

Sygn. akt III AUa 61/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2014 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski
Sędziowie:	SSA Barbara Mazur SSA Aleksandra Urban (spr.)
Protokolant:	stażysta Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2014 r. w Gdańsku

sprawy K. P. (1), D. S., Z. N., M. K. (1), P. M. (1), M. K. (2), W. B.,

E. P., A. M. (1), T. K.

z udziałem zainteresowanych A. S., A. M. (2), A. M. (3), J. O., B. P., M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. C., M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B.,

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji K. P. (1), Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 października 2013 r., sygn. akt VI U 596/12

1. oddala apelacje,

2. znosi wzajemnie koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III AUa 61/14

UZASADNIENIE

Zaskarżonymi decyzjami organ rentowy orzekł, iż zainteresowani: T. K., A. M. (1), A. S., A. M. (2), A. M. (3), J. O., B. P., E. P., M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., Z. N., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. K. (2), W. B., M. C., M. K. (1), P. M. (1), M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B., D. S. podlegali w okresach wskazanych w decyzjach obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownicy u płatnika składek Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Handlowo- Usługowe (...) - (...)” w Ż.. W uzasadnieniu wydanych decyzji organ rentowy powołał się na

przepisy art. 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 (Dz. U. z 2009 roku nr 161, poz. 1278) i wskazał, iż w trakcie przeprowadzonej u płatnika składek kontroli pozwany skontrolował umowy o dzieło zawarte w okresach od stycznia 2007 roku do lipca 2011 roku, w ocenie pozwanego zawarte umowy o dzieło nie spełniają faktycznie warunków wynikających z treści przepisu art. 627 k.c. i mają charakter umów o pracę o czym świadczy nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również to, że była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy w określonym miejscu- w zakładzie pracy oraz w wyznaczonym czasie pracy. W ocenie pozwanego organu rentowego, płatnik składek zawarł umowy o dzieło w celu uniknięcia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Odwołania od powyższych decyzji złożył płatnik składek PPHU (...) - (...)” w Ż. i ubezpieczeni D. S., Z. N., M. K. (1), P. M. (1), M. K. (2), W. B., E. P., A. M. (1) oraz T. K., wnosząc o ich zmianę poprzez przyjęcie, że w/w zainteresowani nie podlegali w okresach objętych wydaną decyzją obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu wykonywania zatrudnienia a odwołująca wniosła dodatkowo o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odwołujący wskazali, iż pomijając nierzetelność kontroli, wnioski kontrolującego zawarte w protokole kontroli z dnia 5 października 2011 roku są całkowicie błędne wskutek sprzeczności ustaleń z rzeczywistym stanem rzeczy, niewłaściwej interpretacji przepisów oraz błędnego przyjęcia stanowiska stron umowy, niezgodnego z ich wolą. Odwołująca oraz zainteresowani zgodnie ze swoją uzewnętrznioną wolą zawarli umowy o dzieło, odwołująca działała na trudnym rynku usług budowlanych, prace wykonywane są na placach budowy. Konkurencja w tej branży jest wysoka a dodatkowo umowy zawierane z inwestorami, generalnymi wykonawcami są obwarowane wieloma zastrzeżeniami, szczególnie z tytułu odpowiedzialności za wykonane dzieło. Ponadto odwołująca przez wiele miesięcy wielokrotnie w ciągu roku ma zawartą niewielką ilość kontraktów, czasami zaś w danym okresie ilość ich jest znaczna. Istotne jest to, że odwołująca związana jest postanowieniami umów, szczególnie odnośnie terminów prac, jakości dzieł oraz przestrzegania wielu obowiązków na placach budowy. Z punktu widzenia wykonawcy lub podwykonawcy z uwagi na odpowiedzialność za wykonane dzieła, odwołująca wolała zawierać umowy o dzieło z dalszymi podwykonawcami. Umowy zawierane były w zależności od zapotrzebowania na dane dzieło, przy czym nie może dziwić fakt zawierania umów z określonym gronem osób, skoro jakość ich wykonania była na wysokim poziomie. Wolą zainteresowanych było zawarcie umowy o dzieło, bowiem, zainteresowani sami zdecydowali o terminie i sposobie jego wykonania, co dawało im ewentualną możliwość wykonywania w międzyczasie innych czynności. Nie sposób również nie zauważyć, iż w przeciwieństwie do umowy o pracę, umowa o dzieło daje możliwość wykonującemu dzieło działania poprzez inne osoby (brak wymogu osobistego działania) chyba, że umowa tego wyraźnie zabrania. W przedmiotowej sprawie umowy o dzieło nie zawierały wymogu osobistego działania przyjmującego zamówienie, co dodatkowo podważa ustalenia pozwanego, iż były to umowy o pracę. Wymogiem było zapewnienie przez odwołującą posiadania przez osoby wykonujące dzieła badań lekarskich, przeszkolenia bhp, ubrań roboczych, odpowiedniego sprzętu, maszyn a odpowiedzialność za wszelkie zdarzenia podczas wykonywania dzieła przerzucona była na odwołującą. Nadto dzieło musiało być wykonane w odpowiednim terminie, jednak przebywanie na placu budowy nie było dowolne, lecz mogło odbywać się w ściśle oznaczonych godzinach. Wszelkie czynności wykonywane przez kierownika budowy w stosunku do zainteresowanych i innych wykonawców dzieła nie miały charakteru podporządkowania określonego w art. 22k.p. a były jedynie czynnościami nadzorczymi wynikającymi z prawa budowlanego, co wiąże się ze specyfiką miejsca wykonywania dzieła. Odwołująca te obowiązki przerzuciła na swoich podwykonawców. Odwołująca nadto wskazała, iż zgodnie z art. 304§3 k.p. obowiązki określone w art. 207§2 k.p. (dotyczące zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców nie będących pracodawcami organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne. Mając na uwadze treść powyższych przepisów, odwołująca była nie tylko uprawniona, ale wręcz zobowiązana do tego by skierować zainteresowanych na wstępne badania lekarskie, szkolenie bhp oraz zapewnić odzież roboczą oraz właściwy sprzęt.

W odpowiedzi na odwołania, organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na podstawie przepisu art. 219 k.p.c. sprawy z odwołań płatnika składek i zainteresowanych zostały połączone do wspólnego rozpoznania ze sprawą VIU 596/12.

Wyrokiem z dnia 25 października 2013 r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy - VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt. 1) zmienił zaskarżone decyzje dotyczące zainteresowanych: T. K., A. M. (1), A. S., A. M. (2), A. M. (3), J. O., B. P., M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., Z. N., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. K. (2), W. B., M. C., M. K. (1), P. M. (1), M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B., D. S. w ten sposób, że uznał, iż zainteresowani: T. K., A. M. (1), A. S., A. M. (2), A. M. (3), J. O., B. P., M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., Z. N., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. K. (2), W. B., M. C., M. K. (1), P. M. (1), M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B., D. S. nie podlegali jako pracownicy K. P. (1) prowadzącej Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) -GAZ" z siedzibą w Ż. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu w okresach wskazanych w decyzjach; pkt. 2) oddalił odwołania od decyzji z dnia 9 grudnia 2011 r. dotyczącej podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu przez zainteresowanego E. P. w okresie od 1 lipca 2010 r. do 30 listopada 2010 r., 3) zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz K. P. (1) prowadzącej Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) -GAZ" z siedzibą w Ż. kwotę 840 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne. Odwołująca prowadzi działalność polegającą na usługach montażowo – spawalniczych, usługi te są wykonywane na zakładach zamkniętych i polegają na wykonywaniu remontów. W celu wykonania usług spawalniczych odwołująca zawierała w większości przypadków umowy o dzieło, są to umowy krótkoterminowe, nie zapewniające ciągłości pracy. Umowy zawierane są w siedzibie przedsiębiorstwa na ulicy (...) w Ż., stawki za wykonanie umowy ustalał K. P. (2), pełnomocnik K. P. (1). Odwołująca osobom wykonującym czynności w oparciu o umowę o dzieło zapewniała transport, noclegi, wypłacała również zaliczki na poczet wykonania umowy. Czynności wykonywane były na terenie zakładów zamkniętych w całej Polsce, między innymi K. oraz O.. Osoby zatrudnione w oparciu o umowy nazwane umowami o dzieło wykonywały między innymi czynności polegające na remontach kotłów, w większości przypadków narzędzi do wykonania czynności dostarczała odwołująca, bądź firma która wynajmowała odwołującą do wykonania usług. Godziny w których osoby zainteresowane wykonywały swoje czynności były uwarunkowane godzinami wejścia na teren zakładu, bądź też terminem wykonania określonego odcinka budowy. Na terenie budowy znajdował koordynator – pracownik odwołującej który nadzorował czynności wykonywane przez zainteresowanych wraz z kierownikiem budowy firmy wynajmującej. Odbiory robót były wykonywane również przez kierownika budowy wynajmującego. Zdarzało się, iż osoby wykonujące czynności w oparciu o zawierane z odwołującą umowy o dzieło posiadały inny tytuł do ubezpieczenia- emeryci, osoby korzystające z urlopów w zakładach pracy, emeryci służb mundurowych. Nie było konsekwencji, gdy osoba z którą została zawarta umowa o dzieło nie wykonała czynności z umowy wynikających. Na zakładach gdzie wykonywane były roboty panowały ściśle określone wymogi odnośnie konieczności posiadania przez osoby wykonujące czynności na podstawie umowy o dzieło badań lekarskich, wyposażenia ich w odzież ochronną, to zapewniała odwołująca. Odwołująca przeprowadzała również szkolenia bhp, dodatkowo przed wejściem na teren zakładu taki instruktaż bhp był przeprowadzony przez inspektora bhp wynajmującej firmy. Godziny pracy zainteresowanych były spisywane przez kierowników budowy firm wynajmujących w celu ustalenia w przyszłości konkretnej oferty na wykonanie takiej usługi. Zakres czynności jakie miała wykonać określona osoba w większości przypadków był ustalany przy zawarciu umowy, zdarzało się też, iż po przybyciu na teren budowy dana osoba wykonywała inne czynności, niż wynikające z zawartej umowy, co było związane między innymi z tym, że inna osoba nie przyszła się do pracy i w związku z tym istniała konieczność wykonywania tych czynności za nią, zainteresowani swoje prace wykonywali samodzielnie. Za aktualne badania lekarskie koszty pokrywała odwołująca. Nie było list obecności. Wynagrodzenie za wykonywane czynności w większości przypadków było płacone do 10 każdego miesiąca. Odwołująca zatrudniała również osoby w oparciu o umowy o pracę do obsługi stacji LPG i handlu, około 5 do 10 osób. Zdarzało się, że osoba wykonująca konkretną czynność- przykładowo przygotowanie podpór do rurociągów, dokonywała poprawek, bowiem bez koniecznych poprawek nie można było przejść do kolejnego etapu budowy. Zainteresowany A. A. (1) w 2008 roku szukał pracy, bo był bezrobotny. K. P. (1) zaproponowała mu pracę w ramach umowy o dzieło jako ślusarz mechanik i spawacz. Zainteresowany zgodził się na taki typ umowy i pracował u K. P. (1) 4 bądź 5 dni. W ramach tej umowy zawartej na okres od 25 do 28.08.2008 r. jeździł do klienta K. P. i stawiał wiatę razem z innymi osobami. Pracował od godziny 08.00 do 14.00 przy montażu, składaniu i spawaniu elementów metalowych. K. P. nie kontrolowała jego pracy, sprawdzał to jedynie właściciel tej firmy, dla której wykonywano wiatę. Zainteresowany wykorzystywał narzędzia

