

Sygn. akt III AUa 1651/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Jerzy Andrzejewski SSA Małgorzata Węgrzynowska - Czajewska (spr.)
Protokolant:	Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2013 r. w Gdańsku

sprawy (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B.

z udziałem zainteresowanych A. J. (1), G. S., A. O.,

M. T., B. M., A. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 lipca 2012 r., sygn. akt VI U 3205/11

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w części i punkcie III i stwierdza, że zainteresowani nie podlegali jako pracownicy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresach :

- A. J. (1) od 25.07.2008 r. do 31.10.2008 r.;

- G. S. od 8.10. 2007 r. do 5.12.2007 r.;

- M. T. od 25.07.2008 r. do 31.08.2008r.;

- B. M. od 1.10.2007 r. do 30.09.2008 r.;

- A. M. (1) od 1.10.2007 r. do 31.12.2008 r.;

2 . zasądza od pozwanego na rzecz wnioskodawcy (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B. kwotę 750,00 ( siedemset pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

sygn. akt III AUa 1651/12

## UZASADNIENIE

Decyzją dnia 26 września 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 12, art. 13 pkt 1 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, póź. 1585 z późn. zm. ) - stwierdził, że A. J. (1) jako pracownik (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 25 lipca 2008 r. do 31 października 2008 r.

Decyzją dnia 3 października 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 12, art. 13 pkt 1 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, póź. 1585 z późn. zm. ) - stwierdził, że G. S. jako pracownik (...) Spółki z o. o. z siedzibą w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 8 października 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.

Decyzją dnia 23 września 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 12, art. 13 pkt 1 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, póź. 1585 z późn. zm. ) - stwierdził, że A. O. jako pracownik (...) Spółki z o. o. z siedzibą w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 21 lipca 2008 r. do 31 lipca 2008 r.

Decyzją dnia 14 października 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 12, art. 13 pkt 1 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, póź. 1585 z późn. zm. ) - stwierdził, że M. T. jako pracownik (...) Spółki z o. o. z siedzibą w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 25 lipca 2008 r. do 31 sierpnia 2008 r.

Decyzją dnia 30 września 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 12, art. 13 pkt 1 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, póź. 1585 z późn. zm. ) - stwierdził, że B. M. jako pracownik (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 października 2007 r. do 30 września 2008 r.

Decyzją dnia 30 września 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 12, art. 13 pkt 1 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, póź. 1585 z późn. zm. ) - stwierdził, że A. M. (1) jako pracownik (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 października 2007 r. do 31 grudnia 2008 r.

Odwołania od tych decyzji wniosła Spółka z o. o. (...) z siedzibą w B. domagając się ich zmiany w całości i ustalenia, że zainteresowane osoby nie podlegały obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach. Ponadto Spółka (...) wnosiła też o obciążenie organu rentowego kosztami procesu i kosztami zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W obszernej argumentacji, przywołanej dla uzasadnienia swego stanowiska procesowego, odwołująca się Spółka kwestionowała pracowniczy charakter zatrudnienia osób zainteresowanych.

Organ rentowy wnosił o oddalenie odwołań, prezentując argumentację przedstawioną w zaskarżonych decyzjach.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 2 lipca 2012 r. zmienił częściowo decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. z dnia 3 października 2011 r. - w ten sposób, iż stwierdził że G. S. nie podlegała jako pracownik (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od dnia 6 grudnia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. i oddalił odwołanie od tej decyzji w pozostałej części; zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. z dnia 23 września 2011 r. w ten sposób, że stwierdzał, iż A. O. nie podlega jako pracownik (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 21 lipca 2008 r. do dnia 31 lipca 2008 r.; oddalił odwołania od pozostałych zaskarżonych decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

W dniu 25 lipca 2008 r. Spółka z o.o. (...) z siedzibą w B. zawarła z A. J. (2) pisemną umowę nazwaną „ umową o dzieło ”, na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a zleceniobiorca A. J. (1) przyjął do wykonania czynności oznaczone jako naklejanie etykiet na detale w ilości 40 000 sztuk, za wynagrodzeniem brutto 4 180 zł, przy czym rozpoczęcie czynności miało nastąpić dnia 25 lipca 2008 r., a zakończenie dnia 30 września 2008 r. W paragrafie 4 umowy strony podnosiły, że zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania powyższych czynności innym osobom bez pisemnej zgody zleceniodawcy, a w paragrafie 5 postanowiono, że w sprawach nie unormowanych umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Wynagrodzenie z tytułu powyższego zatrudnienia w kwocie 4 180 zł wypłacone zostało A. J. (2) na podstawie trzech rachunków do umowy o dzieło : z dnia 10 sierpnia 2008 r. na kwotę 288 zł, z dnia 10 września 2008 r. na kwotę 2 884 zł i z dnia 10 sierpnia 2008 r. na kwotę 1 008 zł.

W dniu 1 października 2008 r. Spółka z o.o. (...) z siedzibą w B. zawarła z A. J. (2) pisemną umowę nazwaną „ umową o dzieło ”, na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a zleceniobiorca A. J. (1) przyjął do wykonania czynności oznaczone jako naklejanie etykiet na detale w ilości 40 000 sztuk, za wynagrodzeniem płatnym według rachunków, przy czym rozpoczęcie tych czynności miało nastąpić dnia 1 października 2008 r., a zakończenie dnia 31 grudnia 2008 r. W paragrafie 4 umowy strony postanowiły, że zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania powyższych czynności innym osobom bez pisemnej zgody zleceniodawcy, a w paragrafie 5 postanowiono, że w sprawach nie unormowanych umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Na podstawie tej umowy Spółka (...) wypłaciła A. J. (2) wynagrodzenie w kwocie 1 435 zł, zgodnie z zestawieniem wynagrodzenia z dnia 6 listopada 2008 r.

Powyższe dwie umowy nazwane przez strony umowami o dzieło wykonywane były w ten sposób, iż A. J. (1) montował ramy telewizorów, między innymi montował głośniki, naklejał naklejki, jak również dowoził towar do linii montażowej przy pomocy ręcznego wózka. Ramy telewizorów zaopatrzone w głośniki i naklejki odwoził we wskazane miejsce. Montaż głośnika polegał na włożeniu go do elementu ramy telewizora i umocowaniu przy pomocy elektrycznego śrubokręta. Do każdej ramy montował on dwa głośniki, a następnie naklejał on na ramę telewizora dwie naklejki informujące o napięciu.

To brygadzistka informowała A. J. (1) oraz innych pracowników co mają robić danego dnia. Ponadto A. J. (1) pracował też na zgrzewarce, a do jego obowiązków należało wtedy zgrzanie ramy wewnętrznej obudowy telewizora z ramą zewnętrzną. Wykonywał on pracę 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, a dodatkowo także w niektóre weekendy. Pracował przy różnych stołach montażowych, których było 4 albo 5. Przy każdym stole pracowało od 4 do 6 osób, a praca odbywała się na trzy zmiany : od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00 rano. Przy wejściu na teren Spółki (...) w okresie powyższego zatrudnienia podpisywał on listę obecności przy wejściu i wyjściu. Lista ta znajdowała się na portierni.

