

Sygn. akt III AUa 905/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

Sędziowie: SSA Lucyna Guderska

SSA Dorota Rzeźniowiecka

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 października 2018 r. w Ł.

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

przy udziale P. K., M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym i zakres ubezpieczeń społecznych

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 30 maja 2017 r. sygn. akt V U 923/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 3150 (trzy tysiące sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 905/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 lipca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że P. K. podlegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do 31 lipca 2013 r. jako pracownik i określił podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia za wymieniony okres oraz wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Decyzją z dnia 29 lipca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że M. K. podlegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 30 września 2012 r. jako pracownik i określił podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia za wymieniony okres oraz wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Od powyższych decyzji odwołał się płatnik (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. zaskarżając je w całości i wnosząc o ich zmianę przez uznanie, iż P. K. od 1 grudnia 2011 r. do 31 lipca 2013 r., a M. K. od 1 grudnia 2011 r. do 30 września 2012 r.

u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. nie podlegają ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Pełnomocnik płatnika wniósł także o zasądzenie od ZUS na rzecz (...) Spółki z o.o. w P. kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 10 maja 2017 r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę z odwołania od decyzji dotyczącej P. K. ze sprawą z odwołania od decyzji dotyczącej M. K. do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. P. K. i M. K. nie stawily się na rozprawę w dniu 26 maja 2017 r. i nie zajęły stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 30 maja 2007 r. zmienił zaskarżoną decyzję nr (...) i stwierdził, że M. K. nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 30 września 2012 r. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz (...) kwotę 2.465,47 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania oddalając wniosek w pozostałym zakresie oraz zmienił zaskarżoną decyzję (...) i stwierdził, że P. K. nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 31 lipca 2013 r. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz (...) kwotę 4.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania oddalając wniosek w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy ustalił, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. zajmuje się prowadzeniem hotelu, mieszczącego się w miejscowości P.. Początkowo spółka zajmowała się organizowaniem konferencji i imprez okolicznościowych, a od 2010 r. zmienił się charakter jej działalności i nastawiona jest na klienta indywidualnego, w związku z tym hotel był czynny całodobowo. Spółka zatrudniała osoby na podstawie umów o pracę, zawierała też umowy zlecenia. Umowy zlecenia płatnik zaczął zawierać w 2011 r. Wcześniej wszystkie osoby zatrudnione w hotelu pracowały na podstawie umów o pracę. Na podstawie umów o pracę byli zatrudnieni pracownicy kuchni, pralni, kierowcy, kurierzy. Natomiast osoby pracujące w recepcji oraz w barze były związane wyłącznie umowami zlecenia.

Spółka poszukiwała do pracy w barze i w recepcji wyłącznie osób uczących się, do 26 roku życia. Ogłoszenia o poszukiwaniu takich osób do pracy płatnik zamieszczał w Internecie. Osobom zainteresowanym ofertą były przedstawiane szczegółowe warunki zawarcia umowy zlecenia.

Umowy zlecenia z zainteresowanymi zawierał prezes zarządu spółki W. L.. Umowy zlecenia były zawierane na okres jednego miesiąca i przedłużane na kolejne miesiące. Zleceniobiorcy pracowali na dwie zmiany po 12 godzin. Zmiana dzienna trwała od 8.00 do 20.00, a zmiana nocna od 20.00 do 8.00. Osoby pracujące na barze lub w recepcji szkoliły siebie nawzajem. W umowie wynagrodzenie należne zleceniobiorcy za dany miesiąc było określone kwotowo. Wysokość wynagrodzenia zależała od ilości przepracowanych w danym miesiącu zmian dziennych i nocnych. Zleceniobiorcy z góry deklarowali ilość przepracowanych zmian w miesiącu. Ilość zmian była odnotowywana w sporządzanym przez zleceniobiorców z miesięcznym wyprzedzeniem grafiku. Grafikiem pracy zleceniobiorców dysponował prezes zarządu. Zainteresowani pracujący w barze lub w recepcji mogli zastępować się w pracy między sobą, gdy ktoś mimo zaplanowanej zmiany nie mógł przyjść do pracy, wtedy grafik pracy ulegał modyfikacji. Prezesa zarządu interesowało tylko to, czy zleceniobiorca przepracował w miesiącu tyle zmian, ile zadeklarował. Nie interesowało go natomiast to, kto konkretnego dnia obsługuje bar czy recepcję. Czuwał jedynie nad tym, aby stan liczebny pracowników baru oraz recepcji na zmianie zgadzał się z grafikiem.