należące do K. P., która też opłaciła badania przeprowadzone przez lekarza medycyny pracy na podstawie, których zainteresowany przystąpił do pracy. Rachunek do umowy o dzieło sporządziła księgowa. Zainteresowany T. B. zawarł z odwołującą dwie umowy nazwane umowami o dzieło na okres od 15.01.2007 r. do 31.01.2007 r. i od 22.05.2007 r. do 10.07.2007 r. W 2007 roku zainteresowany był uczniem ostatniej klasy technikum mechanicznego i chciał sobie poszukać pracy. K. P. zaproponowała mu pracę w charakterze spawacza. W ramach zawartych umów zainteresowany stawał wraz z innymi pracownikami wiatę pod butle gazowe. Zainteresowany pracował przez 2 tygodnie w styczniu 2007 roku od 06.00 do 14.00, wykonując także inne prace dotyczące tej wiaty na polecenie K. P. (2). W maju 2007 roku K. P. (2) zaproponował zainteresowanemu kolejną pracę. Przez dwa tygodnie zainteresowany wykonywał ślusarskie czynności na placu w siedzibie firmy a po 2 tygodniach K. P. (2) zaproponował mu wyjazd do Z. do pracy przy remoncie elektrociepłowni. Jego praca polegała na wymianie elektrofiltrów. Praca trwała tydzień albo 2 tygodnie, następnie był zjazd do firmy, kilka dni zainteresowany pracował na terenie firmy przy czynnościach ślusarskich a potem znowu wyjechał wraz z grupą innych pracowników do Z. na okres 2 tygodni. Zainteresowany wraz z pozostałymi osobami pracowali na terenie elektrociepłowni przy wymienieniu elektrofiltra, co wymagało cięcia palnikiem, spawania i czynności ślusarskich. Prace kontrolowali pracownicy elektrociepłowni. Zainteresowany nie wystawiał rachunków a jedynie podpisywał przygotowane dokumenty. Nie przechodził badań lekarskich przed podjęciem pracy u K. P.. Otrzymał zwrot kosztów delegacji. Za hotel i dojazd płaciła K. P., która również dostarczyła narzędzia i materiały. Zainteresowany P. M. (1) zawarł z odwołującą trzy umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 16.01.2007 r. do 28.01.2007 r., od 1.02.2007 r. do 16.03.2007 r. i od 1.04.2007 r. do 7.04.2007 r. W 2006 roku zainteresowany pracował na stacji paliw jako kasjer sprzedawca. Od początku 2007 roku był bezrobotny. Poznał K. P. (2), który zaproponował mu wyjazd do G. do pracy na podstawie umowy o dzieło. Zainteresowany orientował się jaki to jest rodzaj umowy i doznał się na nią. W ramach tej umowy zainteresowany pracował przy remoncie statku. Grupa w której pracował zainteresowany przyjeżdżała na statek na 07.00, 08.00 rano a pracę kończyła o 16.00, 17.00. Zainteresowany wraz z innymi osobami pracował jako podwykonawcy innej firmy, która budowała ten statek i pracownicy głównego wykonawcy informowali każdego dnia zainteresowanego, co jest do wykonania w danym dniu a następnie pod koniec dnia przychodzili i odbierali wykonaną pracę. Nikt z tej grupy nie pełnił funkcji brygadzysty i żaden z pracowników pani P. nie kontrolował ich pracy. W ramach kolejnej umowy zainteresowany pracował w P. przy montażu transporterów taśmowych pod nadzorem pracownika tej firmy na rzecz, której wykonywano montaż. W trakcie kolejnej umowy o dzieło zawartej na okres od 1 do 16 marca zainteresowany wykonywał te same czynności, co poprzednio i w takich samych warunkach. Zainteresowany zawarł ostatnią umowę o dzieło na 7 dni, bo czekał na odbiór prawa jazdy (po skończonym w międzyczasie kursie prawa jazdy), a w ramach tej umowy o dzieło kontynuował montaż transporterów w takich samych warunkach jak wcześniej. Zainteresowany pracował codziennie od godziny 08.00 do 16.00. ale liczba godzin pracy zależała ode niego i od innych osób w grupie, która dopasowywała godziny pracy do godzin w jakich pracowała firma, dla której była podwykonawcą. Zainteresowany nie chciał zawrzeć z K. P. umowy innego typu ani na dłuższy okres, bo miał zarezerwowaną już pracę, którą mógł podjąć po uzyskaniu prawa jazdy. Tą pracę miał zarezerwowaną jeszcze przed zawarciem pierwszej umowy z K. P., którą poinformował o tym fakcie przed rozpoczęciem u niej pracy. W trakcie pracy zainteresowany wykorzystywał narzędzia należące do K. P., która również opłacała hotel i dojazdy. Zainteresowany M. K. (1) zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 17 do 28.08.2007 r. Do firmy (...) trafił z ogłoszenia, w którym wskazano, że firma poszukuje spawaczy. W dniu wyjazdu przedłożono mu do podpisania umowę o dzieło. Zainteresowany swoją pracę wykonywał w Zakładach (...) w K.. Grupa 4-5 osobowa, w której pracował zainteresowany, remontowała bębny, pod nadzorem kierownika głównego wykonawcy bądź kierownika zakładu. Zainteresowanemu nie podobała się ta praca i zrezygnował z niej. Przez okres 12 dni pracował po 12 godzin dziennie od 06.00 do 18.00, bo taki był system pracy z uwagi na to, że zakład miał postój, żeby dokonać tego remontu. W trakcie pracy grupa pracowników mieszkała w wynajętym hotelu, za który płaciła firma K.P.. Narzędzia należały do K. P., która wydała też pracownikom odzież roboczą, którą odebrano po skończonej pracy. Praca zaplanowana na okres 2 tygodni została wykonana w ciągu 12 dni. Zainteresowany M. C. zawarł z odwołującą dwie umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 1.09.2010 r. do 3.09.2010 r. i od 1.10.2010 r. do 31.10.2010 r. Zainteresowany pobiera rentę i w 2010 roku dowiedział się od sąsiada, że K. P. potrzebuje kogoś do obsługi dystrybutora gazu na stacji gazowej. Zgłosił się do K. P. (1) która zaproponowała mu pracę na tej stacji sprzedaży gazu, która była na terenie firmy, na podstawie umowy o dzieło. Pierwsza umowa została podpisana na 3 dni i przez te 3 dni zainteresowany obserwował na czym polega obsługa samochodów. Po okresie przerwy zainteresowany

rozpoczął pracę od 01.10.2010r. Zainteresowany tankował samochody gazem i kasował pieniądze. Pracował według grafiku od godziny 18.00 po 12 godzin, co drugi dzień, albo miał dwa dni wolne. Zainteresowany pracował tylko miesiąc, bo nie chciał kontynuować tej pracy. Zainteresowanego nikt nie kontrolował w trakcie pracy ani nie wydawał mu poleceń a pieniądze zainteresowany oddawał K. P. (1). Zainteresowany T. K. zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 26.04.2007 r. do 30.04.2007 r. W 2007 rok zainteresowany był bezrobotny. O pracy w firmie (...) dowiedział się od kolegi. Po podpisaniu umowy o dzieło wyjechał z innymi pracownikami do P.. W ramach tej umowy zainteresowany wraz z grupą 6 osób szlifował zbiorniki na terenie elektrociepłowni. Zainteresowanemu nie odpowiadała ta praca. Zgodził się na umowę o dzieło, bo nie było innej pracy. Narzędzia i materiały należały do pani P.. Nie płacił za transport ani mieszkanie. Dostał zwrot kosztów delegacji. Zainteresowany M. M. (1) zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 10.12.2009 r. do 20.12.2009r., w której jako przedmiot dzieła wpisano montaż maszyny papierniczej. W 2009 roku zainteresowany nie miał żadnej pracy i chciał podjąć jakiegokolwiek zatrudnienie. Nie wiedział, czym różni się umowa o pracę od umowy o dzieło. Zgodził się na taki typ umowy, bo taką umowę mu zaproponowano. Strony umówiły się, że koszty transportu i mieszkania opłaca firma. Otrzymał też dietę i miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 10 zł za godzinę, korzystając z narzędzi i materiałów do spawania należących do K. P.. Dnia 10.12.2009r. zainteresowany wyjechał wraz z grupą 8 pracowników do K., gdzie pracował 4 dni. Zainteresowanemu zaproponowano kolejny wyjazd, ale się na to nie zgodził. W K. zainteresowany pracował w A. Papier przy naprawie instalacji pomp, które podawały materiał do produkcji papieru i spawał rury. Zespół, w którym pracował zainteresowany był podwykonawcą firmy, która przeprowadzała w tych zakładach remont. Pracownik tej firmy, ustalał, jakie czynności należy wykonać i nadzorował pracę. Nikt z firmy K.P. nie kontrolował zainteresowanego. Zainteresowany W. B. zawarł z odwołującą cztery umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 15 do 30.05.2009 r., od 1 do 30.06.2009 r., od 1 do 30.10.2009 r. i od 1 do 20.11.2009 r. Przed zawarciem umowy zainteresowany rozmawiał z K. P. (2) i on zaproponował mu pracę za granicą w Belgii. Miała to być umowa o dzieło. Zainteresowany wiedział, na czym polega umowa o dzieło i zgodził się na taką umowę, bo wcześniej już pracował na podstawie umowy o dzieło. Praca miała polegać na budowie zbiorników stalowych w dokach w A.. Były tam przestoje i dlatego stawka godzinowa była mniej opłacalna niż wynagrodzenie za wykonanie całej pracy w okresie 4 tygodniowym. Pierwsza umowa, którą zawarł zainteresowany w maju 2009 rok miała na celu sprawdzenie jego umiejętności. W ramach tej umowy pracował po 6, 10, 12 godzin, co zależało od zakazu prac na budowie wydawanego przez kierownika budowy, w Zakładach (...) w Ś., przy budowie wzmocnień pod rurociąg – czyli przy montażu kanałów. W ramach tej umowy odbyły się dwa wyjazdy, na jeden tydzień każdy. Grupa w której pracował zainteresowany pracowała jako podwykonawca firmy remontującej rurociąg, czyli wymieniającej kanały w zakładach papierniczych. Pracę grupy kontrolował kierownik budowy z firmy remontującej te zakłady. Nie było brygadzysty ani prowadzącego i nikt od K. P. nie kontrolował tej pracy. Za dojazd i hotel płaciła firma K.P., ona też zapewniła materiały a narzędzia grupa otrzymała w Ś. od tej firmy, która przeprowadzała remont. W czerwcu 2009 roku, w ramach kolejnej umowy o dzieło, zainteresowany pracował w dokach w A. przy budowie zbiorników. Od czerwca 2009 roku był za granicą i pracował do 20.11.2010r. Wykonywał spawanie dna zbiornika stalowego przeznaczonego do przechowywania gazu i oleju. Jego pracę kontrolował kierownik budowy inwestora, czyli firmy z A.. Nikt z firmy K.P. nie kontrolował jego pracy. Godziny pracy nie były ustalane ogólnie a kierownik budowy ustalał obowiązujący zainteresowanego czas pracy. Budowa była otwarta na 10 godzin. Diety, które otrzymywał z tytułu delegacji były częścią umówionego z K. P. wynagrodzenia. Przed zawarciem umowy strony uzgodniły, iż za dojazd i zakwaterowanie płaci firma a zainteresowanemu wypłacane będą diety. Firma K.P. pokryła też koszt badań dopuszczających pracę na wysokości, bez których i koszt szkolenia BHP. Zainteresowany B. M. zawarł z odwołującą dwie umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 3.03.2008 r. do 31.03.2008 r. i od 9.04.2009 r. do 30.04.2009 r. W 2008 roku zainteresowany nigdzie nie pracował. Poprzez znajomych dowiedział się, że K. P. (2) potrzebuje ślusarzy i mechaników. K. P. (2) zaproponował mu czyszczenie, szlifowanie i malowanie elementów służących do budowania wiaty. W trakcie uzgodnień mowa była o stawce godzinowej wynagrodzenia, która nie była za wysoka. W trakcie trwania pierwszej umowy w ramach, której przygotował elementy do budowy wiaty na terenie siedziby firmy (...) zaproponował mu wyjazd do Ś. do Zakładów (...) w celu wymiany łożysk przy bębnach zwijających papier. Wyjazd trwał tydzień, zakwaterowanie i dojazd opłaciła firma K.P., dostarczyła też narzędzia a materiały pochodziły od firmy, która przeprowadzała remont. Pracownicy tej firmy, która przeprowadzała remont maszyny i dla której grupa w której pracował zainteresowany była podwykonawcą, kontrolowali pracę zainteresowanego i wydawali polecenia