W czasie powyższego zatrudnienia A. J. (1) studiował na studiach zaocznych w G., gdy jechał na zjazd z zajęciami i zaliczeniami musiał to zgłaszać brygadzistce, co dotyczyło również nieobecności z innych przyczyn.

Wynagrodzenie obliczone było według stawki godzinowej, a nie według ilości naklejonych na obudowy telewizora naklejek gdyż A. J. (1) wykonywał także inne wyżej opisane prace.

W dniu 8 października 2007 r. Spółka z o.o. (...) z siedzibą w B. zawarła z G. S. pisemną umowę nazwaną „umową o dzieło”, na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił zleceniobiorcy G. S. do wykonania „naklejanie etykiet na detale (...)” w ilości 66 500 sztuk, za wynagrodzeniem brutto 2678 zł.

Zgodnie z treścią tej umowy w przypadku niewykonania zleconych prac lub nienależytego wykonania, zleceniodawca mógł odstąpić od umowy i miał prawo żądać odszkodowania, a zleceniobiorcy przysługiwało prawo liczenia kary umownej w wysokości 0,5 % wynagrodzenia brutto za każdy dzień zwłoki. Strony tej umowy postanowiły też, że zastosowanie do niej mają odnośne przepisy Kodeksu cywilnego. Zleceniobiorca oświadczył też, że przyjmuje zlecenie na powyższych warunkach bez zastrzeżeń oraz że dzieło zostanie wykonane do dnia 31 grudnia 2007 r., a ponadto że zobowiązuje się do osobistego wykonania dzieła.

Na podstawie tej umowy G. S. pracowała od 8 października do 5 grudnia 2007 r. w systemie trzymianowym w godzinach od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00 rano. W powyższym okresie nie była obecna w pracy 5 dni z powodu choroby dziecka. Nieobecność tę ustnie usprawiedliwiła przed brygadzystką, bez konieczności przedstawiania zaświadczeń od lekarza.

Przed podjęciem zatrudnienia przeszła ona szkolenie bhp, a przy stanowisku pracy brygadzystką powiedziała jej co ma wykonywać. G. S. wykonywała następujące czynności: korektę frontów od telewizora po malowaniu (przy pomocy pędzelka), przygotowywanie detali do malowania, kontrolę jakości detali w lakierni, pakowanie detali oraz naklejanie taśm na obudowy telewizorów w celu przygotowania tych obudów do malowania. W jednym miesiącu zatrudnienia zarobiła ona 1 400 zł, w innym około 1 000 zł na rękę, a w miesiącu grudniu 2007 r. za pracę do 5 dnia tego miesiąca 336 zł. Ta ostatnia kwota wskazana została w rachunku do umowy o dzieło z dnia 10 stycznia 2008 r., podpisanym przez zainteresowaną G. S.. Wynagrodzenie to ustalone było na podstawie stawki godzinowej wynoszącej 6-7 zł za godzinę pracy. G. S. nie pracowała przy naklejaniu etykiet na detale (...). Detali takich nie widziała ona w czasie zatrudnienia w Spółce (...). Pracę G. S. nadzorowała brygadzystka, która sprawdzała, czy detale te są dobrze wykonane. Nikt nie sprawdzał ile sztuk detali ona wykonała. Przy wejściu i wyjściu ze Spółki G. S. podpisywała listy obecności.

W dniu 21 lipca 2008 r. Spółka z o.o. (...) z siedzibą w B. zawarła z A. O. pisemną umowę nazwaną „umową o dzieło”, na mocy której Spółka jako zleceniodawca zleciła A. O. jako - zleceniobiorcy wykonanie czynności oznaczonej jako naklejanie etykiet na detale w ilości 40 000 sztuk, przy czym rozpoczęcie tych czynności miało nastąpić dnia 21 lipca 2008 r., a data zakończenia tych czynności w treści umowy nie została wskazana. Zgodnie z postanowieniami tej umowy ( § 4 i § 5 ) zleceniobiorca nie mógł powierzyć wykonania powyższych czynności innym osobom bez pisemnej zgody zleceniodawcy, a w sprawach nie unormowanych w umowie zastosowanie miały przepisy Kodeksu cywilnego. Do umowy tej wystawiony został rachunek z dnia 10 sierpnia 2008 r. na kwotę 138 zł, który nie został podpisany przez A. O..

A. O. przepracowała w Spółce (...) jedną nocną zmianę weekendową albo 2 dni od poniedziałku do piątku, na co wskazuje wysokość kwoty na którą wystawiony został rachunek z 10 sierpnia 2008 r.

W dniu 25 lipca 2008 r. Spółka z o.o. (...) z siedzibą w B. zawarła z M. T. pisemną umowę nazwaną „umową o dzieło”, na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a zleceniobiorca M. T. przyjął do wykonania czynność oznaczoną jako „naklejanie etykiet na detale”, przy czym rozpoczęcie wykonywania tej czynności miało nastąpić w dniu 25 lipca 2008 r. W treści umowy strony nie oznaczyły terminu zakończenia wykonywania czynności, natomiast uzgodniły, iż w sprawach nie unormowanych umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Do tej umowy wystawione zostały dwa rachunki, jeden z dnia 10 sierpnia 2008 r. na kwotę 288 zł i drugi, z dnia 10 września 2008 r. na kwotę 576 zł brutto.

M. T. powyższą umowę wykonywał w ten sposób, iż naklejał etykiety na obudowy telewizorów, wkręcał głośniki do tych obudów przy pomocy wkrętarki elektrycznej, jak również sprawdzał zafoliowane obudowy po oklejeniu i wkręceniu głośników i wkładał te obudowy do kartonów, a następnie kartony układał na palecie. Tę ostatnią czynność (pakowanie obudów telewizorów do kartonów) wykonywał najczęściej. Czynności powyższe wykonywał przez 8 godzin dziennie

od poniedziałku do piątku, pracując w systemie zmianowym ( od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00 rano ). W weekendy nie pracował. Jeżeli brygadzistka go poprosiła to wykonywał także inne czynności, przy czym prośbę tę traktował jako polecenie służbowe, które należało wykonać. Przed podjęciem zatrudnienia w Spółce (...) był osobą bezrobotną. Z momentem podjęcia tego zatrudnienia wyrejestrowany został z rejestru osób bezrobotnych. Na portierni podpisywał on listę obecności, a w okresie od 21 lipca 2008 r. do 31 sierpnia 2008 r. pracował on we wszystkie dni robocze od poniedziałku do piątku po 8 godzin, z wyjątkiem jednego dnia, w którym zabrakło śrubek i zezwolono mu na opuszczenie miejsca zatrudnienia. Jego zatrudnienie obliczone było według stawki za godzinę pracy.

Odwołująca się Spółka z o.o. (...) zawarła z zainteresowaną B. M. 4 pisemne umowy nazwane „umowami o dzieło” :

1) z dnia 1 października 2007 r., na mocy której Spółka (...) zleciła B. M. do wykonania „ naklejanie etykiet na detale (...), w ilości 121 500 sztuk za wynagrodzeniem 4884 zł, w terminie do dnia 31 grudnia 2007 r.;

2) z dnia 1 stycznia 2008 r. nr (...), na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a B. M. ( zleceniobiorca ) przyjęła do wykonania czynność oznaczoną jako „ naklejanie etykiet na detale (...)" w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2008 r. za wynagrodzeniem 4 424 zł;

3) z dnia 1 kwietnia 2008 r., na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a B. M. ( zleceniobiorca ) przyjęła do wykonania czynność oznaczoną jako „naklejanie etykiet na detale" w ilości 40 000 sztuk, w okresie od 1 kwietnia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. za wynagrodzeniem w wysokości 3 745 zł;

4) z dnia 1 lipca 2008 r., na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a B. M. ( zleceniobiorca ) przyjęła do wykonania czynność oznaczoną jako „ naklejanie etykiet na detale" w ilości 40 000 sztuk, w okresie od 1 lipca 2008 r. do 30 września 2008 r., przy czym umowę tę podpisała osoba o nazwisku L..

