

Sygn. akt IV U 172/23

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2024 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Alicja Kowalska-Kulik**

Protokolant: Małgorzata Olesiak

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2024 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

odwołania J. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

z dnia 20 lutego 2023 roku znak: (...)

w sprawie J. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

przy uczestnictwie (...) Spółka Jawna T. S., J. P. z siedzibą w K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

***I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż J. Z. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu) w okresie od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku z tytułu umowy zlecenia u płatnika (...) Spółka Jawna T. S., J. P. z siedzibą w K. oraz stwierdza, że J. Z. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu) w okresie od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku z tytułu umowy o pracę u wyżej wymienionego płatnika;***

***II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. na rzecz J. Z. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

Sygn. akt IV U 172/23

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 28 lutego 2024 roku**

Decyzją z dnia 20 lutego 2023 roku, znak: (...), wydaną na podstawie art. 83 ust.1 pkt 1, art. 6 ust 1 pkt 1, 4, art. 8 ust. 1, art. 11 ust 1, art. 12 ust 1, art. 13 pkt 1, 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 roku, poz. 1009) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. stwierdził, że J. Z. z tytułu umowy zlecenia u płatnika składek (...) J. T. S., J. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku i jednocześnie podlega

z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że płatnik składek (...) J. T. S., J. P. zgłaszał J. Z. do ubezpieczeń społecznych w okresie od 1 sierpnia 2012 roku do 29 marca 2022 roku z tytułu umowy o pracę i od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku z tytułu umowy zlecenia. Od 30 marca 2022 roku J. Z. nabył prawo do emerytury pomostowej. ZUS podkreślił, że świadczenie to przyznawane jest za pracę w szczególnych warunkach na podstawie ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych, a dalsze zatrudnienie J. Z. na podstawie umowy o pracę zrodziłby obowiązek po stronie pracodawcy zapłaty należnych składek na Fundusz Emerytur Pomostowych za pracownika, a także zawieszenie prawa do emerytury pomostowej. Z uwagi na to, ZUS powziął wątpliwości czy praca wykonywana przez J. Z. na podstawie umowy zlecenia nie spełnia warunków umowy o pracę. Płatnik składek przed organem rentowy wyjaśniał, że powodem zmiany umowy o pracę na umowę zlecenia była okoliczność przejścia J. Z. na emeryturę i ograniczenia limitowe zarobków, co powodowało, że nie może pracować na pełen etat. Wskazał, że w firmie zatrudnia pracowników tylko w pełnym wymiarze czasu pracy, a w ramach umowy zlecenia J. Z. pracował nie więcej niż 11 dni w miesiącu, według własnego wyboru dni pracy. ZUS ocenił, że umowa o pracę i umowa zlecenia dotyczyła tych samych obowiązków kierowcy – mechanika i wskazał, że logicznym jest, że J. Z. wykonywał tę pracę regularnie, jak pozostali kierowcy, a nie jak wskazywał płatnik składek dorywczo. Musiał też dostosować się do poleceń płatnika. W ocenie ZUS, w sprawie nie wykazano aby J. Z. wykonywał swoje obowiązki, nie pozostając pod kierownictwem pracodawcy, wyraźnym podporządkowaniem jego zasadom i poleceniom oraz podleganiem nadzorowi. Wobec tego organ rentowy ocenił, że umowę zlecenia zawarto w celu obejścia przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a J. Z. nadal wykonywał umowę o pracę, co spełniało warunki z art. 22 k.p. W konsekwencji, w ocenie ZUS, J. Z. w okresie od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku nie wykonywał pracy na podstawie umowy zlecenia, ale na podstawie umowy o pracę, dlatego podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

Od powyższej decyzji odwołał się J. Z. wnosząc o zmianę decyzji i ustalenie, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku z tytułu ważnie zawartej umowy zlecenia. Odwołujący podniósł, że korzystając ze swobody zawarcia umów zawarł umowę zlecenia, a ZUS bezpodstawnie ocenił, że była to umowa o pracę przez co naruszył art. 13 ust. 1, 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i art. 353 w zw. z art. 58 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p. Wskazał, że z powodów trudności kadrowych pracodawca zaproponował mu, aby świadczył pracę w zastępstwie nieobecnych, chorych kierowców i miał pełną swobodę czy taki kurs podjąć, czy nie. Pracował w nieregularnych odstępstwach czasu, każdorazowo w innym autobusie. Miał dowolność w zakresie podejmowania decyzji o wykonaniu danego kursu.