dotyczące pracy. Nikt od K. P. nie kontrolował tej pracy. Zainteresowany A. M. (3) zawarł z odwołującą cztery umowy nazwane umowami o dzieło: na okres do 28 do 30.04.2010 r., od 2 do 31.05.2010 r. od 1 do 31.12.2010 r. i od 2 do 20.05.2011 r. Zainteresowany skontaktował się z K. P. (2), który zaproponował mu pracę w ramach umowy o dzieło w Z. w elektrociepłowni przy przeprowadzeniu remontu kotła. Zainteresowany wiedział, co to jest za umowa i godził się na nią. W ramach pierwszej umowy wycinał wraz z innymi części kotła. Takie czynności wykonywał przez cały miesiąc pod nadzorem kierownika firmy remontującej, dla której grupa około 10 osób, w której pracował zainteresowany, była podwykonawcą. Pracę tej grupy kontrolował pracownik elektrociepłowni. Grupa zaczynała pracę od 07.00 i kończyła około godziny 16.00. Materiał dostarczała elektrownia a narzędzia K. P. (2), który płacił też za transport i hotel. W ramach kolejnej umowy o dzieło zainteresowany pracował we Francji. Spawał zbiorniki będąc w grupie pracowników, którzy pracowali jako podwykonawcy K., który realizował budowę zbiorników i pływaków. Pracę kontrolowali pracownicy belgijskiej firmy. Nikt z firmy pani P. nie nadzorował tej pracy. Kolejna umowa realizowana była w Belgii, gdzie zainteresowany przepracował tydzień, spawając konstrukcje a następnie pracował już na rzecz firmy (...) i zakończył współpracę z K. P. (2). Zainteresowany M. K. (2) zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 1 do 31.07.2010 r. W 2010 roku zainteresowany był bezrobotny i K. P. (2) zaproponował mu pracę w charakterze monter-a spawacza na podstawie umowy o dzieło. Zainteresowany zgodził się na taki typ umowy. W ramach tej umowy zainteresowany pojechał wraz z grupą 7 osób do K., gdzie pracował wraz z grupą innych osób przy montażu maszyny papierniczej jako podwykonawcy firmy, która sprawowała kontrolę i pracowała na rzecz A. Papier. Obowiązywała go stawka godzinowa, którą uzgodnił z K. P. (2). Przed wyjazdem dowiedział się, że za delegację, dojazd i hotel płaci firma a stawka będzie 9, 10 zł/ha. Pracował około 10 godzin dziennie. Grupa została podzielona na mniejsze zespoły po 2,3 osoby. Od strony K. P. nikt nie kontrolował pracy tej grupy. Kontrolą zajmował się pracownik tej firmy, która wykonywała zlecenie na rzecz A. Papier. Wydawał on polecenia i określał, jakie czynności są do wykonania w danym dniu. Zainteresowany pracował też 2 tygodnie przy remoncie zakładów w Ś., potem 10 dni w K.. Za dojazd mieszkanie i delegacje płaciła firma pani P.. Zainteresowany P. B. zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 2 do 31.01.2007 r. K. P. (2) zaproponował zainteresowanemu umowę o dzieło na którą się zgodził, bo nie miał wtedy pracy. W ramach tej umowy zainteresowany montował przenośniki taśmowe. Pracował w mojej grupie w której było 6 osób, wyjazdy były organizowane na tydzień. Za hotel i dojazdy płaciła firma K.P., ona również dostarczyła narzędzia. Wyplacane były też diety. Grupa pracowała na rzecz firmy (...), której była podwykonawcą. Grupa montowała taśmociąg, który był elementem ciągu produkcyjnego. Polecenia dotyczące rodzaju wykonywanych czynności wydawał K. K. (1) z firmy (...). Zainteresowany pracował po 8,10 godzin dziennie, bo tak pracowali pracownicy firmy (...). K. P. (1) nie określiła ile godzin dziennie ma trwać praca i o której godzinie należy ją zaczynać. Gdyby nie opłacanie przez K. P. (1) dojazdu i kosztów zakwaterowania za ustaloną stawkę godzinową zainteresowany nie zgodziłby się zawrzeć umowy. Zainteresowany M. H. zawarł z odwołującą dwie umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 15 do 30.11.2010 r. i od 1 do 31.12.2010 r. Zainteresowany znalazł ogłoszenie, że firma poszukuje monterów i spawaczy i zgłosił się, bo był bezrobotny. Rozmawiał z K. P. (2) który zaproponował mu umowę o dzieło. Zainteresowany wiedział, na czym polega taka umowa i zgodził się na nią. W listopadzie 2010 roku jego praca trwała tydzień. Za transport, hotel i badania lekarskie zapłaciła K. P. (1). Zainteresowany otrzymywał diety i odzież ochronną. W trakcie pracy wykorzystywał narzędzia należące do K. P.. W ramach pierwszej umowy zainteresowany pracował przy budowie nowych zbiorników w oczyszczalni we W.. Praca trwała tydzień, zainteresowany pracował w godzinach obowiązujących w zakładzie. Wykonywał prace takie jak: szlifowanie, przycinanie, wiercenie, spawanie. Grupa 6,7 osób w której pracował, działała jako podwykonawca firmy głównego wykonawcy a pracownicy tamtej firmy kontrolowali pracę tej grupy. W ramach drugiej umowy, zainteresowany pracował razem z grupą innych osób w K. przy remoncie zakładów papierniczych, w których zrobiono przestój w celu przeprowadzenia prac remontowych. Grupa ta działała również jako podwykonawca innej firmy i pracownicy tego wykonawcy kontrolowali pracę tej grupy. Nikt od pani P. nie sprawdzał i nie nadzorował pracy zainteresowanego zarówno w trakcie pobytu we W. jak i K.. W K. zainteresowany przebywał cały miesiąc, pracując na 2 zmiany, po 12 godzin 7 dni w tygodniu, bo był miesiąc czasu na wykonanie danej pracy z uwagi na wyznaczony czas postoju tego zakładu. Zainteresowany D. S. zawarł z odwołującą 2 umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 1 do 31.08.2010 r. i od 1 do 30.09.2010 r. Zainteresowany w 2010 roku, nie uczył się i nie pracował, przygotowywał się w tym okresie do kursu operatora żurawia wieżowego. Zainteresowany przed zawarciem pierwszej umowy rozmawiał z K. P. (1), której powiedział, że nie chce wyjeżdżać przez cały czas w delegacje. K. P. (1) zaproponowała, że jak będzie potrzeba a zainteresowany będzie miał wolny czas to dostanie

zlecenie do wykonania. Pierwszą umowę zainteresowany podpisał 01.08.2010r. W ramach tej umowy pracował w oczyszczalni ścieków we W. po10 sierpnia 2010 przez 3,4 dni. Zainteresowany pracował w grupie 8 osobowej przy układaniu mocowania do rurociągu w oczyszczalni ścieków. Nadzór nad grupą sprawowała inna firma, której firma pani P. była podwykonawcą. Były wyznaczone godziny pracy od 4 do 10 godzin ale to zależało od pogody a także od pracy służby ochrony zakładu, która była obecna w czasie gdy grupa wykonywała swoje czynności. W dniu 01.09.2010r. zainteresowany podpisał kolejną umowę o dzieło. W ramach tej umowy zainteresowany pracował w zakładach w Ś. lub oczyszczalni we W.. We wrześniu 2010r. zainteresowany odbył 2 wyjazdy, trwające nie dłużej niż tydzień. W zakładach w Ś. był postój maszyny papierniczej i grupa w której pracował zainteresowany działała jako podwykonawca firmy serwisującej tą maszynę. Pracę w Ś. nadzorowali pracownicy tej firmy serwisującej maszynę papierniczą. Drugi wyjazd we wrześniu 2010r. był do W. do tej samej oczyszczalni ścieków gdzie zainteresowany pracował przy czyszczeniu zbiorników wtórnych. Nadzór nad naszą pracą sprawowali pracownicy głównego wykonawcy. Odzież robocza, w której pracował zainteresowany, narzędzia i materiały dostarczała K. P.. Odbioru wykonania prac dokonanych przez brygadę, w której pracował zainteresowany dokonywali pracownicy tej firmy, w stosunku do której firma K.P. była podwykonawcą. We wrześniu 2010 r. zainteresowany pracował w sumie 2 tygodnie a pozostałą część tego miesiąca spędził w domu przygotowując się do kursu operatora żurawia wieżowego. W aktach organu rentowego zgromadzono 8 umów nazwanych umowami o dzieło dotyczących zainteresowanego D. K. : od 1do 18.07.2010 r.; 1 do 31.08. 2010 r.; 1 do 31.10. 2010 r.; 1 do 30.11. 2010 r.; 1 do 31.12. 2010 r.; 3 do 30.01.2011 r.; 9 do 28.02. 2011 r.; 2 do 12.05. 2011 r. Zainteresowany był zatrudniony na podstawie umów o pracę jako spawacz w przedsiębiorstwie PPHU (...) od 28.09.2009r. do 05.12.2009r., 19.07.2010r. do 23.12.2010r., 09.01.2011r. do 31.12.2011r. Zainteresowany nie podpisał z K. P. (1) żadnych umów o dzieło, został jednak ujęty na jej listach płac i z wykonanych prac w Belgii rozliczał się z K. P. (1). Zainteresowany pracował przy spawaniu konstrukcji i zbiorników wysokociśnieniowych w zakładzie przemysłowym w mieście M. w zakładzie (...). Zainteresowany pracował we wszystkich okresach wymienionych w decyzji w Belgii na rzecz K. P. (2) po 10 godzin dziennie i otrzymywał wynagrodzenie u K. P. (2) ale gotówkę na wyjazd pobierał od K. P. (1) i kwitował jej odbiór tej gotówki. Zainteresowany M. Ł., zawarł z odwołującą 14 umów nazwanych umowami o dzieło: od 18 do 29.02.2008 r.; od 13.03.do 13.04. 2008 r.; od 25.11.do 31.12.2010 r.; od 3 do 31.01. 2011 r.; od 9 do 28.02. 2011 r.; od 7 do 30.03. 2011 r.; od 6 do 30.04. 2011 r.; od 3 do 30.05. 2011 r.; od 7 do 30.06. 2011 r.; od 3 do 30.07. 2011 r. Zainteresowany trafił do K. P. (1) z ogłoszenia w internecie , zgłosił się do K. P. (1), która zaproponowała mu wyjazd do Ś.. Na podstawie pierwszej umowy wykonywał czynności monter w zakładach (...) w Ś.. Firma (...) była podwykonawcą innej firmy. Jeździł do Ś. w grupie około 9 osobowej busem firmowym. Grupa zabierała ze sobą tylko narzędzia, które były pobierane z bazy. Od lutego 2011 roku do końca grudnia 2011 roku pracował w Ś.. Wyjazdy były 5 dniowe a na weekend grupa zjeżdżała do domu. Pracę grupy na terenie zakładów (...) kontrolowali pracownicy M. i pracownicy głównego wykonawcy remontu. Nikt od pani K. P. (1) nie kontrolował tej pracy. Praca zazwyczaj trwała 10 godzin a godziny pracy notowali pracownicy głównego wykonawcy. Koszty delegacji, noclegu i dojazdu i odzieży roboczej ponosiła K. P. (1). Norma pracy 10 godzin została ustalona przez kierownictwo głównego wykonawcy a nie przez panią P.. Zainteresowany M. R. zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 14 do 31.07.2008 r. W 2008 r. na krótko przed zawarciem umowy o dzieło zainteresowany posiadający wykształcenie zawodowe, zawód elektromechanik, ukończył staż na stanowisku sprzedawcy i chciał sobie dorobić bowiem zamierzał pracować w tej firmie, w której odbywał staż. Od kolegów dowiedział się, że firma (...) potrzebuje pracowników do pracy, do pomocy mechanikom. Umowę o dzieło podpisał w Ż. i na podstawie tej umowy pracował codziennie od 6 do 9 godzin dziennie na terenie fabryki papieru przy rurociągach, łącząc rury. Zainteresowany pojechał razem z grupą pracowników, transport i hotel w Ś. załatwiała firma. Nikt od K. P. nie kontrolował pracy zainteresowanego, cała grupa podlegała brygadzie z firmy głównego wykonawcy remontu i z pracownikami tej firmy pracował zainteresowany. Zainteresowany A. S. zawarł z odwołującą 14 umów nazwanych umowami o dzieło: -od 4 do 31.05.2010 r.; -od 1 do 30.06. 2010 r.; od 1 do 30.07. 2010 r.; od 1 do 30.08. 2010 r.; od 1 do 20.09. 2010 r.; od 1 do 20.10. 2010 r.; od 1.11. 2010 r. do 31.12. 2010 r.; od 8 do 23.01.2011 r.; od 7 do 28.02. 2011 r.; od 9 do 30.03. 2011 r.; od 8 do 30.04. 2011 r.; od 6 do 30.05. 2011 r.; od 7 do 30.06. 2011 r.; od 6 do 30.07. 2011r. W 2010 r. zainteresowany pracował w firmie (...) należącej do K. P. (2) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku monter. Pracował na miejscu w zakładzie w Ż. na warsztacie należącym do K. P. (2) i w ramach tej umowy szlifował, montował i spawał różne elementy. K. P. (1), zaproponowała aby po godzinach pracy wykonywał spawanie i montowanie elementów rur. W ramach umów o dzieło, które zawarł z K. P. (1), orientując się na czym polega taki typ umowy i zgadzając