W powyższych umowach strony postanowiły, że w sprawach nie unormowanych umowami mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Do umów wskazanych wyżej sporządzone zostały rachunki:

- z dnia 10 stycznia 2008 r. na kwotę 1 301 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 lutego 2008 r. na kwotę 1 687 zł ( podpisany przez dyrektora do spraw technicznych i osobę o nazwisku Z. );

- z dnia 10 marca 2008 r. na kwotę 1 542 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 kwietnia 2008 r. na kwotę 1 195 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 maja 2008 r. na kwotę 1 554 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 czerwca 2008 r. na kwotę 1 116 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 lipca 2008 r. na kwotę 1 075 zł ( podpisany przez przedstawiciela Spółki (...) i osobę o imieniu i nazwisku I. G. );

- z dnia 10 sierpnia 2008 r. na kwotę 893 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 września 2008 r. na kwotę 2 275 zł ( podpisany przez przedstawiciela Spółki (...) i osobę o nazwisku K.);

- z dnia 10 października 2008 r. na kwotę 2 023 zł ( podpisany

przez przedstawiciela Spółki (...) i osobę o nazwisku

L.).

Powyższe umowy wykonywane były przez B. M. w ten sposób, że oklejała ona obudowy telewizorów czarnymi paskami, a czasami składała plastiki, tak zwane gardeny, pracując od poniedziałku do piątku zawsze po 8 godzin, a w weekendy

( choć nie wszystkie ) od 10 do 12 godzin. Od poniedziałku do piątku pracę wykonywała ona na trzech zmianach : od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00 rano, które zmieniały się w cyklu tygodniowym, a w weekendy pracowała na rannej zmianie rozpoczynającej się o 6.00.

Jej zatrudnienie miało charakter skoooperowany zespołowo. Praca wykonywana była na stole montażowym, przy którym pracowała grupa 6 osób. Grupa ta miała wyznaczoną normę, a jedna z tych osób zajmująca się pakowaniem obudów ) zapisywała co godzinę ilość obudów oklejonych i zapakowanych przez grupę. Nie będąc członkiem tej grupy brygadzistka sprawdzała ilość i jakość wykonywanych obudów.

Zatrudnienie w Spółce (...) B. M. rozpoczęła w dniu 6 września '2007 r., mimo iż pierwsza umowa nazwaną umową o dzieło podpisana przez nią nosiła datę 1 października 2007 r. Przed podjęciem tego zatrudnienia była ona osobą bezrobotną.

Spółka z o.o. (...) z siedzibą w B. zawarła z zainteresowaną A. M. (1) 5 pisemnych umów, nazwanych „ umowami o dzieło ” :

1) z dnia 1 października 2007 r., na mocy której Spółka (...) zleciła A. M. (2) do wykonania „ naklejanie etykiet na detale (...) w ilości 14 900 sztuk za wynagrodzeniem 5 978 zł, w terminie do dnia 31 grudnia 2007 r.;

2) z dnia 1 stycznia 2008 r. nr (...), na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a A. M. (1) ( zleceniobiorca ) przyjęła do wykonania czynności oznaczone jako „ naklejanie etykiet na detale (...)” w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2008 r. za wynagrodzeniem 6 467 zł;

3) z dnia 1 kwietnia 2008 r., na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a A. M. (1) ( zleceniobiorca ) przyjęła do wykonania czynności oznaczone jako „ przygotowanie detali do malowania w ilości 4 000 sztuk, w okresie od 1 kwietnia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. za wynagrodzeniem w wysokości 3 892 zł;

4) z dnia 1 lipca 2008 r., nr (...) na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a A. M. (1) (zleceniobiorca) przyjęła do wykonania czynności oznaczone jako „ przygotowanie detali do malowania" w ilości 5 000 sztuk, w okresie od 1 lipca 2008 r. do 30 września 2008 r., za wynagrodzeniem w kwocie 5 153 zł( przy czym na umowie tej podpisu nie złożyła A. M. (1) - pod umową po słowie zleceniobiorca figuruje nieczytelna parafka nie pochodząca od A. M. (1));

5) z dnia 1 "października 2008 r., nr (...) na mocy której zleceniodawca ( Spółka (...) ) zlecił, a A. M. (1) ( zleceniobiorca ) przyjęła do wykonania czynności oznaczone jako „ przygotowanie detali do malowania" w ilości 5 000 sztuk, w okresie od 1 października 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., za wynagrodzeniem w kwocie 3 636 zł.

W powyższych umowach strony postanowiły, że w sprawach nie unormowanych umowami mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Do powyższych umów sporządzone zostały rachunki :

- z dnia 10 stycznia 2008 r. na kwotę 2 144 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 lutego 2008 r. na kwotę 2 440 zł ( podpisany strony );

- z dnia 10 marca 2008 r. na kwotę 2 332 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 kwietnia 2008 r. na kwotę 1 695 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 maja 2008 r. na kwotę 1 292 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 czerwca 2008 r. na kwotę 1 325 zł ( podpisany przez strony );

- z dnia 10 lipca 2008 r. na kwotę 1 275 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 sierpnia 2008 r. na kwotę 1 466 zł ( podpisany przez strony);

- z dnia 10 września 2008 r. na kwotę 2 130 zł ( podpisany przez strony);
- z dnia 10 października 2008 r. na kwotę 1 556 zł ( podpisany przez przedstawiciela Spółki (...) oraz pod którym znajduje się nieczytelna parafka nie pochodząca od A. M. (1) );
- z dnia 10 listopada 2008 r. na kwotę 1 564 zł ( podpisany przez strony - dokument nosi nazwę „ zestawienie wynagrodzenia za okres : (...)" );
- z dnia 10 grudnia 2008 r. na kwotę 760 zł ( podpisany przez strony);
- z dnia 10 grudnia 2008 r. na kwotę 887 zł ( podpisany tylko przez przedstawiciela Spółki (...) );
- z dnia 10 stycznia 2009 r. na kwotę 1 185 zł ( podpisany przez strony);

W okresie zatrudnienia w Spółce (...) od września 2007 r. do początków stycznia 2009 r. A. M. (1) pracowała po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku w systemie trzyzmianowym ( od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00 ), jak również przeważnie we wszystkie weekendy ( w soboty i niedziele od 6.00 do 14.00 oraz na nocnych zmianach z soboty na niedzielę i z niedzieli na poniedziałek w godz. Od 22.00 do 6.00 ). Przez cały okres zatrudnienia w Spółce (...) A. M. (1) pracowała w lakierni przy przygotowaniu detali do malowania.