Wypłata wynagrodzenia następowała z dołu po wystawieniu rachunku przez zleceniobiorcę i stwierdzeniu przez zleceniodawcę terminowego i prawidłowego wykonania zleconej pracy, będącej przedmiotem danej umowy. Wypłata była przekazywana „do ręki” zleceniobiorców. Po zawarciu umowy zleceniobiorcy byli informowani co należy do zakresu ich obowiązków przez bezpośredniego przełożonego, prezesa zarządu spółki W. L.. Spółka nie organizowała szkoleń bhp dla zleceniobiorców.

Zleceniobiorcy w umowie zlecenia oświadczyli, że nie wnoszą o objęcie ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym oraz że posiadają status studenta i nie ukończyli 26 lat. W umowach zlecenia zastrzeżono, że w sprawach nie unormowanych umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego.

P. K., urodzona dnia (...), była w spornym okresie 2010-2013 studentką (...)P. im. J. K. w K. Filii w P. Wydział Nauk Społecznych. P. K. w spornym okresie od 1 grudnia 2011 r. do 31 lipca 2013 r. pracowała na rzecz Spółki (...) Hotel w P. na podstawie następujących umów zlecenia:

- z dnia 1 grudnia 2011 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi restauracji i balu sylwestrowego za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 2 stycznia 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 lutego 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto,
- z dnia 1 marca 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto,
- z dnia 1 kwietnia 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru i restauracji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 2 maja 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 czerwca 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto
- z dnia 1 lipca 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 sierpnia 2012 roku w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 września 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 października 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 listopada 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 grudnia 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 stycznia 2013 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto,
- z dnia 1 lutego 2013 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 marca 2013 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 1.100 zł brutto,
- z dnia 1 kwietnia 2013 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru za wynagrodzeniem 2.100 zł brutto,
- z dnia 1 maja 2013 roku w ramach której zobowiązała się do obsługi baru wynagrodzenia 2500 zł brutto,
- z dnia 1 czerwca 2013 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru wynagrodzenia 2.100 zł brutto,
- z dnia 1 lipca 2013 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi baru wynagrodzenia 2.500 zł brutto.

M. K., urodzona dnia (...), była w od 2009 r. do 2012 r. studentką w Akademii (...) w Ł. i od 2011 r. studentką (...) H. J. K. w K.. M. K. w spornym okresie od 1 grudnia 2011 r. do 30 września 2012 r. pracowała na rzecz Spółki (...) Sp. z o. o. Hotel w P. na podstawie następujących umów zlecenia:

- z dnia 1 grudnia 2011 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 2 stycznia 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 lutego 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 marca 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 2 maja 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 czerwca 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 lipca 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 sierpnia 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto,
- z dnia 1 września 2012 r., w ramach której zobowiązała się do obsługi recepcji za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto.

W spornych okresach zainteresowane w ramach umów zlecenia zawartych ze Spółką (...) Hotel w P. pracowały jako obsługa baru hotelowego i recepcji. Do obowiązków obsługi baru należała: obsługa kasy fiskalnej, obsługa klientów, podanie posiłku, dbanie o czystość. W recepcji oprócz czynności, które były wykonywane na barze bez podawania posiłku, sporządzany był raport kasowy. Zainteresowane same decydowały o podziale obowiązków między sobą. Nowo zatrudniony zleceniobiorca był zapoznawany ze swoimi szczegółowymi obowiązkami i przeszkalany w tym zakresie przez innych, dłużej pracujących zleceniobiorców.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołania zasługują na uwzględnienie. Spór w przedmiotowej sprawie sprowadził się do oceny, jaki charakter miały umowy zawierane przez płatnika z zainteresowanymi, a w szczególności czy były to, jak tego chce skarżący, umowy o świadczenie usług, czy też umowy o pracę i w związku z tym organ rentowy zasadnie objął zainteresowanych, na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust 1, art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi pracowników u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P..