się na nie, zainteresowany pracował w warsztacie i wykonywał polecenia K. P. (1). W ramach pierwszej umowy o dzieło pracował popołudniami godzinę, albo dwie przy rozładunku towaru. Pracował w wybrane przez siebie dni, przez dwie lub trzy godziny, począwszy od 16.00 lub 17.00. Nigdy nie wyjeżdżał z grupą na żadną budowę. Na podstawie umowy z 1.03.2011 r. zainteresowany łączył poszczególne elementy rur. Na podstawie umowy z 8.01.2011 r. czynności oczyszczania zbiornika wodnego oczyszczalni ścieków wykonywał w Ż. w oczyszczalni ścieków. Ta praca również była wykonywana po godzinach jego pracy w O. i trwała dwie, trzy godziny. Czynności na podstawie pozostałych umów zainteresowany wykonywał po godzinach pracy u K. P. (2) w warsztacie. Zainteresowany ustalał z K. P. stawkę za wykonanie danego elementu. Zainteresowany pracował przy pomocy swoich narzędzi, spawarki, kluczy, maski. O czasie wykonania pracy zainteresowany decydował samodzielnie. Zainteresowany A. Ś. zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 18 do 30.08.2007 r. W sierpniu 2007 r. zainteresowany nie był nigdzie zatrudniony, pobierał zasiłek przedemerytalny. Zgłosił się do K. P. (1), która zaproponowała mu umowę o dzieło, na co wyraził zgodę orientując się na czym polega taka umowa. W ramach tej umowy ciął blachy i wyginał je celem pokrycia murków przy salonie (...) w F. dokąd jeździła brygada K. P.. Praca rozpoczynała się o godzinie 8.00 i trwała 7, 8. Zainteresowany otrzymywał rysunek od inżyniera z nadzoru technicznego B. i on też kontrolował jego pracę. Zainteresowany M. Ż. zawarł z odwołującą dwie umowy nazwane umowami o dzieło: od 14.07.2008 r. do 30.08.2008 r. i od 2.09.2008 r. do 12.09.2008 r. Zainteresowany pracował w 2008 r. u K. P. (2) na podstawie umowy o dzieło. Zainteresowany podpisał umowy o dzieło z K. P. (1), ale warunki pracy uzgadniał z K. P. (2). Zainteresowanemu nie zależało w ogóle na umowie o pracę, bo miał załatwiony wyjazd do Holandii. W ramach pierwszej umowy w lipcu 2008 r., kontynuowanej też w sierpniu i we wrześniu 2008 r. pracował na terenie elektrociepłowni (...) w brygadzie ośmioosobowej. Brygada kwaterowała na koszt firmy w hotelu Pracę na terenie elektrociepłowni rozdzielał pracownik elektrociepłowni. Nikt od K. P. nie kontrolował zainteresowanego w trakcie pracy, a po skończonej pracy przychodził majster z elektrociepłowni i sprawdzał jej wykonanie. Praca zaczynała się o 8.00 i trwała do 14.00 albo do 16.00. Koszty noclegu i dojazdu ponosiła firma. K. P.. Zainteresowany mógł nie przyjść do pracy i zerwać w każdej chwili umowę, bo tak umówił się z K. P.. Zainteresowany W. R. zawarł z odwołującą jedną umowę nazwaną umową o dzieło na okres od 2 do 8.01.2007 r. Zainteresowany zgłosił się do K. P. (1) która zaproponowała mu pracę w G. w charakterze pomocnika monterów na statkach, nie informując jaka to będzie umowa. Zainteresowany pracował tylko przez tydzień w stoczni w G. przy szlifowaniu rur na statku. Firma pani P. była podwykonawcą innej firmy remontującej statek. Wykonywał polecenia kierownika z firmy remontującej statek. Nikt od pani P. nie kontrolował pracy grupy w której pracował zainteresowany. Za hotel i transport płacił K. P. (2). On też wydawał odzież roboczą i narzędzia. Praca trwała 10,11 godzin, z przerwami. K. P. (1) nie wyznaczyła określonych godzin pracy ani ilości tych godzin każdego dnia. W trakcie pracy zainteresowany nie był kontrolowany przez pracowników K. P. (1). Zainteresowany E. P. zawarł z odwołującą 5 umów nazwanych umowami o dzieło na okresy miesięczne od 1.07.2010 r. do 30.11.2010 r. W 2010 roku zainteresowany korzystał z emerytury. Dowiedział się od znajomych, że K. P. (1) potrzebuje pracownika na stanowisko stróża i sprzedawcy gazu w zakładzie (...). Po spotkaniu z panią P. w połowie czerwca 2010 roku zgodził się na zaproponowane warunki finansowe. Pani P. zaproponowała mu stawkę godzinową netto 5 zł na rękę. Miał stróżować w zakładzie i jednocześnie sprzedawać gaz do samochodów oraz wymieniać butle z gazem. Zainteresowany pracował od 15.00 do 07.00 rano następnego dnia. (...) pracy był następujący: jednego dnia praca 16 godzin, następnie 2 dni wolne i znowu praca 16 godzin. Pracował na zmianę z dwoma innymi pracownikami, według ustalonego grafiku. Pierwszą umowę in blanco podpisał na początku sierpnia. Przez cały czas od 1 lipca do 30 listopada 2010 roku zainteresowany był stróżem i sprzedawcą oraz wydającym butle gazowe w siedzibie (...) przy ul. (...) i nie wykonywał czynności, które były określone w umowach o dzieło. Wszystkie umowy podpisał in blanco. Liczba godzin pracy zainteresowanego wynikała z grafiku i wypłaty były zgodne z liczbą przepracowanych przez niego godzin. Zainteresowany przychodził do pracy na godzinę 15.00 i przyjmował magazyn gazu od zmienniczki, obliczano stan kasy i spisywano każdorazowo licznik główny gazu. K. P. (1) odbierała ode zainteresowanego pieniądze z kasy. Zainteresowany zawsze podpisywał listę obecności. W ramach czynności stróża zainteresowany obchodził teren w godzinach wieczornych. K. P. (1) nie określiła zainteresowanemu zakresu obowiązków ale przed podjęciem pracy powiedziała mu, że będzie sprzedawcą i stróżem a w jego obowiązki wprowadzą zainteresowanego ci, którzy już pracują. Zainteresowany uzgodnił z K. P. w momencie rozpoczynania przez niego pracy, że jeżeli nie będzie mógł przyjść do pracy to przynajmniej dzień wcześniej powiadomi o tym panią P.. Przed rozpoczęciem pracy zainteresowany przeszedł badania lekarskie na koszt K. P.. Zainteresowany Z. N. zawarł z odwołującą 4 umowy o dzieło: na okres od 10 do 30.06.2007 r., od 2 do 31.07.2007

r., od 1 do 15.09.2007 r. i od 1 do 26.10.2007 r. Zainteresowany w 2007 roku był osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku. Trafił do pani P. dzięki kolegom. Po odbyciu badań lekarskich na koszt K. P. i podpisaniu pierwszej umowy in blanco pojechał do K. do zakładów papierniczych w grupie 15 osobowej. Za transport i hotel płaciła firma K.P.. W ramach pierwszej umowy zainteresowany pracował w zakładach papierniczych i montował estakady oraz malował rury. Firma pani P. była podwykonawcą firmy ze Ś., która przeprowadzała remont w tych zakładach. Grupa w której pracował zainteresowany podlegała firmie ze Ś. i pracownik z tej firmy wydawał polecenia dotyczące pracy. Nikt od K. P. nie wydawał poleceń ani nie kontrolował pracy grupy. Praca trwała od 07.00 do 15.00, czasami dłużej. K. P. nie określiła czasu pracy, te godziny wskazywał kierownik firmy ze Ś.. Narzędzia należały częściowo do K. P. (2), częściowo firmy ze Ś., która też dostarczała materiały. W lipcu 2007 roku zainteresowany nadal pracował przy remoncie zakładów papierniczych. We wrześniu 2007 roku zainteresowany pracował w K. a w październiku 2007 roku w B., gdzie firma K.P. była podwykonawcą firmy z W., która przeprowadzała remont elektrowni. Zainteresowany podlegał pracownikom firmy z W.. Pracował od 07.00 do 15.00., czyścił rury i przygotowywał je do spawania oraz do montażu. We wrześniu 2007 roku zainteresowany został oddelegowany do firmy ze Ś. i dalej pracował przy remoncie zakładów papierniczych, przy remoncie wałów maszyny papierniczej. K. P. (1) również nie określała ile godzin zainteresowany ma pracować. Zainteresowany S. P. zawarł z odwołującą 3 umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 15 do 30.01.2007 r., od 1 do 16.02.2007 r. i od 2 do 30.04.2007 r. W 2007 roku zainteresowany był bezrobotny. Warunki pracy zainteresowany uzgadniał z K. P. (2), który zaproponował umowę o dzieło a zainteresowany przystał na taki typ umowy, która gwarantowała mu opłacanie transportu, noclegu przez K. P. a także otrzymywanie diet. Gdyby nie te postanowienia umowy zainteresowany nie wyraziłby zgody na zawarcie umów. W ramach pierwszej umowy o dzieło zainteresowany pracował jako monter rur w Ś. w zakładach papierniczych. Firma (...) była podwykonawcą innej firmy, która wykonywała remont w tych zakładach. Za transport i noclegi płaciła firma K.P.. Praca trwała od 07.00 do 15.00. a jej godziny wyznaczał kierownik firmy wykonującej remont. On też wydawał polecenia i kontrolował postępy pracy. Narzędzia i środki należały do K. P. (2). Zjazdy do domu odbywały się co tydzień albo raz na 2 tygodnie. Rachunek do umowy o dzieło sporządzała K. P. (1). W lutym 2007 r. zainteresowany zawarł umowę na 2 tygodnie, bo po upływie czasu trwania tej umowy robił kurs spawacza na koszt urzędu pracy. Trwał on prawie 2 miesiące. W ramach 4 umowy zainteresowany pracował przy remoncie wałów papierniczych w zakładach papierniczych w Ś.. Było to w ramach tego samego remontu, przy którym pracował w styczniu 2007 roku. Były takie same były warunki pracy, godziny i nadzór. Od maja 2007 roku zainteresowany został pracownikiem u K. P. (1) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na 2 lata na stanowisku spawacza. Zainteresowany R. S. zawarł z odwołującą 24 umów nazwanych umowami o dzieło: od 2 do 31.03.2007r.; od 2.05. 2007r. do 30.10. 2007r.; od 5.11. 2007r. do 30.12. 2007r.; od 2.01. 2008 r. do 30.03.2008 r.; od 1 do 30.04. 2008 r.; od 26.05. 2008 r. do 31.05. 2008 r.; od 13 do 16.06. 2008 r.; od 5 do 27.07. 2008 r.; od 2.08. 2008 r. do 30.09. 2008 r.; od 4 do 26.10. 2008 r.; od 8 do 11.11. 2008 r.; od 20 do 31.12. 2008 r.; od 2 do 25.01.2009 r.; od 7 do 22.02. 2009 r.; od 10 do 19.12. 2009 r.; od 9.04. 2010 r. do 20.05.2010 r.; od 1 do 31.07. 2010 r.; od 1 do 31.12. 2010 r.; od 7 do 28.02.2011r.; od 9 do 30.03. 2011r.; od 7 do 30.04. 2011r.; od 6 do 30.05. 2011r.; od 7 do 31.07. 2011r. Zainteresowany zatrudniony jest u K. P. (2) jako ślusarz - mechanik na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. K. P. (1) zaproponowała mu różne prace do wykonania w soboty, niedziele albo po godzinach pracy w ramach umów o dzieło, na co zgodził się zainteresowany wiedząc, że składki na ubezpieczenie społeczne odprowadzane są z racji zatrudnienia u K. P. (2). Zainteresowany pracował u K. P. (2) zarówno na miejscu jak i w delegacjach i również umowy z K. P. (1) dotyczyły pracy w tych miejscach, gdzie zainteresowany przebywał pracując dla K. P. (2). W ramach umów nazwanych umowami o dzieło zainteresowany pracował przy remoncie statku w Stoczni (...) w G. po godzinach pracy, albo w soboty i niedziele przygotowując sobie front robót na następny dzień pracy u K. P. (2). Podwykonawcą firmy, która remontowała statek była firma (...). Zainteresowany umówił się z K. P. (1) przy zawieraniu pierwszej umowy, że wynagrodzenie będzie płatne według stawki godzinowej. Kierownik głównego podwykonawcy bądź brygadzieta mówił zainteresowanemu, jakie czynności ma on wykonać w ramach umowy o dzieło. Narzędzia przy pomocy, których zainteresowany realizował umowy o dzieło, należały do K. P. (2). praca trwała różną ilość godzin od 3 do 5 godzin, zależną od zainteresowanego. W kwietniu 2007 roku zainteresowany jako pracownik K. P. (2) pracował przy remoncie rurociągu w zakładach papierniczych w Ś., gdzie firmy (...) były podwykonawcami głównego wykonawcy remontu. W ramach umowy o dzieło zainteresowany pracował popołudniami, albo w soboty i niedziele po kilka godzin dziennie. Zakres czynności do wykonania w ramach umowy o dzieło wyznaczał mu kierownik lub brygadzieta z firmy wykonującej remont. Nikt od K. P. nie wyznaczał