(...) Spółka Jawna, T. S., J. P. przychylił się do stanowiska odwołującego się. Wskazał, że od lat zawiera umowy zlecenia z kierowcami, którzy świadczą usługi na rzecz spółki dorywczo. Kontrole ZUS, ostatnia w roku 2023 nie wniosły zastrzeżeń do tej formy zatrudnienia (k. 42).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. wniósł o jego oddalenie, powołując się na argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji. W ocenie ZUS ustalenia faktyczne świadczą o tym, że odwołujący od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku nie posiada statusu zleceniobiorcy, ale pracownika i z tego tytułu spełniał warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Organ rentowy wskazał, że jeżeli stosunek prawny wypełnia definicję stosunku pracy, określoną w art. 22 k.p., to mimo innego nazwania umowy przez strony, winien być uważany za stosunek pracy. ZUS podniósł, że logicznym było, iż J. Z. wykonywał obowiązki kierowcy, na takich samych zasadach, co pozostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę kierowcy, wskazując, że przy regularnych przewozach wszyscy kierowcy działają według tych samych reguł i na wszystkich przedsiębiorca musi jednakowo polegać.

**Bezspornym** w sprawie było, że J. Z., od 30 marca 2022 roku, tj. od następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy ma przyznaną emeryturę pomostową. W okresie od 1 sierpnia 2021 r. do 29 marca 2022 roku był zatrudniony w (...) Spółka Jawna, T. S., J. P. na podstawie umowy o pracę jako kierowca.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

(...) Spółka Jawna, T. S., J. P. w K. zajmuje się transportem publicznym. Świadczy usługi przewozu pasażerskiego. Są to głównie przewozy regularne na terenie województwa (...), na trasie Z. – K., N.- K. oraz okazjonalne związane z turystyką. Zatrudnia ok. 50 kierowców, w tym na podstawie umowy o pracę i zlecenia. Harmonogramy kursów w spółce przygotowuje specjalista do spraw logistyki M. N.. Planuje on grafiki pracy kierowców, przyjmuje zlecenia wyjazdowe. W spółce jako kadrowa zatrudniona jest A. M.. W zakresie swoich obowiązków przygotowuje dla kierowców umowy o pracę i zlecenia, rachunki ze zlecenia do rozliczenia miesięcznej pracy kierowców.

J. Z. w (...) Spółka Jawna, T. S., J. P. pracował od 1 sierpnia 2012 r. do 31 marca 2020 roku jako kierowca na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu, od 1 kwietnia 2020 r. do 30 czerwca 2020 roku na 4/5 etatu, a od 1 lipca 2020 roku do 29 marca 2022 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie określono stanowisko pracy kierowca – mechanik. Odwołujący, na podstawie umowy o pracę, pracował jako kierowca na trasie N. - K..

W dniu 31 marca 2022 roku (...) Spółka Jawna, T. S., J. P. zawarła z J. Z. umowę zlecenia na usługi kierowcy mechanika od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku. Za pracę ustalono wynagrodzenie w kwocie 24 zł za godzinę.

Odwołujący realizował umowę wg. ustalonych zasad zlecenia. Miał swobodę w ustalaniu dni pracy. Nie obowiązywały go żadne ograniczenia co do normy czasu pracy. Wybrane dni i godziny pracy zgłaszał do dyspozytora M. N. z tygodniowym wyprzedzeniem, a sugestie odwołującego w tym zakresie M. N. uwzględniał przy tworzeniu grafiku pracy kierowców. J. Z. nie pracował wg. narzuconego harmonogramu, ale brał udział w tworzeniu grafików. Kierowcy, który pracowali na podstawie umowy zlecenie nie zawsze byli ujęci w harmonogramie, albowiem w pierwszej kolejności M. N. przy tworzeniu grafików uwzględniał kierowców na podstawie umowy o pracę. Odwołujący nie musiał danego kursu wykonać osobiście, mógł poprosić o zastępstwo kolegę ze spółki.

Odwołujący otrzymywał wynagrodzenie wyłącznie za wykonany kurs wg. stawki godzinowej. Przeciętnie pracował 10 dni w miesiącu. Nie obowiązywał go żaden limit pracy w miesiącu, jak na umowie o pracę, kiedy miał pracować przez 22 - 23 dni. Odwołujący nie podlegał bieżącemu nadzorowi ze strony spółki, ale miał trzymać się rozkładu jazdy. Jeżeli nie mógł wykonać danego kursu, musiał zgłosić to to firmie odpowiednio wcześniej. Nie musiał wówczas usprawiedliwiać nieobecności zwolnieniem lekarskim. Nie otrzymywał wtedy żadnego wynagrodzenia. Odwołujący nie miał prawa do urlopu wypoczynkowego.