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie zasadniczo nie był sporny, żadna ze stron nie kwestionowała bowiem ani zapisów spornych umów, ani też faktycznie wykonywanych na ich podstawie obowiązków, a wyjaśnienia wymagała jedynie kwestia prawna, dotycząca rodzaju umów zawartych przez ubezpieczonych i płatnika składek. Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust 1, art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Zgodnie zaś z art. 18 ust. 1 i art. 20 ust 1 i 2 tej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe oraz wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Z kolei z art. 66 ust 1 pkt 1 lit a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych wynika, że obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Płatnik w ramach swojej działalności zatrudniał osoby wykonujące zadania na jego rzecz zarówno na podstawie umów o pracę, jak też umów zlecenia. Zainteresowane pracowały u płatnika na podstawie umów nazwanych umowami zlecenia. Sąd podkreślił, że o charakterze danej umowy nie przesądza jej nazwa, ale przedmiot. Przy ustalaniu

charakteru stosunku prawnego łączącego strony należy zbadać jaka była zgodna wola stron i w jaki sposób strony się umówiły: czy będą współpracować w oparciu o umowę cywilnoprawną czy na podstawie umowy o pracę. O wyborze zatrudnienia decydują bowiem przede wszystkim zainteresowane strony - art. 353¹k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych musiały zawrzeć umowę o innej treści niż ta, którą faktycznie zawarły. Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu reguluje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast treść § 1² zakazuje zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli warunki wykonywania pracy odpowiadają tym, wynikającym z § 1.

Sąd podkreślił, że umowa zlecenia polega na tym, iż przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 i 750 k.c.). Umowa może być odpłatna, taka jest zasada wynikająca z art. 753 k.c. Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, ale tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W praktyce przyjmuje się jednak obowiązek osobistego świadczenia pracy. Zlecenie nie stwarza ani stosunku podporządkowania, ani trwałego związania. Przy zleceniu nie chodzi bowiem o świadczenie pracy jako takiej, lecz o wykonanie usługi. Przedmiotem umowy, o której mówi art. 750 k.c. może być zobowiązanie do dokonania jednej lub wielu czynności faktycznych, w tym także do dokonywania ich w sposób stały (trwały) lub okresowy. Świadczenie usługodawcy może mieć zatem charakter jednorazowy, ciągły lub okresowy. Kwalifikacji z art. 750 k.c. podlegają zarówno umowy o stałe, cykliczne (okresowe) świadczenie usług, jak i takie, które mają charakter incydentalny. Rozmiar świadczenia może być przez strony z góry oznaczony albo nieoznaczony, wówczas zależy od czasu trwania zobowiązania.

Według zapatrywań judykatury, o charakterze łączącego strony stosunku decyduje treść umowy, a następnie sposób jej wykonania, przy czym należy przypisać szczególne znaczenie swobodnie wyrażanej woli stron, celowi, który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy. Zatrudnienie nie musi zatem mieć charakteru pracowniczego. Praca jako taka może być wykonywana na podstawie różnych stosunków prawnych, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych, które strony mogą kształtować swobodnie w granicach, w jakich swoboda kontraktowa nie prowadzi do naruszenia regulacji prawa pracy. Innymi słowy, o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje. Nazwy umowy nie można jednak zupełnie ignorować, gdyż nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość wykazało, iż wolą stron nie było zawarcie umów o pracę, jak twierdzi organ rentowy, ale umów o świadczenie usług, do których odpowiednio stosuje się przepisy o umowie zlecenia (art. 750 k.c.). Wynika to nie tylko z przedmiotu i treści zawartych umów, ale przede wszystkim z zeznań stron. Zainteresowane miały pełną świadomość co do tego jaką umowę im zaproponowano i jaką umowę faktycznie z płatnikiem podpisały. Jako osoby uczące się nie były zainteresowane świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy, gdyż obowiązki szkolne uniemożliwiały im takie zatrudnienie.

Zatrudnienie w ramach stosunku pracy, oprócz cechy odpłatności, charakteryzuje się także dobrowolnością, osobistym świadczeniem pracy, ciągłością pracy, świadczeniem pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli w treści danego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, że strony łączyła umowa o pracę. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, jeżeli którakolwiek z immanentnych cech stosunku pracy nie występuje w łączącym strony stosunku prawnym, to w zasadzie nie ma mowy o jego istnieniu.

Prawo pracy nie daje możliwości przyjęcia domniemania zawarcia umowy o pracę nawet wtedy, gdy stosunek prawny, którego przedmiotem jest świadczenie pracy, trwa czas dłuższy. Zawsze należy brać pod uwagę i ocenić cel

umowy oraz zgodny zamiar stron. W wyroku z dnia 27 października 1971 r., I PR 221/71, Sąd Najwyższy stwierdził, że zleceniobiorca, który nie godzi się na świadczenie dotychczasowych usług w oparciu o umowę cywilnoprawną, powinien przejawiać swą wolę w odmowie świadczenia tychże usług. Nie składając oświadczenia woli w tym zakresie dochodzi do wyrażenia woli kontynuowania świadczenia usług mimo świadomości, że nie są one uregulowane przepisami prawa pracy.