Przygotowanie detali do malowania obejmowało takie czynności jak odtłuszczenie detali, oklejanie ich taśmami samoprzylepnymi i podanie detalu na linię produkcyjną. W całym okresie zatrudnienia A. M. (1) tylko 5 razy wykonywała inną pracę : 3 razy przy detalach ogrodowych ( tak zwanych „ gardenach" ), raz na produkcji przy odbieraniu detali plastikowych z maszyny i raz przy montażu.

Przed rozpoczęciem zatrudnienia w Spółce (...) przeszła ona szkolenie bhp, a brygadzysta tłumaczył jej jak wykonywać pracę na stanowisku.-Przy wejściu i wyjściu z terenu Spółki (...) podpisywała listy obecności. W czasie zatrudnienia A. M. (1) tylko raz korzystała z urlopu bezpłatnego ( w lipcu 2008 r. ), gdy przyszedł do niej kierownik i powiedział, że jest zastój w pracy i że może ona wziąć tydzień urlopu. A. M. (1) zgłaszała brygadziście, iż nie może przyjść do pracy z powodu choroby, nie musiała przedkładać zwolnień lekarskich. Najczęściej były to jednodniowe choroby, raz zdarzyła się choroba trwająca tydzień.

Wynagrodzenie dla A. M. (1) ustalane było według stawki godzinowej, a informację o tym uzyskała ona od brygadzysty na początku zatrudnienia. W czasie zatrudnienia A. M. (1) trzykrotnie rozmawiała z dyrektorem M. w sprawie zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę, jednak zawsze otrzymywała negatywną odpowiedź.

Spory w rozpoznawanych i połączonych do wspólnego rozstrzygnięcia sprawach dotyczyły kwalifikacji podpisanych przez Spółkę (...) z zainteresowanymi osobami umów, nazwanych umowami o dzieło. Organ rentowy wydał zaskarżone decyzje na podstawie ustalenia, zgodnie z którym umowy te nie miały czysto cywilnoprawnego charakteru, lecz prowadziły one do nawiązania stosunku pracy ( były umowami o pracę ),

co na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej uzasadniałoby objęcie osób zainteresowanych obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi : emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym.

W uzasadnieniach zaskarżonych decyzji organ rentowy odwołał się do art. 22§1,§1 i §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którymi:

- przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez

pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za

wynagrodzeniem;

- zatrudnienie w powyższych warunkach jest zatrudnieniem na

podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy;

- nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową

cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy

określonych wyżej. Rozważania co do kwalifikacji umów nazwanych umowami o dzieło, zawartych przez (...) Spółkę z o.o. z siedzibą w B. z zainteresowanymi w sprawie osobami : A. J. (2), G. S., A. O., M. T., B. M. i A. M. (1) rozpocząć należy od przypomnienia, iż o charakterze prawnym łączącego strony stosunku zatrudnienia nie decyduje nadana mu przez strony nazwa, lecz jego treść.

W przywołanym w uzasadnieniach zaskarżonych decyzji judykacie Sąd Najwyższy wskazał, iż bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy jest każde zatrudnienie, w którym pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem, w przypadku jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.03.2008 r. I UK 282/07 ). W wyroku tym Sąd Najwyższy podkreślił, że przy ocenie omawianej tu kwestii jurystycznej podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania.

W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazywał, iż o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli ( art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej. Wola stron co do charakteru łączącego je stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazywania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego ( wyrok Sądu Najwyższego z 18.06.1989 r. I PKN 191/98 - OSNAPiUS z 1999 r. Nr 14, póź. 449; wyrok Sądu Najwyższego z 15.09.1999 r. I PKN 307/99 - OSNAPiUS z 2001 r. Nr 7, póź. 214 ). Dodatkowo wspomnieć w tym miejscu należy, iż wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający ( por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.09.1998 r. I PKN 334/98 - OSNAPiUS z 1999 r. Nr 20, póź. 646 ). Taka sama praca może być przedmiotem zobowiązania pracowniczego i zobowiązania cywilnoprawnego. O pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje rodzaj pracy, ale wykonywanie jej przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonywać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania ( wyrok Sądu Najwyższego z 3.06.1998 r. I PKN 170/98 - OSNAPiUS z 1999 r. Nr 11 póź. 369 ).

Odnosząc powyższe uwagi do stanów faktycznych rozpoznawanych spraw stwierdzić należy, iż dowody z powołanych dokumentów, przesłuchania stron ( zainteresowanych - z wyjątkiem A. O., co do której z przyczyn faktycznych nie było możliwe przeprowadzenie tego dowodu i wiceprezesa zarządu odwołującej się Spółki (...) ) ( k. 98-99 akt sprawy ) oraz świadków Z. W. ( k. 87 - 88 akt sprawy ), M. I. ( k. 88 - 89 akt sprawy ), K. M. ( k. 89-92 akt sprawy ), B. D. ( k. 93 - 94 akt sprawy ), M. K. ( k. 94 - 96 akt sprawy ) i W. R. ( k. 96 - 98 akt sprawy ) dawały podstawę do ustalenia, iż umowy łączące zainteresowanych A. J. (1), G. S., M. T., B. M. i A. M. (1) i Spółkę (...) charakteryzowały się przeważającymi cechami typologicznymi właściwymi dla zatrudnienia pracowniczego. Wyeksponować w tym miejscu należy, iż czynności wykonywane przez te osoby nadzorowane były przez brygadzystów pod względem ilościowym i jakościowym, czynności te wykonywane były w czasie i miejscu wskazanym przez pracowników Spółki (...) w systemie



czasu pracy charakterystycznym dla zatrudnienia pracowniczego ( 8 godzinny dzień pracy w systemie 3 zmianowym oraz dodatkowa praca w weekendy ). Istotnym elementem stanów faktycznych większości rozpoznawanych spraw było podporządkowanie zainteresowanych osób poleceniom osób ( brygadzystów czy kierowników ) reprezentujących Spółkę (...). Podporządkowanie to dotyczyło takiego rodzaju pracy, który wykonywały też osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, podporządkowanie to wyrażało się w konieczności wykonywania takich czynności, które nie były objęte przedmiotem spisywanych na piśmie umów.

A. J. (1) montował głośniki do ram telewizorów, naklejał naklejki, jak również dowoził towar z punktu odbioru do linii montażowej oraz odwoził zmontowane ramy telewizorów we wskazane miejsce, a ponadto pracował na zgrzewarce łącząc ramę zewnętrzną z ramą wewnętrzną obudowy telewizora. Czynności te wykonywał po uzyskaniu od brygadzystki informacji co ma robić danego dnia ( przesłuchanie A. J. - k. 63 akt sprawy ). Tymczasem dwie umowy ( nazwane „umowami o dzieło” ), które podpisane zostały przez strony, przewidywały wykonanie przez niego wyłącznie takiej czynności jak „ naklejanie etykiet na detale” w ilościach po 40 000 sztuk.