(...) Spółka Jawna T. S., J. P. od lat praktykuje zawieranie umów zlecenia z kierowcami; kwestie te nie były nigdy kwestionowane przez ZUS. Kwalifikacja pracy kierowcy uzależniona była od sposobu realizacji umowy.

W okresie od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku J. Z. nie pracował pod nadzorem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę w ramach stosunku pracy, w rozumieniu art. 22 kp. Zawarta w dniu 31 marca 2022 roku między (...) Spółka Jawna, T. S., J. P. a J. Z. umowa zlecenia była ważna.

( **dowód:** akta osobowe: umowa, k. 1,3, porozumienie zmieniające warunki pracy, k. 39 ; świadectwo pracy, k. 19 akt ZUS, umowa zlecenia, k. 18, rachunki , k. 20 – 26 akt ZUS, rejestr czasu pracy, k. 35 – 42, zeznania świadka A. M. od min. 00:06:34, k. 76 – verte, zeznania świadka M. N. od min. 00:24:35, zeznania świadka A. P. (1) od min. 00:35:33, k. 77 – verte, zeznania świadka A. Z. od min. 00:42:36, k. 77 – verte, zeznania odwołującego się od min. 00:52:59, k. 78, akta osobowe - w załączeniu )

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, której wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała w toku postępowania. Sąd oparł swoje ustalenia również na zeznaniach świadków A. M., M. N., A. P. (2), A. Z. oraz zeznaniach odwołującego, uznając je za wiarygodne, logiczne, wzajemnie zbieżne i zgodne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Zeznania odwołującego i zgodne z nimi zeznania świadków, w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości wyjaśniły rzeczywisty charakter zatrudnienia odwołującego w spornym okresie.

Pozostałe okoliczności sprawy uznał Sąd za bezsporne, bowiem nie były one kwestionowane przez strony. Również dokumenty przedstawione na stwierdzenie powyższych okoliczności zostały ocenione jako w pełni wiarygodne i prawdziwe.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie J. Z. zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było rozstrzygnięcie na jakiej podstawie J. Z. od 1 kwietnia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku realizował pracę kierowcy – mechanika u płatnika składek (...).J. T. S., J. P..

ZUS podnosił, że po rozwiązaniu stosunku pracy przez J. Z., co związane było z warunkiem nabycia prawa i wypłaty emerytury pomostowej J. Z. od 1 kwietnia 2022 roku nadal świadczył pracę na rzecz ww. płatnika na podstawie stosunku pracy z art. 22 k.p., a zawarcie umowy zlecenia ocenił jako nieważne.

W ocenie Sądu stanowisko ZUS nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ( Dz. U z 2023 r., poz. 1230), obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które są pracownikami z wyłączeniem prokuratorów. Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 4 obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej "zleceniobiorcami", oraz osobami z nimi współpracującymi, z zastrzeżeniem ust. 4; Jak wynika z treści art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, a według art. 13 ust. 2, obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby wykonujące pracę nakładczą oraz zleceniobiorcy - od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Powyższe wskazuje, że zarówno umowa o pracę, jak i umowa o świadczenie usług daje tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Dodać należy, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniu społecznemu, może - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia wskazujące na charakter stosunku prawnego, którym strony zamierzały się poddać - ustalić rzeczywisty jego charakter i istniejący tytuł ubezpieczenia. Ocena umowy wymaga skutecznego zaprzeczenia przez organ ubezpieczeń społecznych, że układając swą relację w formie umowy strony ustaliły ją w sposób nieodpowiadający właściwości tego stosunku prawnego, i wykazania, że łączył je inny stosunek prawny ( vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2023 r., I USK 134/23, LEX nr 3616811, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2022 r. I USK 446/21, LEX nr 3418464).

Jak wskazano, ZUS kwestionował zawarcie przez odwołującego umowy zlecenia w spornym okresie, oceniając, że była to umowa o pracę. Wobec tego w pierwszej kolejności wskazać należało, że co do zasady, do nawiązania stosunku pracy dochodzi na skutek zgodnych oświadczeń woli stron tego stosunku. Stosownie do treści art. 11 k.p., nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy odnosi się nie tylko do samego faktu powstania stosunku, lecz także i kształtowania jego treści, która musi być wspólnie uzgodniona przez strony. Strony stosunku pracy mają swobodę decydowania o jego byciu prawnym. Zarówno pracownik nie może być zobowiązany do pozostawania w zatrudnieniu wbrew swej woli, jak i pracodawca nie może być zmuszany do zatrudniania pracownika. Z powyższego wprost wynika, iż decydującym elementem, jeśli chodzi o rodzaj więzi łączącej strony, jest zakres zgodnej woli stron, zgoda stron może być dorozumiana, ale musi być w swojej wymowie