W okolicznościach rozpatrywanej sprawy płatnik oczekiwał wykonywania przez zainteresowanych wskazanych w umowie usług (obsługa baru, recepcji) w terminie i odpowiedniej jakości. Niemniej przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Nie świadczy to jeszcze o pracowniczym charakterze zawartych umów. Przeczy takiemu charakterowi fakt, że w zawartych przez strony umowach zlecenia nie było określonych dni ani godzin, w jakich zainteresowani jako zleceniobiorcy mieli wykonywać zlecone czynności. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadka T. S., pracującej jako księgowa u płatnika oraz zeznań W. L. wynika, iż zainteresowane wykonywały swe usługi według harmonogramu ustalanego przez samych zleceniobiorców. Zainteresowane same wskazywały w harmonogramie dni oraz godziny, w których chciały wykonywać usługę, informując o tym płatnika. Co więcej, nawet po sporządzeniu harmonogramu zainteresowane mogły zamienić się służbami z innymi zainteresowanymi. A zatem harmonogram służb mógł po jego sporządzeniu ulegać dalszym zmianom. Odbywało się to poza wiedzą płatnika, który miał wpływ na harmonogram służb jedynie w zakresie określenia ilości tych służb w danym miesiącu. Nie miał natomiast wpływu na to, która z zainteresowanych w danym dniu będzie miała służbę, o tym decydowały same zainteresowane. Płatnika interesowało jedynie, aby danego dnia przy obsłudze baru i recepcji była odpowiednia ilość zleceniobiorców, nie narzucał też zainteresowanym ilości służb, które musiały w danym miesiącu przepracować. Zależało to wyłącznie od woli zainteresowanych. Jeżeli ktoś miał w danym miesiącu więcej wolnego czasu, to mógł zadeklarować więcej dniówek w miesiącu, a jeżeli zajęcia na uczelni kolidowały z pracą np. w czasie sesji, mniej dniówek. Zainteresowane przed podpisaniem kolejnej umowy zlecenia na okres jednego miesiąca deklarowały płatnikowi ile w danym miesiącu przepracują dniówek. Wymiar pracy nie był zatem ściśle określony w umowie, jak to ma miejsce w przypadku stosunku pracy. Ilość świadczonej przez zainteresowanych pracy była uzależniona z jednej strony od ich możliwości, a z drugiej strony od aktualnych potrzeb płatnika wyznaczonych każdorazowo harmonogramem służb, które to potrzeby zmieniały się w czasie. Ponadto potrzeby zmieniały się w przypadku imprez okolicznościowych, takich jak np. bal sylwestrowy. To właśnie to zmienne zapotrzebowanie płatnika na usługi było przyczyną zatrudnienia zainteresowanych na podstawie umów cywilnoprawnych, jako bardziej elastycznych, a nie umów o pracę. Wreszcie w sprawach nieunormowanych umową miały zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego (pkt 4 umowy), a nie Kodeksu pracy. Wypłata wynagrodzenia za pracę następowała po wystawieniu rachunku przez zleceniobiorcę w oparciu o zestawienie przepracowanych dni (harmonogram służb). Wynagrodzenie było wypłacane tylko za rzeczywiście przepracowane dni.

Taka elastyczność pracy nie jest możliwa w pracowniczym stosunku. Osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy mają określony system pracy co do dni i godzin pracy. Nie mogą same decydować o tym kiedy i ile razy w miesiącu przyjdą do pracy. Jeśli coś im wypadnie i do pracy nie mogą przyjść, muszą skorzystać z urlopu i to o ile udzieli im go pracodawca. W nagłych wypadkach służy im jedynie urlop na żądanie. W niniejszej sprawie, mimo że zainteresowane pracowały na dwie zmiany po 12 godzin dziennie, to ich system pracy różnił się od pracowniczego. To one bowiem, a nie płatnik, decydowały o tym ile dniówek w miesiącu przepracują. Zainteresowane nie miały też bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, co jest immamentną cechą stosunku pracy, mogły bowiem zastępować się w pracy innym zleceniobiorcą.