Umowy te nie miały zatem realnego odniesienia do warunków rzeczywistego ich wykonywania, a przewidziane w ich postanowieniach warunki wynagrodzenia nie mogły być w rzeczywistości realizowane. Zainteresowany wykonując czynności ( pracę ) nie wskazaną w treści umowy zrywał związek ze sposobem naliczania wynagrodzenia w sposób w tej umowie przewidziany, uzależniony od ilości naklejonych na detale etykiet. To z kolei potwierdza twierdzenie 4 zainteresowanego co do ustalenia jego wynagrodzenia na podstawie stawki za godzinę pracy. Za tego rodzaju ustaleniem przemawiało to, iż na montowanych obudowach telewizorów nie było oznaczeń indywidualizujących osobę, która naklejała na nie etykiety. ( dowód : przesłuchanie A. J. - k. 68 akt sprawy ).

Za pracowniczym charakterem jego zatrudnienia przemawiał też inny element stanu faktycznego sprawy. Wykonywał on przy jednym stole montażowym pracę skooperowaną zespołowo z innymi osobami ( 4-6 osób ) Opisanych wyżej cech pracowniczego zatrudnienia A. J. (1) nie podważył - w ocenie Sądu - fakt nieobecności w pracy z powodu uczestniczenia w tygodniowych zajęciach na uczelni. Fakt ten A. J. (1) musiał zgłosić brygadzistce, a zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie wyklucza udzielenia urlopu bezpłatnego. Przeciwno czysto cywilnoprawnemu zatrudnieniu A. J. (1) przemawiają dodatkowo takie okoliczności jak podpisywanie listy obecności przy wejściu i wyjściu ze Spółki (...) oraz przeszkolenie go przez Spółkę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i przeszkolenie stanowiskowe, co potwierdzały też podpisane przez strony umowy.

Analogiczne elementy stanu faktycznego charakteryzowały zatrudnienie G. S.. W punkcie 1 umowy zlecano jej do wykonania „ naklejanie etykiet na detale”, natomiast w rzeczywistości wykonywała ona taką pracę jak : korektę obudów telewizorów po malowaniu, przygotowanie detali do malowania, kontrolę jakości pomalowanych detali czy ich pakowanie do kartonów. Czynności te wykonywała zamiennie nawet podczas jednego dnia pracy, a polecenia w tym zakresie wydawała jej brygadzistka.

Za pracowniczym charakterem zatrudnienia tej zainteresowanej w sprawie osoby przemawiało przeszkolenie jej pod względem bhp oraz szkolenie stanowiskowe, prace tryzmiánowe po 8 godzin dziennie. Ustaleń w tym przedmiocie nie może w tej sytuacji podważyć subiektywne przekonanie G. S. co do tego, iż łączyła ją ze Spółką umowa o dzieło oraz dostrzegana przez nią elastyczność w usprawiedliwianiu nieobecności ( usprawiedliwienie nieobecności bez konieczności przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o opiece nad dzieckiem ). Usprawiedliwienie nieobecności w pracy z tego powodu w zatrudnieniu o charakterze pracowniczym wydaje się oczywiste, a ten element stanu faktycznego sprawy nie podważał przeważających cech stosunku pracy, które charakteryzowały to zatrudnienie. Decyzja organu rentowego dotycząca zainteresowanej G. S. podlegała zmianie tylko w zakresie końcowej daty okresu podlegania tej osoby ubezpieczeniom społecznym, gdyż zatrudniona była w Spółce (...) do dnia 5 grudnia 2007 r. Po tym dniu zatrudnienie to nie było już kontynuowane, a zatem zaskarżona decyzja z dnia 3.10.2011 r. podlegała zmianie poprzez orzeczenie, iż po tym dniu aż do 31 grudnia 2007 r. nie podlegała ona obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Z powyższych motywów na podstawie art. 477 § 2 K.p.c. Sąd orzekł o częściowej zmianie tej decyzji poprzez ograniczenie okresu podlegania obowiązkowo tym ubezpieczeniom.

Odnośnie pracowniczego charakteru zatrudnienia w Spółce (...) M. T. podkreślić należy, iż umowa o dzieło z dnia 25 lipca 2008 r. przewidywała wykonywanie takiej czynności jak naklejanie etykiet na detale w ilości 40 000 sztuk, natomiast oprócz tej czynności wkręcał on głośniki do obudów przy pomocy wkrętarki elektrycznej, sprawdzał zafoliowane obudowy po oklejeniu i wkręceniu głośników oraz wkładał je do kartonów i układał na palecie. Praca ta wykonywana była w sześciuosobowym skoooperowanym zespole, w którym występował podział na osoby, które wkręcały głośniki, osoby które oklejały obudowy telewizorów etykietami oraz osoby pakujące je do kartonów.

W tej sytuacji z podanych już wcześniej przyczyn za w pełni wiarogodne uznać należy jego zeznania co do tego, iż podstawę ustalenia comiesięcznego jego wynagrodzenia stanowiła stawka godzinowa. Także on pracował w okresie związania „ umową o dzieło ” z dnia 25 lipca 2008 r. codziennie po 8 godzin w systemie tryzmianowym ( zmiany od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00 rano ), podpisując listę obecności. Ustaleń w zakresie daty końcowej związania stron umową o pracę Sąd dokonał na podstawie dowodu z przesłuchania M. T. albowiem pisemna „umowa o dzieło” nie zawierała daty w jakiej zlecone mu czynności miały zostać zakończone. W ocenie Sądu Okręgowego dowód ten wskazywał też wyraźnie na podległość pracowniczą tej osoby ( „ Jeżeli brygadziarka o coś prosiła, to robiłem inne rzeczy. Tę prośbę traktowałem jako polecenie służbowe, które należało wykonać” - k. 75 akt sprawy ).

W zatrudnieniu B. M. i A. M. (1) także przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak praca podporządkowana pracodawcy, wykonywana w czasie i w miejscu przez niego wskazanym. Każda z tych osób przepracowała w Spółce (...) rok i trzy miesiące, wykonując pracę w systemie tryzmianowym po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, a także w weekendy. Ich praca miała też skoooperowany zespołowo charakter. B. M. pracowała w 6 osobowym zespole, a A. M. (1) wykonywała prace w lakierni wraz z drugą osobą przy linii lakierniczej. Przed zatrudnieniem obie przeszkolone zostały z zasad bhp i na stanowisku pracy, wynagrodzenia wypłacane były regularnie co miesiąc i były wyższe od minimalnej płacy pracowniczej. Obie były informowane przez przedstawicieli Spółki (...), iż podstawą wyliczenia ich wynagrodzenia za pracę stanowi stawka godzinowa, a dodatkowo brygadziarki informowały je o ewentualnych premiach. Pracowniczego charakteru zatrudnienia tych osób nie może podważyć okoliczność ustnego usprawiedliwiania nieobecności w pracy, czy też korzystania z urlopu bezpłatnego w czasie przestoju produkcji z przyczyn leżących po stronie Spółki. Praca wykonywana przez nie była sprawdzana pod względem jakościowym. Niektóre umowy nazwane „ umowami o dzieło ” oraz niektóre rachunki do tych umów nie zostały też podpisane przez B. M. i A. M. (1) ( dokumenty te bądź nie zawierają w ogóle podpisu bądź zostały podpisane przez inne osoby pracujące wspólnie z nimi ). Fakty te świadczą także o czysto pracowniczej naturze łączącej te osoby i Spółkę (...) więzi prawnej, albowiem umowy o pracę zawierane były wtedy w sposób konkludentny poprzez dopuszczenie pracownic do wykonywania pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 K.p.