wyraźna. Brak wyraźnego oświadczenia potencjalnego pracodawcy co do zawarcia umowy o pracę nie może być kwalifikowane jako nawiązanie stosunku pracy. Umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień vide: postanowienie SN z 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79, LEX nr 12619). Jak wskazał SN w wyroku z 28 marca 2017 r., II PK 15/16, LEX nr 2298297 art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353<sup>1</sup> k.c. bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). Regulacja z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudnionemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. Podkreślić trzeba, iż te same czynności mogą być wykonywane zarówno na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej. Jak wskazano wyżej – o rodzaju umowy decyduje wola stron. Przy ocenie charakteru umowy należy brać pod uwagę również sposób jej realizowania. Wykonywanie za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną osobę na rzecz drugiej - w zależności od pozostałych cech zamierzonego stosunku prawnego - co do zasady może zostać zakwalifikowane w ramach zasady swobody umów jako umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia, bądź też umowa o świadczenie usług, do której na mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Jeżeli zatem w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim sposobem wykonania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 kodeksu pracy (wykonywanie przez pracownika za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę) należy stwierdzić, że – bez względu na nazwę umowy – jest to stosunek pracy. O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych wynikających z art. 22 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu 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. Podstawową cechą stosunku pracy wynikającą z powołanego przepisu jest świadczenie pracy podporządkowanej co oznacza m.in. określony czas i miejsce pracy, podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, dyspozycyjność, osobiste wykonywanie pracy. Tym samym podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy, wynikającą z art. 22 § 1 k.p. jest świadczenie pracy podporządkowanej. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Termin „podporządkowanie” nie jest zdefiniowany w kodeksie pracy, jest natomiast powszechnie używany w doktrynie i orzecznictwie, gdzie najczęściej jest traktowany jako swoista cecha stosunku pracy, pozwalająca odróżnić ten stosunek od zobowiązań cywilnoprawnych, w ramach których jest świadczona praca. Cechę tą należy ustalać na podstawie ogółu przepisów kodeksu pracy (a w niektórych stosunkach pracy także przepisów ustaw szczególnych), które dotyczą uprawnień pracodawcy do wpływania w sposób wiążący na zachowanie pracownika w procesie pracy. W szczególności są to przepisy art. 100 § 1 i 2 pkt 2 k.p. Najbardziej charakterystycznym dla stosunku pracy jest kompetencja pracodawcy do wydawania pracownikowi wiążących go poleceń dotyczących pracy, tzn. tego, co, gdzie, kiedy i jak ma robić, oczywiście, w granicach zakreślonych przez przepisy prawa, umowę stron oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie stosunku pracy i zasady współżycia społecznego. W ten sposób pracodawca konkretyzuje obowiązek świadczenia pracy, określonego (w umowie o pracę lub w innym akcie tworzącym stosunek pracy) rodzaju. Pozostawanie do dyspozycji pracodawcy oznacza, że w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy pracownik nie może decydować o miejscu swego pobytu ani o sposobie wykorzystania tego czasu, który odstąpił pracodawcy wraz z udostępnieniem mu swojej zdolności do pracy („siły roboczej”). Przez ten czas pracownik pozostaje pod władzą

pracodawcy, która wyraża się w kierowaniu przez niego wykonywaniem pracy. W szczególności pracodawca ma prawo wyznaczać zadania pracownika w granicach uzgodnionego rodzaju pracy, będące w istocie prawem do konkretyzacji, określonego przez rodzaj pracy, zobowiązania pracownika. Przy ocenie relacji stron z punktu widzenia ewentualnej kwalifikacji jako stosunku pracy istotny jest charakter podmiotu zatrudniającego i specyfika jego funkcjonowania. Wskazać należy, że obowiązujące przepisy prawa nie nakładają na przedsiębiorców, wykonujących działalność gospodarczą w zakresie przewozów pasażerskich obowiązku zatrudniania kierowców wyłącznie na podstawie umów o pracę. Przepisy pozwalają na zatrudnienie ich bądź w oparciu o umowę o pracę, bądź umowę cywilnoprawną. Te same obowiązki może pracownik realizować na podstawie umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Wybór rodzaju umowy został pozostawiony stronom.