mu godzin pracy ani rodzaju czynności. W październiku 2007 roku zainteresowany pracował w K. lub w Ś. bądź w K., wykonując po godzinach pracy obowiązujących u K. P. (2) albo w soboty i niedziele różne czynności zlecone przez głównego wykonawcę remontu. Te czynności w ramach umowy o dzieło nie były wykonywane codziennie a liczba godzin zależała od zakresu pracy. W lutym 2008 roku zainteresowany pracował przy montażu hali produkcyjnej w B.. Głównym wykonawcą był K. P. (2) w a ramach umów o dzieło zainteresowany wykonywał prace: malowanie, poprawki. Kolejne umowy nazwane umowami o dzieło realizowane były w oczyszczalni ścieków pracował we W., w P., albo w W., w zakładach papierniczych w Ś.. Przeważnie umowy o dzieło realizowane były poza miejscem zamieszkania i siedziby firmy K.P.. Zainteresowany przebywał w tych miejscach, mieszkając w hotelach i kwaterach załatwianych przez K. P. (2), który dostarczał też narzędzia i odzież roboczą, płacił też za badania lekarskie. Ilość przepracowanych w danym miejscu godzin notował zazwyczaj kierownik głównej firmy dla której w firma (...) były podwykonawcami. Zainteresowany A. M. (2) zawarł z odwołującą dwie umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 2 do 31.05.2010 r. i od 1 do 14.06.2011 r. Zainteresowany J. O. zawarł z odwołującą 5 umów nazwanych umowami o dzieło: od 1.04.2009 r. do 17.05.2009 r.; od 1 do 25.09.2009 r.; od 1 do 31.10.2009 r.; od 2 do 30.11.2009 r.; od 4 do 31.05.2010 r. Zainteresowany B. P. zawarł z odwołującą 2 umowy nazwane umowami o dzieło: na okres od 1 do 30.06.2007 r. i od 1 do 30.07.2007 r. Zainteresowany A. M. (1) zawarł z odwołującą 22 umowy nazwane umowami o dzieło: od 4.01.2007 r.; od 11 do 16.02.2008 r.; od 3 do 31.03.2008 r.; od 1 do 30.04.2008 r.; od 12 do 30.05.2008 r.; od 1 do 6.06.2008 r.; od 1 do 12.07.2008 r.; od 4 do 12.10.2008 r.; od 8 do 11.11.2008 r.; od 29 do 31.12.2008 r.; od 2 do 24.01.2009 r.; od 7 do 22.02.2009 r.; od 1 do 31.03.2010 r.; od 1 do 30.04.2010 r.; od 1 do 30.06.2010 r.; od 1 do 30.07.2010 r.; od 1 do 31.08.2010 r.; od 1 do 30.11.2010 r.; od 3 do 30.01.2011 r.; od 6 do 28.02.2011 r.; od 7 do 30.06.2011 r.; od 6 do 30.07.2011 r. Kontrolę u odwołującej przeprowadzał A. D. oraz P. M. (2). Kontrola dotyczyła prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, deklarowania składek na ubezpieczenie społeczne oraz wypłatę świadczeń z ubezpieczenia społecznego i obejmowała okres od dnia 1 października 2007 roku do dnia 31 lipca 2011 roku. W wyniku kontroli kontrolujący doszli do przekonania, że zawierane przez odwołującą umowy o dzieło w ilości około 1600 sztuk nie odpowiadały treści przepisu art. 627 k.c., z uwagi na fakt pokrywania przez pracodawcę kosztów delegacji, kosztów doskonalenia zawodowego oraz odzieży ochronnej, konieczność wykonywania badań lekarskich, wykonywanie pracy pod nadzorem pracowników stałych bądź też brygadzysty lub kierownika. Kontrolujący na te okoliczności przesłuchał 5 świadków. W trakcie przesłuchań obecny był pełnomocnik K. P. (1), w trakcie prowadzonej kontroli zweryfikowano około 1500 umów nazwanych umowami o dzieło i jedynie trzy z zawartych umów zakwalifikowano jako umowy o dzieło, kontrolujący nie sprawdzali, czy osoby z którymi odwołująca zawierała umowy o dzieło posiadają inne tytuły do ubezpieczenia społecznego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy zważył, iż kwestia sporna w przedmiotowej sprawie sprowadzała się do oceny, czy w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami wystąpiły podstawy do objęcia w/w zainteresowanych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę. Na samym wstępie Sąd Okręgowy zaznaczył, iż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesione zostało odwołanie, zatem w przedmiotowej sprawie obowiązkiem Sądu było zweryfikowanie, czy w spornych okresach objętych wydanymi decyzjami, umowy łączące w/w zainteresowanych z powodową spółką miały charakter umów o pracę rodzących konieczność objęcia w/w zainteresowanych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Nie było rzeczą Sądu ustalenie, czy w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami charakter zawartych umów pozwalał na ich zakwalifikowanie jako innych umów rodzących obowiązek ubezpieczenia społecznego (przykładowo umowy zlecenia). Na podstawie przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1, 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w/w ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku, nr 161, poz. 1278): obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Obowiązek ubezpieczenia pracownika istnieje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt. 1 w/w ustawy). Według przepisu art. 627 k.c. przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie obowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Zgodnie z treścią przepisu art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca- do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest

zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1¹w/w przepisu). Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Podkreślić należy, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (tak też SN w wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku, sygn. akt IUUK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Sąd Okręgowy zaznaczył, że o charakterze prawnym łączącego strony stosunku zatrudnienia nie decyduje nadana mu przez strony nazwa, lecz jego treść. W przywołanym w uzasadnieniach zaskarżonych decyzji orzeczeniu 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 § 11 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, poz. 449; wyrok Sądu Najwyższego z 15.09.1999 r. I PKN 307/99 – OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 7, poz. 214). Dodatkowo Sąd Okręgowy wspomniał, 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, poz. 646). Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, iż odnośnie zainteresowanych: T. K., A. M. (1), A. S., A. M. (2), A. M. (3), J. O., B. P., M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., Z. N., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. K. (2), W. B., M. C., M. K. (1), P. M. (1), M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B., D. S. brak było podstaw prawnych do objęcia w/w zainteresowanych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia wykonywanego w oparciu o umowę o pracę i tym samym uznania, iż łączące w/w zainteresowanych z odwołującą spółką umowy miały charakter umów o pracę. Niezależnie od kwestii czy umowy zawarte przez K. P. (1) z tymi osobami należałoby kwalifikować zgodnie z ich nazwą jako umowy o dzieło czy też jako inny rodzaj umowy czysto cywilnoprawnej (przykładowo umowa zlecenia) brak było podstaw do przypisania im cech typologicznych umów o pracę. Jak wynika z zeznań złożonych przez zainteresowanych: T. K., A. S., A. M. (3), M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., Z. N., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. K. (2), W. B., M. C., M. K. (1), P. M. (1), M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B., D. S. w okresach objętych zaskarżoną decyzją wolą tych osób nie było wykonywanie zatrudnienia w ramach umowy o pracę. Mimo faktu, iż zainteresowani pracowali na terenach zakładów zamkniętych świadczone przez nich czynności nie miały jednak charakteru pracy podporządkowanej pracodawcy, wykonywanej pod jego ścisłym kierownictwem. Wskazać przy tym należy, iż umowy jakie odwołująca zawierała z w/w zainteresowanymi zawierane były na dość krótki okres czasu nie zapewniały ciągłości zatrudnienia. Godziny pracy w których zainteresowani mieli wykonywać swoje czynności nie były ustalone przez pracodawcę, lecz uwarunkowane były przede wszystkim godzinami wejścia na teren zakładu zamkniętego. Godziny pracy zainteresowanych wprawdzie były często spisywane przez koordynatora bądź też kierownika budowy na terenie której zainteresowani wykonywali swoje czynności (niektórzy z zainteresowanych podpisywali listę obecności), było to jednak podyktowane procedurą obowiązującą na terenie zakładu na którym wykonywane były czynności oraz ustaleniem godzin pracy w celu obliczenia wysokości

należnego wynagrodzenia (stawka godzinowa). Brak było również podporządkowania pracowników regulaminowi pracy oraz poleceniom pracodawcy, bowiem zainteresowani przebieg wykonywanych prac w poszczególnych dniach uzgadniali jedynie z koordynatorem bądź też z kierownikiem budowy zakładu na terenie którego wykonywane były przez nich czynności, bądź z przedstawicielem głównego wykonawcy dla którego firma K.P. była podwykonawcą. W ocenie Sądu, okoliczność, iż zainteresowani posiadali aktualne badania lekarskie oraz przechodzili szkolenia BHP (koszty pokrywała odwołująca) związane było z rodzajem wykonywanych przez zainteresowanych czynności (prace remontowo budowlano- montażowe) i ściśle określonymi wymogami w tym zakresie i nie mogą przesądzać o uznaniu spornych umów za umowy o pracę. Należy podkreślić, iż wskazane w umowach o dzieło okresy ich trwania, często parodniowe i przedzielone długimi okresami przerwy, wskazują, iż były one zawierane w zależności od zapotrzebowania odwołującego co oznacza, iż świadczona przez zainteresowanych praca nie miała charakteru trwałego i ciągłego, zainteresowani nie przychodzili codziennie do pracy i pracowali nieraz po kilka godzin a czasami kilkanaście godzin. Powołując się na doktrynę i orzecznictwo należy wskazać, że w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych (wyr. SN z 27.2.1979 r., II URN 19/79, NP 1981, Nr 6, s. 82). O umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy. Umowa o dzieło różni się od umowy o pracę przede wszystkim brakiem podporządkowania zamawiającemu oraz obowiązkiem osiągnięcia określonego rezultatu. Stąd wynika możliwość posługiwania się przy wykonywaniu dzieła podwykonawcami i ponoszenia przez wykonawcę w pełni ryzyka jego wykonania. Umowa o dzieło wymaga, aby świadczenie było uwieńczony konkretnym i obiektywnie sprawdzalnym rezultatem, posiadającym cechę samoistnej wartości, dla której strony zawarły umowę. Przyjmujący zamówienie działa na własny rachunek i odpowiedzialność, a rezultat musi być z góry określony i w wyniku ukończenia dzieła niezależny od wykonawcy. W przypadku wady dzieła lub braku dotrzymania terminu zamawiającemu przysługuje prawo odstąpienia od umowy, czego ryzyko ponosi wykonawca. Dzieło może mieć charakter materialny i niematerialny. W przedmiotowych sprawach zainteresowani byli wynagradzani na podstawie osiągnięcia określonego rezultatu - ilości wykonanych robót. W przypadku nie wykonania uzgodnionej ilości zainteresowani otrzymywali wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną. Zainteresowani nie przychodzili do pracy, jeżeli czynności objęte umową zostały przez nich wykonane wcześniej. Podkreślić również należy, iż jak wynika z zeznań zainteresowanych po ukończeniu wykonywanych czynności wcześniej mogli oni opuścić teren pracy bez żadnych negatywnych konsekwencji. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług. Obowiązek osobistego wykonywania pracy należy też do jednej z podstawowych cech stosunku pracy, chociaż znów nie jest to cecha wyłączna i decydująca. Cechą charakterystyczną dla stosunku opartego na umowie o pracę jest też to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym. W konsekwencji skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego nie pozbawiają pracownika roszczeń zarobkowych. Przy stosunku pracy opartym na umowie o pracę obowiązuje bezwzględna zasada odpłatności. W najogólniejszym znaczeniu umowa o pracę wyróżnia się spośród umów o świadczenie usług tym, że przy stosunku opartym na umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest zakres wzajemnych praw i obowiązków, bardziej absorbujących pracownika, a z drugiej strony podmiot zatrudniający ma znacznie szersze obowiązki i to nie tylko uiszczenia wynagrodzenia za faktycznie wykonaną pracę, ale również np. spełnienia świadczeń nieznanających równoważnika w faktycznie przez pracownika wykonanej pracy (w razie choroby, koniecznej opieki nad chorym członkiem rodziny, powołaniem do służby wojskowej itp.). Trzeba tu jednak zauważyć, że nawet określenie godzinowej stawki wynagrodzenia nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę (tak też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., sygn. I PKN 133/00). Wykładnia SN wskazuje, że gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem - o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, a przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (wyr. SN z 18.6.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 449; podobnie SN w wyr. z 2.9.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. Wszyscy zainteresowani wiedzieli, że