Powyższych ustaleń nie podważały dowody z zeznań świadków Z. W., M. I., K. M., B. D., M. K. czy W. R.. Przeciwnie, dowody te potwierdzały, iż A. J. (1), G. S., M. T., B. M. i A. M. (1) jako zatrudnione na podstawie „ umów o dzieło ” przechodziły szkolenia bhp i stanowiskowe, jak również pracowały w systemie zmianowym po 8 godzin dziennie. Świadczenie potwierdzili tę okoliczność wprost albo w sposób pośredni, podając że „ osoby takie pracowały w różnych godzinach, ale oczywiście zdarzały się sytuacje, że godziny te pokrywały się z godzinami zmian produkcyjnych ” ( świadek M. I. - k. 88 akt sprawy ); „ osoby zatrudnione na podstawie umów o dzieło co do zasady nie pracowały w systemie zmianowym, ale mogło się tak zdarzyć, że pracowały na zmiany ” ( świadek K. M. - k. 90 akt sprawy ); „ zdarzało się, że osoby zatrudniane na podstawie umów o dzieło pracowały na 3 zmiany i zdarzało się przez dłuższy okres czasu : 2 nieraz 3 miesiące. Mogło się zdarzyć, że było dłużej niż 1 rok ” ( świadek B. D. - k. 94 akt sprawy ); „ Mogło się tak zdarzyć, że osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło pracowały po 8 godzin dziennie na zmianach ( świadek M. K. - k. 95 akt sprawy ); „ Osoby zatrudniane na podstawie umów o dzieło w systemie zmianowym mogły pracować 3-4 dni, natomiast nie pracowały tak przez miesiąc, 3 miesiące czy rok ” ( świadek W. R. - k. 98 akt sprawy ).

Okoliczność tę potwierdził natomiast wyraźnie dowód z przesłuchania w charakterze strony wiceprezesa zarządu strony pozwanej P. I., który przyznał, że wiedział, że są w Spółce osoby, które podpisują umowy o dzieło na okres

l roku i jednego kwartału oraz że spotkał się też z tym, że osoby takie pracowały w systemie 3 zmianowym tak jak pracownicy, co dotyczyło szczególnie osób przy montażu obudów telewizyjnych. Nie dostrzegał też różnic pomiędzy zatrudnieniem wykonywanym w systemie 3 zmianowym przez osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę i umów o dzieło ( przesłuchanie k. 98 - 100 akt sprawy).

Jeśli chodzi o podawaną przez świadków i wiceprezesa zarządu Spółki (...) okoliczność, iż wynagrodzenia dla wymienionych wyżej osób zainteresowanych miało być ustalone na podstawie ilości wykonywanych sztuk ( a nie tak jak osoby te podawały według stawki za godzinę pracy ), to wiarygodność tych dowodów była wątpliwa. Po pierwsze - prace wykonywane przez te osoby wykraczały bardzo często poza przedmiot oznaczony w umowach. Po drugie - dołączone do odwołań dokumenty o nazwach „protokół odbioru wykonanego dzieła - rozliczenie ilościowo - jakościowe" nie były podpisywane przez te osoby. Po trzecie - fakt wynagradzania osób zainteresowanych według stawki godzinowej potwierdzony został wiarygodnymi zeznaniami A. J. (1), G. S., M. T. i B. M..

Powyższe motywy uzasadniały zatem oddalenie odwołań Spółki (...) wniesionych od decyzji organu rentowego dotyczących tych osób, przy czym odwołanie skierowane przeciwko decyzji dotyczącej G. S. zostało oddalone co do zasady tylko częściowo ( o czym była już mowa we wcześniejszych rozważaniach ).

Podstawę prawną rozstrzygnięcia o tej części sporu stanowiły przepisy art. 477 14 § 1 K.p.c. w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 pkt 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie wniesione od decyzji dotyczącej A. O. podlegało uwzględnieniu. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał bowiem podstaw do ustalenia, zgodnie z którym Spółkę (...) łączyła z tą osobą więź prawna o charakterze pracowniczym. Niezależnie od kwestii czy umowę zawartą w dniu 21 lipca 2008 r. przez tę Spółkę z A. O. należałoby kwalifikować zgodnie z jej nazwą jako umowę o dzieło czy też jako inny rodzaj umowy czysto cywilnoprawnej, brak było podstaw do przypisania jej cech typologicznych umowy o pracę. Postanowienia tej umowy wraz z jedynym wystawionym do niej rachunkiem wskazują na jej czysto doraźny, incydentalny charakter. Mimo, iż umowa ta przewidywała naklejenie przez A. O. 40 000 sztuk etykiet na detale, wynagrodzenie wypłacone tej osobie za wykonanie tej czynności osiągnęło tylko kwotę 138 zł brutto. Protokół odbioru wykonanego dzieła - rozliczenie ilościowo jakościowe ( k. 14 akt sprawy VI U 3205/11 ) potwierdza odbiór tylko 2 000 sztuk detali. Przy uwzględnieniu dodatkowo dowodu z przesłuchania wiceprezesa zarządu Spółki (...) (k. 100 akt sprawy ), z którego wynikało iż umowa ta wykonywana była tylko w jedną noc weekendową albo w dwa dni robocze ( od poniedziałku do piątku ) oczywistym jawi się fakt, iż tego rodzaju wykonanie umowy nie mogło - wbrew stanowisku prezentowanemu przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji doprowadzić do nawiązania stosunku pracy, strony tej umowy w sposób niesformalizowany odstąpiły od jej realizacji, co wskazuje na ich zgodną wolę co do elastycznego ujęcia praw i obowiązków wynikających z tej umowy, której czysto cywilnoprawny charakter potwierdzony został jej treścią. W § 5 umowy z dnia 21 lipca 2008 r. strony postanowiły bowiem, że w sprawach nie unormowanych umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego.

Organ rentowy nie zaoferował w toku procesu dowodów, które wskazywałyby, iż sposób wykonania tej umowy podważał jej cywilnoprawny charakter.

Brak związania Spółki (...) z A. O. umową o pracę skutkowało też niepodleganiem tej osoby obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu tego rodzaju więzi prawnej.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 477 14 § 2 K.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie II wyroku.

Apelację od wyroku wywiódł wnioskodawca, zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest w sposób newszechstronny, z pominięciem dowodu z zeznań świadków zawnioskowanych przez powodową Spółkę oraz zeznań wiceprezesa spółki;

2) naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 91 ust. 5 tejże ustawy;

3) naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 pkt 1, art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. - kodeks pracy, którego skutkiem było ustalenie, że stosunek prawny łączący zainteresowanych z (...) Sp. z o.o. był stosunkiem pracy.