Nadzór nad zainteresowanymi w zakresie wykonywanych przez nich czynności miał wprawdzie prezes zarządu spółki, tak samo jak nad zatrudnionymi u płatnika pracownikami, ale w przypadku zleceniobiorców był to tylko nadzór ogólny. To bowiem zleceniobiorcy zajmujący się obsługą baru i recepcji, a nie płatnik, sami decydowali co i w jakich godzinach będą danego dnia robić. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę byłoby to niemożliwe. Przed 2011 r. płatnik zatrudniał w barze i w recepcji osoby na podstawie umów o pracę, wówczas ich

obowiązki były ściśle oznaczone. W przypadku zleceniobiorców ten podział obowiązków był płynny, nikt go ze strony płatnika nie narzucał, a same zainteresowane decydowały o podziale obowiązków między sobą.

Sumując, wykonywana w opisanych wyżej warunkach praca zainteresowanych nie spełniała kryteriów typowych dla zatrudnienia pracowniczego. W treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, co wyklucza przyjęcie, aby taki stosunek prawny łączył strony. Wręcz przeciwnie, zawarte przez strony umowy zawierały elementy charakteryzujące zatrudnienie zainteresowanych w sposób wyraźnie odmienny od typowego ujęcia stosunku pracy, wynikającego z art. 22 § 1 k.p. W takim przypadku istotna jest wola stron, przy czym nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły. O tym jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały strony decyduje zatem ich zgodny i świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż zainteresowane miały pełną świadomość, iż zawierają z płatnikiem umowy cywilnoprawne o świadczenie usług oraz wiedziały, że nie są osobami zatrudnionymi na umowę o pracę. Co więcej, żadna z nich w ogóle nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę z płatnikiem, gdyż nie pozwalały im na taki rodzaj podporządkowania obowiązki związane z nauką. Każda z zainteresowanych w spornych okresach była bowiem osobą uczącą się. Brak zatem było podstaw do ustalenia przez ZUS podlegania przez zainteresowanych ubezpieczeniom społecznym u płatnika jako pracowników i ustalenia podstaw wymiaru składek z tego tytułu. Zainteresowane nie wykonywały bowiem zatrudnienia u płatnika w ramach umowy o pracę, ale w ramach umów o świadczenie usług.

Z uwagi zaś na to, że zainteresowane w spornych okresach były studentkami, nie mającymi ukończonego 26 roku życia, były „wyłączone” z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o świadczenie usług na podstawie art. 6 ust 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przepis ten stanowi, że osoby określone w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (osoby wykonujące 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) nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 lat. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§ 2 k.p.c. orzekł reformatoryjnie.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd przywołał art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. W uchwale 7 sędziów z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16, Sąd Najwyższy uznał, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcę prawnego obliczone od wartości przedmiotu sporu. P. analogiam należy stosować powyższe względem adwokata, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Na koszty postępowania złożyły się koszty zastępstwa procesowego odwoływającego, które wyniosły w sprawie dotyczącej zainteresowanej P. K. - 2.400 zł (wartość przedmiotu sporu 259 zł) oraz M. K. - 4.800 zł (wartość przedmiotu sporu: 12.531 zł). Sąd oddalił w części wnioski pełnomocnika o zwrot kosztów dojazdu. Sąd wziął po uwagę przyjazd na kilka spraw tego dnia oraz fakt reprezentowania płatnika przez tego pełnomocnika w kilkudziesięciu sprawach z odwołań od decyzji ZUS, które są sprawami jednorodnymi.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaskarżył wyrok w zakresie:

- pkt I ppkt 1 i ppkt 2 w zakresie, w jakim Sąd zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz wnioskodawcy (...) Spółki z o.o. w P. kwotę 2.465,47 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;
- pkt II ppkt 1 i ppkt 2 w zakresie, w jakim Sąd zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz wnioskodawcy (...) Spółki z o.o. w P. kwotę 4.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi Zakład zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a w szczególności:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz sprzeczność ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i przyjęcie, że zainteresowani w okresie wykonywania spornych umów nazwanych „umowami zlecenie” zawartych z (...) Spółką z o.o. w P. faktycznie wykonywali zatrudnienie u płatnika w ramach umowy o świadczenie usług, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w treści łączącego strony stosunku prawnego przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, co wyklucza przyjęcie, iż strony łączyły umowy o świadczenie usług;

- art. 102 k.p.c. i § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, przez zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz płatnika obowiązku zwrotu kosztów procesu w wysokości stawek minimalnych w sytuacji, kiedy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony i Sąd winien był odstąpić od zasądzenia na rzecz płatnika kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie zasądzić jedynie część tych kosztów mając na uwadze, że przedmiotowa sprawa jest jedną z wielu spraw prowadzonych między stronami, opartych na podobnym stanie faktycznym (dotyczących innych ubezpieczonych) i takim samym stanie prawnym, zwłaszcza, że koszty te obciążają środki, którymi dysponuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a zatem środki publiczne.

2. naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 22 § 1, § 1¹, § 1² k.p. przez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że zainteresowani nie wykonywali zatrudnienia u płatnika w ramach umów o pracę, ale w ramach umów o świadczenie usług;

- art. 734 k.c. w związku z art. 750 k.c. wskutek błędnego przyjęcia, że zawierane kolejno przez strony umowy nazwane „umowami zlecenia” zawierały elementy charakteryzujące zatrudnienie zainteresowanych w ramach umów o świadczenie usług, podczas gdy w sposobie wykonywania zobowiązania przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy;

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 i 2, art. 36 ust. 1, 2, 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że zainteresowani w okresach objętych umowami z (...) Sp. z o.o. nie podlegają z tytułu wykonywania spornych umów obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, podczas gdy winni zostać objęci ubezpieczeniami społecznymi (emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym) jako osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, a płatnik winien zgłosić ich do ubezpieczeń;

- art. 66 ust. 1 pkt 1a i art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że zainteresowani nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu jako pracownicy (...) Sp. z o.o., albowiem w okresach objętych spornymi umowami w rzeczywistości wykonywali umowy o świadczenie usług, uczyli się i nie mieli ukończonych 26 lat, podczas gdy winni zostać objęci ubezpieczeniem zdrowotnym jako osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołań oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu ZUS podniósł, iż Sąd Okręgowy zbyt dużą wagę przypisał treści zawartej umowy i woli stron w tym przedmiocie, a nie uwzględnił dostatecznie sposobu wykonywania umowy. Tymczasem zainteresowane podlegały kierownictwu W. L., były w dyspozycji płatnika, pracę świadczyły w wyznaczonym miejscu i czasie w systemie zmianowym, wymagającym organizację pracy.

Zawarte w apelacji zażalenie na postanowienia w przedmiocie kosztów procesu zostało rozpoznane postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 czerwca 2018 r., III AUz 221/18.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie jest zasadna.

Spór w sprawie sprowadził się do tego, czy czynności wykonywane przez P. K. i M. K. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. realizowane były w ramach umów cywilnoprawnych - jak twierdziły strony spornych umów, czy też w ramach stosunków pracy - jak twierdził organ rentowy. P. K. oraz M. K. cyklicznie zawierały z odwołującą się spółką umowy o świadczenie usług, polegających na obsłudze baru i recepcji hotelu. Strony tych umów konsekwentnie podtrzymywały zgodny zamiar i wolę co do cywilnoprawnego charakteru umów. Organ rentowy, analizując sposób wykonania umów doszedł do przekonania, że strony umowy łączył stosunek pracy. Sąd pierwszej instancji stanowiska ZUS nie podzielił.