łącząca ich ze spółką umowa była umową o dzieło, godzili się na to i taki był zamiar stron. Z uwagi na niestawiennictwo na rozprawę zainteresowanych A. M. (1), A. M. (2), J. O. i B. P. nie było możliwości przeprowadzenia dowodu z ich zeznań, jednak zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdzał, aby tak jak twierdził pozwany organ rentowy - zawarte z tymi osobami umowy miały cechy typologiczne umów o pracę. Organ rentowy nie zaoferował w toku procesu żadnych dowodów na tę okoliczność, a dowody przeprowadzone w sprawie z inicjatywy odwołującej okoliczności tej nie potwierdziły. Zdaniem Sądu Okręgowego, brak było natomiast podstaw prawnych do zmiany zaskarżonej decyzji odnośnie zainteresowanego E. P.. Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania złożone przez w/w zainteresowanego dawały podstawę do ustalenia, iż w umowach zawartych przez w/w przeważały cechy zatrudnienia pracowniczego. Czas trwania umów (okres pięciu miesięcy), brak przerw między poszczególnymi umowami oraz sposób ich realizacji (wykonywanie innych czynności niż określone w umowach nazwanych umowami o dzieło, wyznaczone godziny pracy, praca według grafiku, podpisywanie listy obecności, przejmowanie magazynu gazu od zmienniczki, rozliczanie się z utargu z K. P. (1), konieczność uzyskania zgody na ewentualną nieobecność w pracy) wskazuje na to, iż wykonywał on pracę o charakterze podporządkowanym i pod kierownictwem. Należy także wskazać, iż zainteresowany pracą na rzecz odwołującej w oparciu o umowę cywilnoprawną wykonywał przez okres pięciu miesięcy, zatem uznanie, iż w spornym okresie czasu w zatrudnieniu zainteresowanego przeważały cechy stosunku cywilnoprawnego byłoby dla niego krzywdzące i spowodowałoby wyłączenie z ubezpieczeń społecznych, co w przyszłości może rzutować na pozbawienie zainteresowanego należnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z powodu braku wymaganych okresów opłacenia składek. Co prawda E. P. złożył odwołanie od decyzji ZUS ale stając przed sądem stwierdził, że podziela pogląd organu rentowego iż łącząca go z odwołującą umowa nie miała charakteru umowy o dzieło. Powyżej opisane warunki pracy noszą zdecydowanie cechy zatrudnienia pracowniczego. Wskazuje na to przede wszystkim czas pracy i podporządkowanie poleceniom przełożonego. W konsekwencji zaskarżona decyzja dotycząca zainteresowanego E. P. odpowiadała prawu gdyż pracowniczy charakter zatrudnienia uzasadnia objęcie zainteresowanego obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Ponadto K. P. (1) zeznając w sprawie VI U 667/12 wyraźnie przyznała, że do obsługi stacji LPG zatrudniała osoby w oparciu o umowy o pracę. Skoro E. P. pracował właśnie przy sprzedaży gazu w opisanych wyżej warunkach, brak podstaw do różnicowania jego sytuacji w odniesieniu do innych osób wykonujących taką samą pracę. Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 wyroku na podstawie przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. poprzez ustalenie, iż zainteresowani: T. K., A. M. (1), A. S., A. M. (2), A. M. (3), J. O., B. P., E. P., M. Ż., A. Ś., M. R., S. P., Z. N., W. R., R. S., D. K., M. Ł., M. H., M. K. (2), W. B., M. C., M. K. (1), P. M. (1), M. M. (1), B. M., A. A. (1), P. B., T. B., D. S. nie podlegali ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u K. P. (1) w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach. W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o przepis art. 477¹⁴ §1 k.p.c., uznając, iż brak było podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji odnośnie zainteresowanego E. P.. W punkcie 3 orzeczono o kosztach procesu na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. § 1 i 3 k.p.c. w zw. z przepisem art. 99 k.p.c. w zw. z § 3 ust. 1 w zw. z § 11 ust.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2005r. nr 219, poz. 1873).

Apelację od powyższego wyroku wywiodły obie strony.

Organ rentowy zaskarżył powyższy wyrok w pkt 1 i 3, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego - art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust.1, art. 13 pkt 1, art. 36 ust. 1, 4 i 11 ustawy z dnia 13 października 1998r o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), art.22 §1 kp oraz art. 627 kc oraz prawa procesowego - art.233 §1 kpc. Powołując się na powyższą podstawę apelacji pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 3 i oddalenie odwołań, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. Uzasadnieniu skarżący podniósł, iż nie zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu zawartym w zaskarżonej części wyroku, podtrzymując stanowisko zawarte w odpowiedziach na odwołanie potwierdzające, iż w/wymienieni podlegali obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach. Postępowanie dowodowe potwierdziło, iż praca w ramach zawartych umów o dzieło była wykonywana w wyznaczonym przez płatnika miejscu tj. w siedzibie firmy oraz na terenie całego kraju, w wyznaczonym czasie pracy od poniedziałku do piątku każdego dnia tygodnia po osiem godzin dziennie oraz pod bezpośrednim nadzorem kierownika danej budowy, brygadzystów oraz osoby prowadzącej z firmy p. K. P. (1). Na podstawie

zebranego materiału ustalono również, że płatnik składek kierował osoby pracujące na umowę o dzieło na badania lekarskie oraz pokrywał koszty związane z badaniami. Ponadto na wyjazdy z pracy poza siedzibą firmy płatnik składek wystawiał „polecenie wyjazdu służbowego”, pokrywał koszty związane z delegacją, koszty zakwaterowania oraz koszty dojazdu do miejsca wykonywania pracy i z powrotem. Płatnik składek udostępniał również niezbędne narzędzia oraz materiały do wykonywania danej pracy. Świadkowie zeznali również, że praca świadczona w ramach omów o pracę oraz o dzieło niczym się od siebie nie różniła. W ocenie pozwanego zawarte umowy faktycznie nie spełniają warunków wynikających z art. 627 ustawy z dnia 23.04.1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964r. nr 16 poz. 93 ze zm.). Zgodnie z powyższym przepisem umowa o dzieło zobowiązuje przyjmującego zamówienie do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiającego do zapłaty wynagrodzenia. Przyjmujący zamówienie podejmuje się własnym wysiłkiem i staraniem na własny rachunek i własną odpowiedzialność wykonać dzieło, którym jest nowe dobro wytworzone lub przetworzone do takiej postaci, w jakiej poprzednio nie istniało. Istotą takiej umowy jest osiągnięcie określonego rezultatu- dzieła. Według organu rentowego spisane umowy o dzieło mają charakter umowy o pracę. Świadczy o tym nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również to, że była wykonywana pod kierownictwem, w określonym miejscu, tj. w zakładzie pracy oraz w wyznaczonym czasie pracy. W myśl art.22 § 1 oraz § 11 ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. nr 21 poz. 94 ze zm.), 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, Zatrudnienie w warunkach w/ w jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony Zgodnie z art.22 § 12 powołanej ustawy, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.03.2008r. (sygn. akt I UK 282/07) wyraził pogląd iż o charakterze prawnym łączącym strony stosunku zatrudnienia nie decyduje nadana mu przez strony nazwa, a jego treść; bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy jest każde zatrudnienie, w którym pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz miejscu i czasie wyznaczony przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (...) to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. (...) Warto przy tym podkreślić, że ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania (...).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła również K. P. (1), zaskarżając go w części dotyczącej E. P. /pkt 2 wyroku/. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła: 1. błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na rozstrzygnięcie sprawy polegający na przyjęciu, że: E. P. był zobowiązany do uzyskania zgody na nieobecność w pracy, podczas gdy zainteresowany E. P. zeznał, że był zobowiązany tylko do powiadomienia K. P. (1) o nieobecności w pracy, co spowodowało, że Sąd Okręgowy przyjął, iż umowa łącząca zainteresowanego E. P. z odwołującą K. P. (1) była umową o pracę zamiast przyjęcia, że była umowa o dzieło, b) zainteresowany E. P. był podporządkowany poleceniom przełożonego, podczas gdy zainteresowany E. P. zeznał, iż K. P. (1) nie wydawała mu żadnych poleceń, co spowodowało naruszenie prawa materialnego, poprzez przyjęcie, że w sprawie mają zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 22 § 1 kp i 22 § 1 (1) kp. 2. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy: a) art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 - ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz b) art. 22 § 1, art. 22 § 1(1) kodeksu pracy; 3. mające wpływ na wynik postępowania naruszenie art. 233 kpc w postaci sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zebranego materiału dowodowego w sprawie, błędu logicznego rozumowania w powiązaniu faktów z materiałem dowodowym, co spowodowało naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez: a) przyjęcie, że zainteresowany E. P. był zobowiązany do uzyskania zgody na nieobecność w pracy, podczas gdy zainteresowany E. P. zeznał, że był zobowiązany tylko do powiadomienia K. P. (1) o nieobecności w pracy, b) przyjęcie, że zainteresowany E. P. był podporządkowany poleceniom przełożonego, podczas gdy zainteresowany E. P. zeznał, iż K. P. (1) nie wydawała mu żadnych poleceń, c) przyjęcie, że w stosunku prawnym łączącym zainteresowanego E. P. z odwołującą K. P. (1) przeważały cechy zatrudnienia pracowniczego, a także że brak uznania za zatrudnienie pracownicze stosunku łączącego zainteresowanego E. P. z odwołującą K. P. (1) byłby dla tego zainteresowanego krzywdzący podczas, gdy analiza jego zeznań i okoliczności sprawy prowadzi do

przeciwnych wniosków. Wobec powyższego, skarżąca wniosła o: 1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części w ten sposób, że Sąd zmieni decyzję z dnia 09 grudnia 2011 roku odnośnie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu E. P. w okresie od 01 lipca 2010 roku do 30 listopada 2010 roku w ten sposób, że uzna, iż E. P. nie podlegał jako pracownik PPHU (...) K. P. (1) obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu w okresie j.w., a także zasądzi od pozwanego na rzecz odwołującego koszty zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych, 2. zasądzenie od pozwanego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelująca podniosła, iż Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności niewłaściwie ustalił stan faktyczny w sprawie, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego. Otóż, Sąd Okręgowy niezgodnie do zeznań zainteresowanego E. P. stwierdził, że zainteresowany był zobowiązany do uzyskania zgody na nieobecność w pracy. Natomiast zainteresowany wyraźnie zeznał, iż „Ja uzgodniłem z Panią P. (...), że jeżeli nie będę mógł przyjść do pracy to muszę przynajmniej dzień wcześniej powiadomić Panią P., że nie mogę przyjść (...)” (s. 4 protokołu rozprawy z 09.10.2012 r.). Jest bowiem istotna różnica pomiędzy uzyskaniem zgody, a poinformowaniem, z tego względu odwołująca uważa, że to naruszenie razem z innymi wpłynęło na treść wyroku. Sąd Okręgowy stwierdził również, że zainteresowany E. P. był podporządkowany poleceniom przełożonego, natomiast zainteresowany E. P. zeznał, iż „Pani P. nie wydawała mi żadnych poleceń. (...) Nikt mi nie zalecił jak często mam robić obchody (s. 3 protokołu rozprawy z 09.10.2012 r.). Zatem w ramach umowy pomiędzy zainteresowanym, a odwołującą nie miało miejsce podporządkowanie, takie jak przewiduje ustawodawca w art. 22 § 1 kp. Powyższe ustalenia Sądu Okręgowego stoją w oczywistej sprzeczności materiałem dowodowym w postaci zeznań zainteresowanego, które to zeznania (wszystkich zainteresowanych) według Sądu Okręgowego „były główną podstawą ustaleń poczynionych przez Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie odnośnie wystąpienia podstaw (-bądź też ich braku) do objęcia w/w osób obowiązkiem ubezpieczenia społecznego (...), nadto zeznania złożone przez zainteresowanych znajdowały potwierdzenie w zgromadzonych w aktach smwy dokumentach, w tych kopiach zawartych umów oraz rachunkach” (s. 34 uzasadnienia). Z tych względów, zdaniem odwołującej uzasadniony jest zarzut błędnych ustaleń faktycznych, które z kolei doprowadziły do naruszenia prawa materialnego. Biorąc bowiem pod uwagę cytowane przez Sąd Okręgowy orzeczenie Sądu Najwyższego (wyrok 14.09.1998 u IPKN 334/98), że 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, należy stwierdzić, że brak nadzoru oraz brak konieczności uzyskania zgody na nieobecność przy wykonywaniu umowy powoduje, że w stosunku łączącym zainteresowanego E. P. i odwołującą K. P. (1) przeważały cechy stosunku cywilnoprawnego. W związku z tym błędne było ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę. Niezależnie od zarzutu błędnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie, Sąd Okręgowy dopuścił się również naruszenia prawa materialnego, nawet przy założeniu, że stan faktyczny w sprawie został poprawnie ustalony przez Sąd Okręgowy. Słusznie Sąd Okręgowy określił zarówno cechy jakie spełniać musi stosunek pracy, jak i cechy charakteryzujące umowę o dzieło. Właściwie również zostało powołane orzecznictwo Sądu Najwyższego w tych kwestiach. Sąd Okręgowy niewłaściwie jednak zastosował normy prawa materialnego - przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 § 1 i art. 22 § 1 (1) kp poprzez uznanie, że zainteresowanego E. P. łączyła z odwołującą umowę o pracę. Najistotniejsze aspekty, które niewłaściwie zinterpretował Sąd Okręgowy albo w nieuzasadniony sposób pominął, dotyczyły sposobu rozwiązania umowy o dzieło. Zainteresowany E. P. zeznał, że „rozstaliśmy się w ten sposób, że nie zaproponowano mi dalszej pracy po 30 listopada 2010 roku” (s. 3 protokół rozprawy z 09.10.2012 r.). Powyższe wskazuje wyraźnie, że sposób zakończenia współpracy był typowy dla stosunku cywilnoprawnego (umowy o dzieło) bez żadnego wypowiedzenia. Powyższe, jak i inne zachowania stron wskazują, że umowa łączącą zainteresowanego E. P. z odwołującą K. P. (1) miała w przeważającym zakresie cechy umowy cywilnoprawnej. W związku z tym, na podstawie powyższych argumentów, nie można również zgodzić się z Sądem Okręgowym, że warunki, w jakich swoje czynności wykonywał zainteresowany nosiły zdecydowanie cechy zatrudnienia pracowniczego. Co więcej, żadne z cech umowy pomiędzy zainteresowanym a odwołującą nie były sprzeczne z postanowieniami umowy cywilnoprawnej (tak też wskazał Sąd Okręgowy w uzasadnieniu s. 36). Nie jest bowiem sprzeczne z umową o dzieło wykonywanie jej lub kilku umów o tej samej lub podobnej treści przez okres kilku miesięcy, wykonywanie umowy w wyznaczonych godzinach, podpisywanie list obecności i dokonywanie innych czynności ustalonych z zamawiającym. Kodeks Cywilny stworzył tak elastyczną instytucję jak umowa o dzieło, która umożliwia uregulowanie jej treści (praw i obowiązków stron), w ramach jej