Skarżący wniósł o zmianę wyroku w części, w jakiej oddala odwołania i zmianę decyzji poprzez ustalenie, że zainteresowani nie podlegają jako pracownik (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie uchylenie wyroku w części zaskarżonej i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu wnioskodawca podniósł, że Sąd błędnie ustalił, że zainteresowani pracowali codziennie po 8 godzin, bowiem przeczą temu zeznania zainteresowanych, a także przedłożone rachunki. Świadkowie zeznawali w sposób zgodny i spójny, a ich zeznania dotyczyły wszystkich zainteresowanych. Z ich zeznań wynika zaś, że zainteresowani nie mieli czasu pracy wyznaczonego przez powoda, ale był on uzgadniany przez obie strony stosunku prawnego. Zeznania świadków przeczą również stwierdzenemu przez Sąd podporządkowaniu i kierownictwem nadzorcemu pracownikom spółki nad zainteresowanymi. Wnioskodawca podkreślił, iż decyzja organu rentowego musi być oparta na protokole kontroli sporządzonym przez inspektorów ZUS. W protokole kontroli przeprowadzonej przez ZUS w spółce (...) z o.o. napisane jest, że kontrola obejmuje swym zakresem okres od 1.01.2008 do 31.12.2008 r. Pomimo to, niektóre decyzje ZUS dotyczą okresu dłuższego. Wnioskodawca podniósł także, iż do zmiany zaskarżonego wyroku wystarczy wykazanie, że stosunek stron nie miał charakteru pracowniczego, a cywilnoprawny. Powołując się na treść art. 22 § 1 k.p. wskazał, iż zainteresowani nie mieli narzucanego przez powodową spółkę czasu pracy ani stałego stanowiska pracy, gdyż miejsce pracy było z nimi uzgadniane. Nie podpisywali również list obecności. Nie byli podporządkowani regulaminowi pracy, normom pracy czy poleceniom kierownictwa. Zainteresowani mówili jedynie o osobie „brygadzysty”, który zlecał im określone prace, jednak z zeznań nie wynika jednak jaka dokładnie była rola „brygadzysty” i czy otrzymywali oni od niego inne polecenia poza wskazaniem określonej pracy. Świadkowie M. I., W. R. zgodnie zaś zeznali, że nadzór nad zainteresowanymi, polegał na wskazaniu pracy do wykonania oraz jej odbiorze. Nie można również mówić o wykonywaniu stałej pracy zmianowej i stałej dyspozycyjności. W powodowej spółce praca jest wykonywana na trzy zmiany i dlatego wykonywanie czynności przez zainteresowanych pokrywało się z czasem pracy pracowników etatowych. Skarżący podkreślił także, iż decydujące znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zaś wolą stron było nawiązanie stosunku prawnego o charakterze cywilnym a nie pracowniczym.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu było jedynie to, czy zainteresowani podlegali obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu stosunków pracy. W przypadku ustalenia, że wnioskodawcę i zainteresowanych nie łączyły stosunki pracy poza sporem pozostawała kwestia jakiego rodzaju umowy prawa cywilnego łączyły wnioskodawcę i zainteresowanych. Inaczej mówiąc, ewentualne stwierdzenie, że wnioskodawcę i zainteresowanych nie łączyły umowy o pracę nie oznaczało automatycznie przyjęcia, że między tymi stronami nawiązane zostały umowy o dzieło, a nie na przykład umowy o świadczenie usług. Trzeba bowiem zauważyć, że przedmiot sporu został określony przez zaskarżone decyzje, a w nich organ rentowy przyjął, że podstawą objęcia zainteresowanych ubezpieczeniami społecznymi są umowy o pracę.

W niniejszej sprawie nie ma zatem znaczenia odróżnienie cech charakterystycznych między umowami prawa cywilnego, a zwłaszcza odmienności zachodzących między umową o dzieło a umową o świadczenie usług. Istotne jest jedynie to, czy w stanie faktycznym wynikającym z przeprowadzonego postępowania dowodowego zawarte przez wnioskodawcę i zainteresowanych umowy można zakwalifikować jako umowy o pracę.

Zaznaczyć należy, że zgodnie z art. 22 § 12 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego artykułu.

Daleko idąca zasada swobody umów, jaka występuje w prawie cywilnym (art. 3531 k.c.) została znacząco ograniczona w prawie pracy. Zatem, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p., to – nawet wbrew woli stron takiej umowy – strony łączy umowa o pracę. Według art. 22 § 11 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 tego artykułu jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Istota stosunku pracy znalazła wyraz w treści art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02.12.1975 r., I PRN 42/75 (Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28) przyjął, że o zakwalifikowaniu umowy o świadczenia usług jako umowy o pracę, decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. Jeśli zaś w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania (wyrok z dnia 02.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji, dokonując analizy zgromadzonego materiału dowodowego dotyczącego zawartych przez strony umów oraz sposobu ich wykonywania, niezasadnie uznał, iż wnioskodawcę łączyły z zainteresowanymi umowy o pracę. Prawidłowa analiza przedłożonych dokumentów oraz zeznań świadków i zainteresowanych musiała prowadzić do wniosku, że zainteresowani wykonywali na rzecz wnioskodawcy czynności w ramach stosunku pozapracowniczego, co w konsekwencji powoduje nieobjęcie ich w spornych okresach pracowniczymi obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, wypadkowym i chorobowym.

Rzeczywistą wolą stron nie było zawarcie umów o pracę, gdyż celem podejmowanych czynności nie było świadczenie pracy w sposób, o jakim mowa jest w art. 22 § 1 k.p.

W umowach zawartych przez wnioskodawcę z zainteresowanymi, jako przedmiot umów wskazano: naklejanie etykiet na detale. Z treści umów może wprawdzie wynikać, że zadaniem zainteresowanych było raczej wykonywanie pewnych czynności niż stworzenie dzieła, jako konkretnego i indywidualnie oznaczonego rezultatu pracy przyjmującego zlecenie. W doktrynie i orzecznictwie wyraża się pogląd, że nie można uznać za dzieło czegoś, co nie odróżnia się w żaden sposób od innych występujących na danym rynku rezultatów pracy materialnych bądź niematerialnych, gdyż wówczas zatraciłby się indywidualny charakter dzieła. Dzieło nie musi wprawdzie być czymś nowatorskim i niewystępującym jeszcze na rynku, jednak powinno posiadać charakterystyczne, wynikające z umowy cechy, umożliwiające zbadanie, czy dzieło zostało wykonane prawidłowo i zgodnie z indywidualnymi wymaganiami bądź upodobaniami zamawiającego. Zadania zlecone przez wnioskodawcę zainteresowanym nie posiadają niewątpliwie takich cech. Zlecone im zadania de facto sprowadzają się do wykonania określonych czynności, a nie do stanowiących rezultat ich pracy dzieł. Były to proste i wielokrotnie powtarzalne czynności, niewymagające jakichkolwiek specjalnych

kwalifikacji. W przypadku niektórych zainteresowanych wskazywano także ilości czynności do wykonania, przy czym były to zawsze bardzo duże liczby, które uzależnione były od możliwości i tempa pracy wykonującej zlecenie.

Zważyć także należy, że wnioskodawca nie przywiązywał nadmiernej wagi do tego, czy zainteresowani wykonali określoną w umowie ilość czynności. Z wystawionych rachunków wynika, że kwoty wypłacane zainteresowanym nie pokrywały się z wynagrodzeniem ustalonym w umowach, co dowodzi tego, że umówione dzieła nie zostały w istocie wykonane z treścią zawartych umów. Gdyby dla wnioskodawcy zamówionym dziełem była określona w umowie ilość wykonanych czynności, w razie niewykonania jej mógłby dochodzić roszczeń z tytułu niewykonania umowy. Jak jednak trafnie ustalił Sąd I instancji, zainteresowani otrzymywali wynagrodzenie za wykonaną pracę, czyli za taką ilość, jaką udało im się wykonać.