Niewątpliwie jest uprawnienie i jednocześnie obowiązek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do ustalania rzeczywistej treści czynności cywilnoprawnej oraz do ustalania skutków takiej czynności w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz obowiązków składek (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2016 r., III UK 53/15, LEX nr 1984624). Interpretacja postanowień umownych nie może być przy tym oparta tylko na analizie językowej umowy, lecz konieczne jest zbadanie zamiaru i celu stron, a także kontekstu faktycznego, w jakim umowę uzgadniano, zawierano i wykonywano. Należy także pamiętać, co w tej sprawie szczególnie istotne, że czynność prawna to świadome, celowe działanie zmierzające do wywołania prawnego skutku w postaci nawiązania, zmiany lub zakończenia stosunku prawnego. Skutek prawny jest zatem objęty wolą stron dokonujących czynności. Na gruncie niniejszej sprawy oznacza to, że organ rentowy zobowiązany był w sporze wykazać, iż rzeczywistą wolą stron było nawiązanie i realizowanie stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej. Ze względu na fakt, że wykonywanie tych samych obowiązków co do zasady może mieć miejsce zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i cywilnoprawnego, nie jest wystarczające twierdzenie, że stosunek prawny łączący strony mógł zostać ukształtowany jako stosunek pracy ze względu na niektóre swoje cechy, lecz Zakład Ubezpieczeń Społecznych winien udowodnić, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, że taka w istocie była wola stron.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził wyczerpujące, niewątpliwie wystarczające dla kategorię rozstrzygnięcia sprawy, postępowanie dowodowe, a zebrane dowody, wbrew twierdzeniom apelującego, ocenił zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c., nie przekraczając granic swobodnej ich oceny. W motywach zaskarżonego orzeczenia Sąd w sposób wszechstronny i wnikliwy wyjaśnił podstawę faktyczną oraz prawną rozstrzygnięcia. Przedmiotem oceny Sądu pierwszej instancji były dowody zaoferowane przez strony, zostały one przeanalizowane, a następnie omówione w uzasadnieniu, co pozwala na instancyjną kontrolę procesu myślowego i prowadzi do wniosku, że materiał dowodowy został oceniony w zgodzie z zasadami logicznego rozumowania, jak i doświadczenia życiowego. Zasadność zarzutu apelacji zasadzającego się na obrazie art. 233 § 1 k.p.c. nie może się sprowadzać wyłącznie do polemiki z dowodami, którymi dysponował sąd, a których mocy dowodowej nie podważono oraz logicznymi ustaleniami poczynionymi na podstawie tych dowodów.

Gdy chodzi o materialnoprawne podstawy rozstrzygnięcia, to trafnie Sąd Okręgowy odniósł się do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących umowy o świadczenie usług, które wskazane zostały przez strony jako mające zastosowanie w zakresie nieuregulowanym, jak i przepisów Kodeksu pracy, statuujących stosunek pracy. Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c., przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do świadczenia na rzecz dającego zlecenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami. Cechą umowy zlecenia jest to, że zleceniobiorca sam może organizować sobie sposób pracy, mieć decydujący wpływ na czas pracy, nie musi być również praca ta bezwarunkowo wykonywana osobiście, albowiem zleceniobiorca może się zastąpić osobą trzecią na warunkach określonych w art. 738 § 1 k.c. Umowa zlecenia jest umową należytej staranności, czyli zleceniobiorcy przysługuje roszczenie o wynagrodzenie, jeśli nie można mu przypisać niestaranności w sposobie wykonywania obowiązków, nie odpowiada on za rezultat podjętych działań. Każda ze stron może ją wypowiedzieć w każdym czasie, z zachowaniem warunków

określonych w art. 746 k.c. W ramach stosunku pracy praca jest wykonywana „na ryzyko” pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze). Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Jeżeli natomiast umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, to o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 4 marca 2005 r., II PK 334/04, LEX nr 2569811, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 8 listopada 2017 r., III AUa 692/17, LEX nr 2404607).

Rację ma Sąd Okręgowy wywodząc, że zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę o świadczenie usług - zlecenie). W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że o rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67, z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Legalis nr 389782, z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, Legalis nr 427528). Regulacja z art. 22 § 1 k.p. i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Celem tych przepisów jest przede wszystkim zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy.

Odnosząc powyższe do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy nie można zgodzić się z oceną charakteru spornych umów dokonaną przez apelujący ZUS który, wbrew jednoznacznej woli stron wyrażonej w umowach, nadał łączącemu je stosunkowi prawnemu charakter stosunku pracy, mimo że treść umów ani sposób ich faktycznego wykonywania takiego charakteru nie potwierdzają. Raz jeszcze powtórzyć należy, że nie istnieje domniemanie prawne istnienia stosunku pracy, a zatem na organie rentowym ciążył obowiązek udowodnienia, że zamiarem stron było zawarcie stosunku pracy. Słusznie przyjął Sąd a quo, że temu obowiązkowi Zakład nie sprostał.