ustawowej definicji, według woli stron tej umowy. Natomiast, nawet gdyby taki stosunek prawny nie mieściłby się w ramach art. 627 kc, to ustawodawca przewidział art. 353 (1) kc, który umożliwia każdemu ułożenie stosunku prawnego według swego uznania z zastrzeżeniem zgodności z klauzulami generalnymi wymienionymi w tym przepisie. Sąd Okręgowy niewłaściwie zinterpretował również podstawowe normy prawne mające wpływ na rozstrzygnięcie, w wyniku dokonania oceny dowodów z naruszeniem art.233kpc. Sąd Okręgowy wbrew wyraźnym zeznaniom zainteresowanego E. P. stwierdził, że w trakcie umowy zainteresowanego z odwołującą istniało podporządkowanie poleceniom przełożonego oraz, że zainteresowany był zobowiązany do uzyskania zgody na ewentualną nieobecność w pracy. Powyższe wskazuje na naruszenie przez Sąd Okręgowy zasady swobodnej oceny dowodów, albowiem Sąd Okręgowy z zeznań zainteresowanego wyciągnął wnioski zupełnie dowolne, błędne logicznie, nie tylko nie mające oparcia w zebranych materiale dowodowym, ale stojące w wyraźnej sprzeczności z zeznaniami zainteresowanego. Również z powyższych względów, jak i wskazanych w pkt ad. 1, naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów jest obarczone ustalenie przez Sąd Okręgowy, że w stosunku łączącym zainteresowanego z odwołującą przeważały cechy stosunku pracowniczego. Bez zbędnego powielania w/w argumentów należy tylko zaznaczyć, że stosunek prawny łączący zainteresowanego z odwołującą nie zawierał żadnych cech, które wykluczałyby występowanie stosunku cywilnoprawnego (umowy o dzieło), a typowe cechy umowy cywilnoprawnej (umowy o dzieło) jak brak nadzoru i sposób rozwiązania umowy (zakończenia współpracy), były przeważającymi w tym stosunku prawnym. Wreszcie argument Sądu Okręgowego, że „uznanie, iż w spornym okresie czasu w zatrudnieniu zainteresowanego przeważały cechy stosunku cywilnoprawnego byłoby dla niego krzywdzące i spowodowałoby wyłączenie z ubezpieczeń społecznych, co w przyszłości może rzutować na pozbawienie zainteresowanego należnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (...)” (s. 41 uzasadnienia) nie może być podstawą do takiego rozstrzygnięcia jakie zastosował Sąd w zaskarżonej części wyroku, albowiem jak zeznał sam zainteresowany, a co nie było zakwestionowane przez nikogo, „w 2010 roku korzystałem już z emerytury”. Zatem w okresie, w którym zainteresowany E. P. związany był z odwołującą umową, posiadał on inny tytuł ubezpieczenia społecznego. Z ostrożności należy tylko wskazać, że nie tylko z powyższych względów nie można mówić o pokrzywdzenia zainteresowanego, ponieważ należy wziąć pod uwagę, że wynagrodzenie zainteresowanego E. P. w przypadku umowy o pracę byłoby znacznie niższe, ponieważ koszty pracy (zwłaszcza ubezpieczenie społeczne) rzutują na wysokość wynagrodzenia, którą faktycznie otrzymuje - w tym przypadku - pracownik (tzw. kwota netto albo zwana także jako „na rękę”).

W odpowiedzi na apelację organu rentowego K. P. (1) wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Wywiedzione apelacje nie zasługują na uwzględnienie, nie zawierają bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawało podleganie przez zainteresowanych w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach organu rentowego ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził w sprawie stosowne, wyczerpujące postępowanie dowodowe. W ustaleniach i wnioskach dotyczących pracy zainteresowanych Sąd I instancji nie wykroczył przy tym poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Należy w tym miejscu zauważyć, że istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu sądu pierwszej instancji, mimo to sąd odwoławczy orzeka jednak w oparciu o całokształt

zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów. Jako Sąd merytoryczny, bazując na tym samym materiale dowodowym, co Sąd pierwszej instancji, może zatem czynić własne, odmienne ustalenia.

Na wstępie rozważań merytorycznych Sąd Apelacyjny podkreśla okoliczność, iż w ramach zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.) strony mogą dokonać wyboru rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to również stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia tj. wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności na rzecz innej osoby. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że praca świadczona może być nie tylko na podstawie umowy o pracę, lecz również na podstawie umów cywilnoprawnych (tak np. w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Przepis art. 22 § 1 i § 11 Kodeksu pracy nie wyłącza dopuszczalności zawierania umów cywilnoprawnych, jeżeli pozostaje to w zgodzie z celem i charakterem świadczonej pracy (vide: wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627). Nadto, w/w przepisy Kodeksu pracy mają na celu zapobieganie sytuacjom zawierania pozornych umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, nie zaś – przełamywanie zasady pacta sunt servanda (tak: wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57; wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369).

Istotne jest również, akcentowane przez Sąd I instancji, stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje z jednakowym nasileniem wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, konieczne jest dokonanie wszechstronnej analizy mającej na celu ustalenie cech przeważających i należy to uczynić również z uwzględnieniem faktu, jaka była wola stron zawierających umowę (por. wyrok SN z dnia 7 marca 2006r., I PK 146/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 9, s. 474).

W kontekście powyższego, w stanie faktycznym niniejszej sprawy konieczna była zatem gruntowna analiza cech zatrudnienia wykonywanego przez zainteresowanych. Sąd Okręgowy zadośćuczynił temu wymaganiu, przeprowadzając wszechstronne, wnikliwe postępowanie dowodowe, indywidualizując ustalenia faktyczne sprawy w stosunku do każdego zainteresowanego.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny przypomina, iż ustawodawca zawarł legalną definicję stosunku pracy w przepisie art. 22 § 1 k.p., 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. W nawiązaniu do innych przepisów kodeksu pracy w literaturze i orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy przyjęto wykładnię pojęcia „praca” z art. 22 §1 k.p. rozumianego jako działalność: 1) zarobkowa (tj. wykonywana za wynagrodzeniem); 2) wykonywana przez pracownika osobiście (z możliwością wyłączenia się, za zgodą pracodawcy, inną osobą do wykonania niektórych czynności); 3) mająca charakter powtarzalny, wykonywana na ogół codziennie, ewentualnie - w dłuższych odstępach czasu, nie będąca więc jednorazowym wytworem (w przeciwieństwie do dzieła występującego w ramach umowy o dzieło) lub też jednorazową czynnością; 4) wykonywana na ryzyko pracodawcy, który na ogół dostarcza pracownikowi narzędzi do wykonywania pracy, ale też ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), jak również ponosi ryzyko gospodarcze i ekonomiczne związane z prowadzoną działalnością (na ogół jest to działalność gospodarcza) - musi więc np. płacić pracownikom za niezawinione przez nich przestoje, wypłacać odprawy w przypadku likwidacji stanowisk pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników itp.); 5) wykonywana pod kierownictwem pracodawcy; w praktyce oznacza to, że pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń pracodawcy - o ile są one zgodne z prawem i dotyczą pracy świadczonej przez danego pracownika (przepis art. 100§1 k.p.); pracownik zobowiązany jest w czasie pracy pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przepis art. 128 k.p.). Podporządkowanie pracownika w stosunku do pracodawcy dotyczy wyłącznie podległości organizacyjnej, nie ma natomiast zastosowania do sytuacji prawnej pracobiorcy, która jest określona postanowieniami umowy o pracę oraz bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy (por. Tadeusz Zieliński, [w:] Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Ludwika Florka, Dom Wydawniczy ABC, 2005, wydanie 4, s. 249 - 251).

Co do zasady umowa, której przedmiotem jest wykonywanie pracy, nie spowoduje powstania stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p., jeśli nie spełnia choćby jednego z wyżej wymienionych wymogów.

W judykaturze częstokroć zwracano uwagę na trudności związane z rozgraniczeniem stosunków pracy oraz pewnych stosunków cywilnoprawnych, których przedmiot stanowi wykonywanie określonych czynności przez jedną ze stron. Wiele problemów stwarza w tym względzie odróżnienie stosunku pracy od stosunku nawiązanego na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia (ze względu na występowanie elementów wspólnych obydwu rodzajom kontraktów). Dominuje jednak pogląd, w myśl którego przy ustalaniu rodzaju stosunku prawnego łączącego strony należy posłużyć się kryteriami przewidzianymi w przepisie art. 65 k.c., stosowanymi w tym względzie za pośrednictwem art. 300 k.p. Zgodnie z ww. przepisem przy interpretowaniu umów należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Przepis ten ma zastosowanie także do kontraktów noszących cechy umów o pracę. Tak więc w sytuacjach spornych czy wątpliwych, o charakterze prawnym stosunku umownego łączącego strony winien decydować zgodny zamiar kontrahentów i cel umowy, jej nazwa nie ma w tym względzie większego znaczenia, aczkolwiek w pewnych sytuacjach sama nazwa umowy może wskazywać na to, jaki był zamiar stron umowy (por. cytowany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku, sygn. akt: I PKN 191/98). Nie można bowiem przypisywać stronom posiadającym pełną zdolność do czynności prawnych - zamiaru nawiązania innego stosunku zobowiązaniowego niż ten, którego kodeksowe określenie (nazwa) ujęte jest w nazwie zawartej umowy. Jeśli więc strony zawarły kontrakt cywilnoprawny nazwany np. „umową zlecenie”, zaś strony przedmiotowego kontraktu określiły jako „przyjmującego zlecenie” i „dającego zlecenie” (lub też jako „zleceniobiorcę” i „zleceniodawcę”) to nie można im co do zasady przypisywać zamiaru nawiązania np. stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt: I PKN 307/99, OSNAP z 2001 r., z. 7, poz. 214; z dnia 23 września 1998 r., sygn. akt: II UKN 229/98, OSNAP z 1999 r., z. 19, poz. 627; z 18 czerwca 1998 roku, sygn. akt: I PKN 191/98, OSNAP z 1999 r., z. 14, poz. 449; z 17 lutego 1998 r., sygn. akt: I PKN 532/97, OSNAP z 1999 r., z. 3, poz. 81).

