu podlegać ubezpieczeniom społecznym - Sąd drugiej instancji uznał apelację za zasadną i na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatoryjnie, jak w sentencji (pkt 1). Zasadność apelacji ZUS i zmiana zaskarżonego wyroku w rezultacie uczyniła bezprzedmiotowym wniesione zażalenie spółki (...), przestał bowiem istnieć jego substrat zaskarżenia, co zwalnia Sąd Apelacyjny z potrzeby odnoszenia się do podniesionych w nim zarzutów.

W pkt II sentencji Sąd Apelacyjny, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu określoną w art. 98 i 99 k.p.c., orzekł o kosztach postępowania za wszystkie instancje, uwzględniając nakład pracy pełnomocnika organu rentowego oraz mając na uwadze treść § 9 ust.2 oraz § 10 2 pkt 2 ust.2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Kierując się przesłankami określonymi w art. 109 § 2 zd. 2 k.p.c., że przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, Sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia, Sąd Apelacyjny zasądził od obu odwołujących zwrot kosztów zastępstwa prawnego na rzecz organu rentowego w podwójnej wysokości.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nakład pracy pełnomocnika ZUS w niniejszej sprawie był znaczny. Co prawda sprawy z obu odwołań zostały połączone do wspólnego rozstrzygnięcia, ale jednak pełnomocnik organu rentowego sporządził odpowiedzi na oba odwołania. W toku postępowania sporządził szereg pism procesowych, występował z wnioskami dowodowymi. Sprawa była skomplikowana - tak pod względem faktycznym, jak i prawnym, wymagała przeprowadzenia szczegółowego i czasochłonnego postępowania dowodowego oraz bardzo dużego zaangażowania w wyjaśnieniu istotnych okoliczności sprawy.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie stanowiskiem, zasadą jest, że sąd zasądza opłatę za czynności adwokatów według stawki minimalnej, natomiast jeżeli przemawia za tym niezbędny nakład pracy pełnomocnika, charakter sprawy oraz jego wkład w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia, wówczas sąd może zasądzić opłatę wyższą, która nie może jednak przewyższyć sześciokrotnej stawki minimalnej ani wartości przedmiotu sprawy (zob. np. postanowienie SN z 21 grudnia 201r. III CZ 64/10 LEX nr 1223593). Niniejsza sprawa do takich właśnie należy - nakład pracy pełnomocnika, charakter sprawy oraz też przyczynienie się pełnomocnika do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia uzasadniają przyznanie wynagrodzenia radcy prawnego w stawce wyższej niż minimalna.