W rozpatrywanej sprawie nie sposób mówić o podporządkowaniu pracowniczemu, które stanowi swoistą linię demarkacyjną pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Pod tym zakresem kryje się określony czas i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14, OSP 2016/6/62). Tymczasem w sprawie brak jest takich przeważających elementów wyróżniających. Sąd Okręgowy ustalił, że zleceniobiorcy wszystkie powierzone czynności wykonywali samodzielnie, bez nadzoru, a ustalenie takie ma oparcie w zeznaniach prezesa zarządu spółki W. L., jak i świadka T. S.. Z zeznań prezesa spółki wynika jednoznacznie, że zleceniobiorcy rozpoczynając współpracę byli informowali o zakresie obowiązków, jednak podział tych obowiązków ustalali samodzielnie pomiędzy sobą sami. Zleceniodawcę interesowało wyłącznie to, by bar zawsze był obsługiwany przez wymaganą liczbę osób. Bez znaczenia pozostawało natomiast, która z osób wykonywała czynności przy obsłudze baru lub recepcji. Odpowiedzialność za wyniki działalności ze strony biorącego zlecenie i ich kontrola ze strony dającego zlecenie nie jest niczym osobliwym w stosunku zlecenia. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 9/11, LEX nr 1044012). Istotne jest także, że wynagrodzenie z tego tytułu zleceniobiorcy otrzymywali dopiero po wykonaniu zlecenia, a jego wysokość była zależna od ilości faktycznie przepracowanych zmian, a nie od tego, iż strony ustaliły miesięczne wynagrodzenie w konkretnym systemie płacowym, mającym oparcie w Kodeksie pracy. Ilość świadczonych przez zleceniobiorców godzin była dostosowana do ich wymagań, z uwagi na kontynuowanie studiów. W systemie pracowniczego podporządkowania to pracodawca określa czas i rozkład pracy, a nie pracownik, a w regule wykonywania umów łączących strony to zleceniobiorcy decydowali o swych dniach pracy i mogli się zamieniać

bez zgody zleceniodawcy. Z powyższych względów nie można zasadnie twierdzić, że cechy umowy o pracę były w przedmiotowych stosunkach prawnych przeważające.

Kluczowe jest w tej sytuacji, że strony spornych umów zgodnie wyraziły swoją wolę zawarcia umów o świadczenie usług (zlecenia), a nie umowy o pracę. P. K. i M. K. wiedziały, jakiej treści umowy podpisują i godziły się na przedstawione im warunki. Jak wyżej wskazano, jeżeli umowa jest ważna i gdy wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z podobnym nasileniem, to o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Ten istotny element oceny prawnej został całkowicie pominięty przez apelującego. Strony miały zgodny zamiar zawarcia umów o świadczenie usług, obejmował on nawiązanie stosunku prawnego o charakterze zobowiązaniowym, a nie pracowniczym, zapewniającym wykonawcom duży zakres swobody w kształtowaniu rozmiaru wykonywanych obowiązków, a tym samym faktycznego czasu pracy, co miało dla zainteresowanych istotne znaczenie z uwagi na jednoczesne kontynuowanie nauki na studiach. W ramach realizacji zawartej umowy zleceniobiorcy nie posiadali z góry narzuconego przez zleceniodawcę wymiaru godzin, które w miesiącu winni przepracować. Zleceniobiorcy wypracowywali ilość zmian w zależności od ich decyzji. Podpisywali listę obecności obrazującą godziny przyścia i wyjścia z pracy tylko po to, by wiedzieć ile zmian przepracowali, gdyż od tego zależne ich wynagrodzenie.

Podsumowując, Sąd Apelacyjny przyjął, iż przy ocenie charakteru zawartych przez strony umów należy uwzględnić całokształt okoliczności faktycznych konkretnego przypadku. Już sam brak istnienia podporządkowania pracowniczego uniemożliwia uznanie łączącego P. K. i M. K. stosunku prawnego za stosunek pracy, zwłaszcza wobec jednoznacznej woli stron zawarcia umowy cywilnoprawnej, której istnienia organ rentowy nie zdołał zanegować. W realiach niniejszej sprawy poczynione ustalenia faktyczne, odnoszące się do sposobu wykonania zobowiązań, w żadnym razie nie dyskwalifikują prawidłowości przyjętego przez strony cywilnoprawnego charakteru zawartych umów. Zgodny zamiar stron został wyartykułowany w nazwie umów, tylko taki charakter odpowiadał zainteresowanym ze względu na możliwość kontynuowania nauki. Zakład nie wykazał w sporze, aby sposób wykonania umów odbiegał od ich nazwy i treści.

Wobec prawidłowego ustalenia, że sporne umowy miały charakter cywilnoprawny, a P. K. i M. K. były studentkami i nie ukończyły 26 lat, pozostałe zarzuty obrazy prawa materialnego są chybione, z przyczyn wyczerpująco omówionych przez Sąd pierwszej instancji.

Mając powyższe na względzie Sąd drugiej instancji apelację organu rentowego oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).