W przedmiotowej sprawie, z uwagi na to, że nie było obowiązku zawarcia przez strony umowy o pracę, to istotna jest ocena, w jaki sposób realizowane były obowiązki przez odwołującego i czy spełnione były ww. cechy konstrukcyjne stosunku pracy.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że zamiarem stron (...) J. T. S., J. P. i odwołującego było zawarcie umowy zlecenia. Odwołujący nie był (i nie jest) jedynym kierowcą w spółce wykonującym umowę zlecenia, a zatrudnienia innych zleceniobiorców- kierowców w spółce (...) nigdy nie kwestionował. Sąd zweryfikował sposób wykonywania umowy i ocenił, że w spornym okresie J. Z. wykonywał pracę w ramach skutecznie zwartej umowy zlecenia. Jak jednoznacznie wykazało postępowanie dowodowe, odwołujący nie wykonywał pracy podporządkowanej oraz nie obowiązywała go żadna norma czasu pracy, nie było określonej ilości godzin, którą odwołujący miałby obowiązek wypracować w tygodniu, bądź w miesiącu. Jedynym ograniczeniem w tym zakresie były regulacje ustawy o czasie pracy kierowców, ale ono obowiązuje wszystkich kierowców, bez względu na podstawę zatrudnienia. J. Z. aktywnie uczestniczył w tworzeniu grafiku, był uprawniony do ustalania dni i godzin pracy, mógł wskazać, w które dni i godziny będzie pracować, a w które nie, co zgłaszał przygotowującemu plany i grafiki M. N. z tygodniowym wyprzedzeniem. Odwołujący mógł nie przyjść do pracy na wyznaczony dzień, wystarczyło, aby zgłosił to przełożonym, nie musiał tłumaczyć powodu nieobecności, w szczególności w przypadku choroby. J. Z. otrzymywał wynagrodzenie za faktyczną ilość zrealizowanych kursów, na którą miał realny wpływ. Odwołujący mógł zdecydować, że w danym dniu nie będzie realizował kursów i że na jego miejsce przyjdzie do pracy inny kierowca. Jedynym wymogiem było, by zostało to zgłoszone przełożonemu, albowiem istotnym było ustalenie, kto będzie realizował dany kurs. Powód mógł być swobodnie zastępowany w pracy przez kolegów. Taka możliwość w stosunku pracy nie występuje. Jeżeli odwołujący decydował, kiedy pracuje, wyklucza to podporządkowanie pracownicze. Odwołującym mógł wcale w danym okresie nie planować kursów, mógł je też planować w te dni, które były dla niego dogodne. W tym zakresie nie podlegał stałemu bieżącemu nadzorowi. Wysokość wynagrodzenia J. Z. była uzależniona od ilości kursów i zrealizowanych tras, a w przypadku nieobecności nie otrzymał wynagrodzenia (było ono wypłacane za konkretną ilość przepracowanych godzin, na podstawie przedłożonych rachunków). Ustalenia te wykluczają pracę odwołującego na podstawie stosunku pracy.

W ocenie Sądu, ZUS nie zakwestionował skutecznie zawartej umowy zlecenia.

Jak wskazano wyżej – wolą stron było zawarcie umowy zlecenia i taką umowę strony realizowały. W ocenie Sądu elementy charakterystyczne dla stosunku pracy nie występowały przy realizacji umowy zawartej między stronami. J. Z. nie miał obowiązku osobistego świadczenia pracy i miał pełną swobodę w realizowaniu postanowień umowy co do czasu pracy. Nie obowiązywały go normy czasu pracy, nie miał ustalonej ilości godzin pracy w tygodniu czy w miesiącu - mógł pracować w wybrane przez siebie dni i w wybranych godzinach. Od jego woli zależało ile godzin w danym miesiącu przepracuje, a wystarczyło, aby wyraził taką wolę przy tworzeniu grafiku. J. Z. nie podlegał stałemu nadzorowi ze strony pozwanej. Nikt na bieżąco nie kontrolował jego pracy, nie wydawano mu poleceń odnośnie tego co, kiedy i w jaki sposób ma robić, co wyklucza stosunek pracy. ZUS zanegował umowę zlecenia, powołując się jedynie na zasady doświadczenia życiowego w ocenie zasad pracy kierowców w spółce i wychodząc z założenia, że skoro odwołujący dotychczas pracował na podstawie umowy o pracę, to analogiczną pracę wykonywał po przejściu na emeryturę pomostową Tymczasem przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe zaprzeczyło takiej ocenie organu rentowego. Strony umowy wiedziały jaką umowę zawierały, zawarły ją świadomie i co istotne realizowały

zawartą umowę zlecenia. Wobec, tego skoro odwołujący wykonywał umowę zlecenia, to powstał dla niego w spornym okresie obowiązek ubezpieczenia z tego tytułu.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd - na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c.

i wskazanych powyżej przepisów orzekł jak w sentencji. W punkcie II Sąd zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz odwołującego kwotę 180 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265).