Zaznaczenia wymaga, że wobec różnych cech charakterystycznych dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego istotne jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt: I PKN 307/99, OSNAP z 2001 r., z. 7, poz. 214; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 roku, sygn. akt: I PKN 334/98, OSNAP z 1999 r., z. 20, poz. 646). Podkreśla się zarazem, że o zakwalifikowaniu umowy cywilnoprawnej jako umowy o pracę nie decyduje wyłącznie ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom umowy - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, sygn. akt: I PKN 532/97, OSNAP z 1999 roku, z. 3, poz. 81). Z poglądem tym należy się zgodzić. Często bowiem zgodny zamiar stron i cel umowy objawiają się nie w treści kontraktu (który zazwyczaj odpowiada kodeksowym wzorcom), lecz - w sposobie jego realizacji, odsłaniającym rzeczywiste intencje stron. Rzeczywisty sposób wykonywania określonego zobowiązania noszącego zarówno cechy umowy o pracę, jak i danej umowy cywilnoprawnej może przesądzać o uznaniu tej umowy - bądź to za umowę o pracę (gdy będzie ona wykonywana w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy), bądź też za określoną umowę cywilnoprawną (kiedy zobowiązanie będzie wykonywane w sposób przewidziany przez przepisy regulujące dany typ umowy). Aby dokonać pełnej i wszechstronnej oceny prawnej stosunku zobowiązaniowego łączącego strony - obok intencji stron umowy - należy zatem zbadać, w jaki sposób dana umowa była faktycznie wykonywana.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu I instancji, iż z całokształtu okoliczności, w szczególności zaś z ustalonego zamiaru stron umów oraz sposobu ich realizacji wynika, że sporne umowy zawarte z zainteresowanymi, za wyjątkiem E. P., nie były umowami o pracę.

Rozwinięcie powyższego stanowiska poprzedzić należy wskazaniem, iż Sąd Okręgowy w swoich ustaleniach faktycznych odwoływał się do uzyskanych zeznań zainteresowanych i odwołującej K. P. (1), nie precyzując jednak, na których kartach akt są one odnotowane.

W uzupełnieniu powyższego wskazać należy, iż na rozprawie w dniu 25 września 2012 roku (sygn. akt VI U 596/12) zeznania złożyli zainteresowani: A. - 92-93; B. - 93-95; M. - 95-96; K. - 97; C. - 98; K. - 98-99; M. - 99-100; B. - 100-102; M. - 102-103; M. - 103-104; K. - 105; B. - 105-106; H. - 106-107. W dniu 11 grudnia 2012 roku: S. - 139-141; B. - 141-142. W dniu 26 lutego 2013 roku: K. - 207-208; Ł. - 208-210. Do dnia 26 lutego 2013 roku, tj. połączenia ze sprawą VI U 596/12 sprawy prowadzonej pod sygnaturą akt VI U 842/12, na rozprawie w dniu 26 czerwca 2012 roku, zeznania złożyli: R. - 78-79; S. - 79-81; Ś. - 81; Ż. - 82. W dniu 9 października 2012 roku zeznania złożyli: R. - 121-122; P. - 122-124; N. - 124-126; P. - 126-128; S. - 128-131. Na rozprawie w dniu 15 października 2013 roku do akt sprawy sygn. akt VI U 596/12 dołączono protokoły rozpraw z zeznaniami następujących osób: J. - 458-459, wyciąg protokołu z dnia 10 maja 2012 ze sprawy VI U 586/12; D. - 460-462, wyciąg protokołu z dnia 18.10.2012 ze sprawy VI U 899/12; M. - 463, wyciąg protokołu z dnia 18.10.2012 ze sprawy VI U 899/12; D. - 463-464, wyciąg protokołu z dnia 18.10.2012 ze sprawy VI U 899/12; K. - 464, wyciąg protokołu z dnia 18.10.2012 ze sprawy VI U 899/12; K. P. (1) - 455 płyta z protokołem z dnia 24 kwietnia 2013 ze sprawy VI U 667/12.

Odnosząc się do wskazanego wyżej materiału dowodowego pokreślenia wymaga, że przede wszystkim, z zeznań przesłuchanych w sprawie zainteresowanych, z wyjątkiem E. P. którego sytuacja oceniona zostanie odrębnie w dalszej części, jak również odwołującej się K. P. (1) wynika, że wołą stron nie było zawarcie umowy o pracę. Firma (...) - GAZ", ze względu na specyfikę prowadzonej działalności, oferowała potencjalnym współpracownikom tylko umowy o dzieło, czego byli oni świadomi i na co się godzili. Sąd odwoławczy zwraca uwagę, że warunki funkcjonowania danego podmiotu gospodarczego z całą pewnością są czynnikiem, który należy brać pod uwagę przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony, a w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy wiarygodne jest, że firma odwołującej się nie potrzebowała pracowników na stałe, lecz doraźnie, w związku z zapotrzebowaniem na wykonanie prac spawalniczych, montażowych itp. w konkretnych obiektach zleciodawców. Nadto usługi oferowane przez „(...)” mają charakter sezonowy, zimą nie są wykonywane. Nie bez znaczenia, w kontekście poczynionych wyżej rozważań, pozostaje również okoliczność, iż strony nazwały sporne umowy właśnie umowami o dzieło.

Umowy zawierane były na krótkie okresy czasu, co – jak wynika z analizy materiału dowodowego – rzeczywiście determinowane było aktualnym zapotrzebowaniem odwołującej się. Zatrudnienie zainteresowanych w „(...)” nie wykazywało zatem cech ciągłości i trwałości. Zobowiązanie pracownika nie polega przy tym na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (por. wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 451/99, OSNP 2001/10337).

Jeśli chodzi o podnoszoną w apelacji pozwanego organu rentowego kwestię podporządkowania pracodawcy, Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sadu Okręgowego, iż praca zainteresowanych nie była wykonywana pod kierownictwem w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Przede wszystkim wyniki postępowania dowodowego nie dawały podstaw do ustalenia, aby zainteresowani byli zobowiązani do pozostawania w dyspozycji firmy (...) - GAZ" w określonym czasie. Czas ich pracy determinowany był z jednej strony godzinami pracy zakładu, na terenie którego wykonywali zleczone zadania, bądź okresem udostępnienia odcinka budowy, a z drugiej – zależny był od ilości pracy, którą mieli wykonać. Nie miała jednak miejsca sytuacja, w której zainteresowani zobowiązani byłiby do pozostawania w wyznaczonym miejscu w określonych godzinach, niezależnie od okoliczności, czy mieli do wykonania jakąś pracę. Jeżeli wyznaczone zadanie zostało wykonane wcześniej, zainteresowani mogli opuścić miejsce pracy i zgłosić się po odbiór wynagrodzenia. Nie było obowiązku usprawiedliwiania nieobecności, a w przypadku niestawienia się pracownika jego pracę zlecano innej osobie. Co więcej, nie były prowadzone listy obecności, a weryfikacja czasu pracy prowadzona była jedynie ze strony firm zlecających usługi w celach rozliczeniowych. Wykonywanie zleconych prac w miejscu wskazanym przez przedstawiciela „(...)”, jak trafnie wskazał Sąd I instancji, nie stoi przy tym na przeszkodzie ustaleniu, iż sporne umowy nie były umowami o pracę. Nie jest bowiem wykluczone, aby również umowy cywilnoprawne mogły być wykonywane tylko w konkretnym miejscu.

Istotne jest również, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby zainteresowani byli zobowiązani do stosowania się do poleceń odwołującej się. Samo wskazanie przez przedstawiciela firmy, jakie

czynności mają wykonać, uznać należy za sprecyzowanie przedmiotu dzieła/zlecenia, jednak nie wyczerpuje to definicji nadzoru. Również bieżący nadzór brygadzysty czy też kierownika budowy, na terenie której zainteresowani wykonywali pracę, nie przesądza o możliwości uznania spornych stosunków prawnych za stosunki pracy. Sąd I instancji trafnie podkreślił w tym zakresie, iż nadzór taki – niezależnie od podstawy prawnej wykonywania powierzonych zadań – jest konieczny ze względu na specyfikę pracy na budowie.

Sąd odwoławczy zwraca uwagę, że jak wynika z utrwalonego orzecznictwa wykonywanie przez grupę osób konkretnych czynności na podstawie porozumienia zawartego przez zleceniodawcę wyłącznie z organizatorem tej grupy, bez określenia przez zlecającego pracę zakresu obowiązków każdego z członków zespołu oraz ich indywidualnego wynagrodzenia i bez dokładnego określenia miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania, nie ma cech właściwych dla stosunku pracy. Wykonywanie zleconych czynności pod nadzorem kierownika budowy nie przesądza o świadczeniu pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Pełnienie przez daną osobę funkcji kierownika budowy nie oznacza bowiem bynajmniej, że jest ona pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, a jedynie to, iż pełni ona rolę koordynującą w zakresie robót wykonywanych na danym obiekcie (tak np. wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSN 2000/4/138).

Odnosząc się natomiast do kwestii refundowania zainteresowanym przez firmę odwołującą się kosztów badań, kosztów dojazdu do miejsca wykonywania zleconej pracy i zakwaterowania, jak również zapewniania materiałów i narzędzi Sąd odwoławczy przychylił się do argumentacji odwołującej K. P. (1), iż względy ekonomiczne mogą przemawiać za stosowaniem tych instrumentów nie tylko w ramach stosunku pracy, ale również w ramach stosunku prawnego wynikającego z umowy o dzieło, umowy zlecenia itp. Nie stanowią one charakterystycznych, konstrukcyjnych cech stosunku pracy, a zatem nie ma podstaw do kwalifikowania konkretnego zatrudnienia, w ramach którego te elementy występują, jako pracowniczego.

Reasumując należy zatem stwierdzić, że Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, iż sporne umowy zawarte przez odwołującą się z zainteresowanymi, za wyjątkiem E. P., nie były umowami o pracę, a w konsekwencji nie rodziły konieczności objęcia ww. zainteresowanych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego z tego tytułu. Jednocześnie podkreślenia wymaga, na co zresztą zwracał uwagę Sąd I instancji, że z uwagi na fakt, iż w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych - które ma charakter odwoławczy i kontrolny - postępowanie sądowe ogranicza się do sprawdzenia zgodności z prawem decyzji wydanej przez organ rentowy, w realiach niniejszej sprawy Sąd nie jest zobligowany ani uprawniony do badania rzeczywistego charakteru tychże umów tj. rozstrzygnięcia czy miały one charakter umów o dzieło, umów zlecenia itp.

Kontrolując sytuację zainteresowanego E. P. Sąd odwoławczy nie podziela zarzutów podniesionych w apelacji wnioskodawczyni K. P. (1), zgodnie z którymi Sąd I instancji błędnie ustalił charakter umowy zawartej z E. P. jako umowy o pracę. Apelująca zdaje się nie zauważać, iż na rozprawie w dniu 9 października 2012r. /k. 122-124/ zainteresowany E. P. wyraźnie oświadczył, że „podziela stanowisko organu rentowego, gdyż łącząca go z K. P. (1) umowa nie była umową o dzieło”, zaś K. P. (1) zeznając w sprawie VI U 667/12 wyraźnie przyznała, że do obsługi stacji LPG zatrudniała osoby w oparciu o umowy o pracę, co w ocenie Sądu Apelacyjnego nie pozwala uznać, aby zgodnym zamiarem stron było związanie się umową cywilnoprawną. Ustalone w oparciu o zeznania zainteresowanego warunki zatrudnienia E. P. wyczerpują przesłanki stosunku pracy, co prawidłowo ocenił Sąd Okręgowy i w którym to zakresie nie ma potrzeby powielać prawidłowego wyводу prawnego. Dodać jedynie można, iż w sytuacji gdy E. P. przez okres pół roku wykonywał pracę w zasadzie w systemie zmianowym realizując ustalony grafik, wykonując pracę, której istota polegająca na tankowaniu gazu i stróżowaniu nie daje materialnego substratu w postaci weryfikowalnego dzieła, zawarcie w tych okolicznościach z nim umowy o pracę było racjonalne i zasadniczo odróżnia sytuację E. P. od pozostałych zainteresowanych.

Odnosząc się na marginesie do argumentacji Sądu I instancji, iż uznanie, że E. P. wykonywał na rzecz odwołującej się pracę w oparciu o umowę cywilnoprawną byłoby dla niego krzywdzące, Sąd Apelacyjny podkreśla, że przepisy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter bezwzględnie obowiązujący (ius cogens), w związku z czym o objęciu obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi decyduje każdorazowo spełnienie ściśle określonych

ustawowych przesłanek, nie zaś zasady współżycia społecznego. Wobec powyższego brak jest podstaw do analizy przedmiotowego zagadnienia z odwołaniem się do pojęcia krzywdy rozumianej jako ewentualne negatywne następstwa wyłączenia zainteresowanego z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Mając jednak powyższe na uwadze podkreślić należy, iż podstawą objęcia E. P. ubezpieczeniem z tytułu stosunku pracy jest realizacja pracy na warunkach kodeksu pracy, a nie fakt ewentualnego pokrzywdzenia ustaleniem istnienia stosunku cywilnoprawnego.

Reasumując, wywiedzione apelacje nie zasługują na uwzględnienie, nie zawierają bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku. Innymi słowy zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny, działając na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w pkt. 1 wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Apelacyjny orzekł w pkt. 2 wyroku na mocy art. 100 k.p.c., znosząc je wzajemnie, przy uwzględnieniu, iż obie wywiedzione apelacje okazały się być chybione.