Nawet jednak tak istotne wątpliwości, co do zakwalifikowania przedmiotowych umów jako umów o dzieło, nie mogą automatycznie uzasadniać ich kwalifikacji jako umów o pracę.

W ramach stosunku pracy – co wynika z treści cytowanego wyżej art. 22 § 1 k.p. – pracownik zobowiązuje się do:

1. wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy,
2. wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy,
3. wykonywania pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Natomiast pracodawca zobowiązany jest do „zatrudniania pracownika” za wynagrodzeniem.

Nie może ulegać wątpliwości, że wnioskodawca i zainteresowani określili zgodnie rodzaje wykonywanych prac. Wnioskodawca każdorazowo wskazywał zainteresowanym miejsce wykonywania prac.

Z zeznań świadków wynika, że miejsca wykonywania prac przez zainteresowanych były różne, chociaż usytuowane były na terenie zakładu prowadzonego przez wnioskodawcę. Jednakże różniło się to w porównaniu z osobami zatrudnionymi w ramach umów o pracę, gdyż miejsca pracy pracowników były stałe. Z pewnością inaczej w tym zakresie ukształtowana była praktyka dotycząca osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Ponadto zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie, że to wnioskodawca (jako pracodawca) miał kompetencje do wyznaczania zainteresowanym (jako pracownikom) czasu pracy. Tymczasem w ramach stosunku pracy to pracodawca ma kompetencje do jednostronnego określania czasu pracy pracownika.

Zgodnie z art. 1041 § 1 pkt 2 k.p. w regulaminie pracy (o ile pracodawca nie jest objęty w tym zakresie układem zbiorowym pracy) powinny być określone zasady dotyczące systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. Zainteresowani przy wykonywaniu prac takim zasadom nie byli objęci.

Z zeznań świadków oraz zainteresowanych wynika, że czas, w którym uzgodnione prace miały być wykonane nie był „wyznaczany” przez wnioskodawcę, lecz był w każdym przypadku przedmiotem „uzgodnień” między stronami.

Przedstawiciel wnioskodawcy kontaktował się wcześniej z zainteresowanym (zwykle telefonicznie) informując, że jest określona praca do wykonania i wówczas dana osoba godziła się na wykonanie tej pracy, lub też nie. Zainteresowani mieli zatem daleko idącą (nietypową dla stosunku pracy) swobodę w określaniu przez siebie czasu wykonania powierzonych im prac. Niektórzy zainteresowani (z racji innych obowiązków, czy nauki) decydowali się na wykonywanie pracy tylko w weekendy, lub zasadniczo tylko w nocy. Inni natomiast preferowali wykonywanie prac przez kilka godzin, a jeszcze inni przez kilkanaście godzin w ciągu doby. Nie zawsze też czas ich pracy odpowiadał rozkładowi czasu pracy pracowników danej zmiany. Czas pracy zainteresowanych był więc różny, ale – wbrew zarzutom i twierdzeniom zawartym w apelacji – z materiału dowodowego wynika, że czas pracy podlegał „uzgodnieniu” między wnioskodawcą i zainteresowanymi, a nie był im „wyznaczany” przez wnioskodawcę, czego wymaga się w przypadku stosunku pracy.

Z materiału dowodowego wynika ponadto, że zainteresowani nie podlegali pracowniczej organizacji pracy, w tym tzw. dyscyplinie pracy, co dotyczy między innymi zasad usprawiedliwiania nieobecności. Zainteresowani nie ponosili typowych dla pracowników konsekwencji nieprzystąpienia do pracy zgodnie z obowiązującym pracowników rozkładem czasu pracy.

Wpisywanie się zainteresowanych w związku z wejściem na teren zakładu pracy, a następnie odnotowanie opuszczenia tego zakładu nie wiązało się z ewidencjonowaniem czasu pracy zainteresowanych, lecz wynikało z charakteru działalności nie tylko wnioskodawcy, co przede wszystkim Zakładów (...). Ewidencjonowano obecność osób na terenie tego zakładu ze względów bezpieczeństwa.

Sam fakt, że koordynator prac (lub inna osoba upoważniona przez wnioskodawcę) sprawdzał, czy zainteresowani pozostają na swoich – wskazanych na dany dzień - miejscach pracy i nie przemieszczają się w inne miejsca zakładu, nie oznacza, że mieści się w tym podporządkowanie pracownicze.

Tak samo należy potraktować okresowe (a nie ciągłe) weryfikowanie prawidłowości zleconych zainteresowanym prac do wykonania. Generalnie stosunek cywilnoprawny nie kreuje stosunku kierownictwa, choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (por. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 28.06.2011 r., II PK 9/11, LEX nr 1044012 oraz z dnia 02.02.2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011, nr 13-14, poz. 179).

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.05.2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004).

W niniejszej sprawie powyższe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy nie wystąpiły. Wnioskodawca nie posiadał kompetencji do jednostronnego określania czasu wykonania prac przez zainteresowanych, brak było podporządkowania przez zainteresowanych regułom regulaminu pracy, ich czas pracy nie był ewidencjonowany, a nadto zainteresowani nie mieli obowiązku pozostawać do dyspozycji wnioskodawcy w określonym czasie, ani rozliczania się z czasu pracy. Zainteresowani wreszcie nie mieli obowiązku wykonywać poleceń przełożonych (takowych nie było).

Wnioskodawca nie realizował wobec zainteresowanych kompetencji (ale i obowiązków) związanych z pracowniczym „zatrudnieniem”, rozumianym jako organizowanie czasu pracy oraz miejsca pracy, które umożliwiałyby wykonywanie pracy w stałych i programowanych rozkładach czasu pracy oraz w wymiarze czasu pracy odpowiadającym wymiarowi zatrudnienia poszczególnych zainteresowanych (tj. pracy w pełnym lub niepełnym etacie).

Wskazać także należy, że choć w umowach zawartych z zainteresowanymi zastrzeżono osobiste świadczenie pracy, to jednak ze względu na nieskomplikowany charakter wykonywanych przez nich czynności oraz wykonywanie tych samych czynności przez różne osoby.

Ocena charakteru umowy według typologicznej metody kwalifikacji umów ma charakter zbiektywizowany. W rezultacie, sam zamiar zawarcia umowy o dzieło, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą nadać charakteru takiego stosunku prawnego, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innej rodzajowo umowy, ale nie oznacza to jednak, że w takim przypadku należy daną umowę zakwalifikować jako umowę o pracę, gdyż do takiego jej zakwalifikowania również muszą wystąpić cechy konstrukcyjne właściwe dla tej umowy.

W świetle art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Stosownie zaś do treści art. 12 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W myśl natomiast art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Materiał dowodowy nie pozwolił na przyjęcie, że zainteresowani wykonywali zlecone im przez wnioskodawcę czynności w ramach stosunku pracy, a tym samym pozwany niezasadnie uznał, że w spornych okresach podlegali oni obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Tytułem kosztów procesu (opłaty od apelacji i zastępstwa procesowego) za instancję odwoławczą Sąd zasądził od pozwanego na rzecz wnioskodawcy kwotę 150 zł i 600 zł stosownie do art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2005 r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), art. 98 i 108 § 1 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U nr 163, poz.1349) – pkt 2 wyroku.