

Sygn. akt **III AUa 1717/14**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Borkiewicz

Sędziowie: SSA Wiesława Stachowiak /spr./

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans

Protokolant: insp.ds.biurowości Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2015 r. w Poznaniu

sprawy (...) **S.A. z siedzibą w Z.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.**

przy udziale zainteresowanych : R. R., S. W., F. Z., R. S., A. J., A. C., T. C., R. F., Ośrodek (...) K. J. w Z.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji (...) S.A. z siedzibą w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 5 czerwca 2014 r. sygn. akt IV U 4397/11

1. oddała apelację;
2. zasądza od odwołującego na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

| | | |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans | SSA Marek Borkiewicz | SSA Wiesława Stachowiak |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------------|

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. decyzjami z 12 października 2011 roku, dotyczącymi zainteresowanych: R. S., F. Z., S. W., R. R., A. J., A. C., T. C., R. F., stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia ww. jako pracowników, podlegających ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) spółka akcyjna w Z. (...) S.A.) stanowią kwoty za okresy i w wysokościach szczegółowo wymienionych w zaskarżonych decyzjach.

W uzasadnieniach decyzji organ rentowy wskazał, że osoby, których one dotyczą, wykonując pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z Ośrodkiem (...) w Z., w ramach których prowadziły szkolenia dla pracowników (...) S.A., w rzeczywistości pracę tę świadczyły na rzecz swojego pracodawcy, tj. (...) S.A.

Płatnik składek (...) S.A. złożył odwołania od w/w decyzji, wnosząc o ich zmianę i orzeczenie, że nie jest zobowiązany do zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umów zawartych przez pracowników z K. J., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Ośrodek (...). Płatnik wniósł ponadto o zasądzenie od organu rentowego na jego rzecz kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa pełnomocnika według norm prawem przepisanych.

W ocenie odwołującego, organ rentowy błędnie zastosował art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez objęcie ubezpieczeniem osób jako pracowników, z którymi zostały zawarte umowy o dzieło. Pracownicy, z którymi płatnik zawarł umowy o dzieło nie wykonywali bowiem pracy na rzecz (...) S.A., gdzie byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę, ale na rzecz Ośrodka (...).

Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony zainteresowanego – Ośrodek (...) w Z..

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z 5 czerwca 2014 roku w sprawie IV U 4397/11 oddalił odwołania (pkt 1 wyroku) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 2 wyroku).

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Ośrodek (...), którego przedmiotem działalności jest prowadzenie różnego rodzaju kursów, w tym kursów języków obcych, w ramach prowadzonej działalności w okresie od 1 stycznia 2003 roku do 31 grudnia 2007 roku przyjął do realizacji od (...) S.A. w Z. zlecenia na przygotowanie i prowadzenie szkoleń dla pracowników odwołującego. W ramach realizacji zleconych zadań zawarł umowy o dzieło, których przedmiotem było przeprowadzenie specjalistycznych szkoleń wyłącznie dla pracowników (...) S.A. Przedmiotem wskazanych umów były m.in. szkolenia związane z kursami przygotowującymi pracowników poszczególnych wydziałów do obsługi urzędów, wykonywania zadań na poszczególnych stanowiskach według aktualnie obowiązujących norm wykonywania procesów technologicznych oraz sporządzania odpowiedniej dokumentacji. Były to szkolenia w zakresie BHP razem ze szkoleniem warsztatowym, w zakresie p.poż., w zakresie podstaw rysunku technicznego, podstaw meteorologii warsztatowej, podstaw statystycznych kontroli jakości, podstaw systemu zarządzania jakością, systemu ochrony środowiska. Osobami wykonującymi zadania na podstawie umów o dzieło zawartych z Ośrodkiem (...) w ramach realizacji zadań na przeprowadzenie szkoleń dla pracowników (...) S.A., były osoby zatrudnione w w/w Zakładzie.

Odwołujący przewidywał liczbę godzin na poszczególne szkolenia. Szkolenia dotyczyły kilku grup pracowniczych. W zakładzie opracowywano najczęściej na rok harmonogram szkoleń i do niego (...) obowiązane było się dostosować.

Ośrodek (...), z uwagi na specjalistyczną tematykę szkoleń, proponował ich przeprowadzanie pracownikom odwołującego. Zainteresowani zasadniczo prowadzili szkolenia z tematyki, którą zajmują się w ramach stosunku pracy z odwołującą i w zakresie której byli fachowcami. Niektórzy z zainteresowanych przeprowadzali w ramach swych pracowniczych obowiązków przeszkolenia podlegających im pracowników i w ramach spornych szkoleń - jedynie rozwijali tematykę i czynili to w sposób pełniejszy, szerszy, a niektórzy nie mieli w zakresie swoich obowiązków przeszkalania innych pracowników.

Rozmowy na temat współpracy odbywały się zawsze pomiędzy (...), a danym pracownikiem płatnika składek. Płatnik składek nie uczestniczył w tych rozmowach, jednakże często bywało tak, że to kierownik szkoleń w odwołującej spółce (...) wskazywał K. J. propozycję, który z pracowników zajmuje się daną dziedziną i może przeprowadzić szkolenie, przekazywał pracownikom ofertę (...), pośredniczył w zawieranych z pracownikami odwołującej spornych umowach, przekazywał zainteresowanym pracownikom wynagrodzenie z (...). Niektórzy zainteresowani przy przedmiotowej współpracy w ogóle nie mieli bezpośredniego kontaktu z (...); zawieranie umowy, przekazywanie dokumentów po szkoleniu i odbiór wynagrodzenia odbywał się w (...) za pośrednictwem R. B..

Wszystkie przedmiotowe szkolenia odbyły się na terenie (...) S.A. w Z..

Kompleksowe szkolenia przeprowadzone przez zainteresowanych w ramach spornych umów były dla nich dodatkowymi zadaniami, za dodatkowym wynagrodzeniem. Wymagały dodatkowej pracy, gdyż musieli się do tych szkoleń przygotować, tj. opracować program szkolenia albo rozwinąć narzucony im program, przygotować konspekt, na podstawie którego prowadzili szkolenie, prowadzić dziennik szkolenia, tj. sprawdzać obecność i wpisywać temat szkolenia do dziennika, przygotować egzamin w formie pytań lub testów, przeprowadzić egzamin i na koniec sporządzać protokół z egzaminu praktycznego. Ogólny temat szkolenia był im narzucony, ale sposób przeprowadzenia szkolenia i to, co dokładnie było jego przedmiotem i w jaki sposób przebiegało, zależało od zainteresowanych, którzy wiedzieli, jakiego efektu po takim szkoleniu spodziewa się pracodawca od pracowników, jakie są oczekiwania odwołującego w tym zakresie w ramach zleconego szkolenia.

Ogólnie wszystkie przeprowadzone przez zainteresowanych pracowników szkolenia miały na celu podniesienie wiedzy, kwalifikacji i umiejętności pracowników spółki na temat ściśle określonego zagadnienia, określonej technologii, metody pracy, zasad bhp.

Wynagrodzenie z tytułu przedmiotowych umów wypłacane było przez (...), najczęściej w (...) S.A. Przekazywał je zainteresowanym pracownikom R. B..

Godziny szkoleń były ustalane z kierownikami działów, w których dane szkolenie miało być przeprowadzone. Kierownik decydował czy będzie to w godzinach pracy, czy po jej zakończeniu, w zależności od produkcji. Szkolący raczej miał obowiązek dostosować się do szkolonych, do ich godzin pracy i ich możliwości. Szkoleni pracowali na 2-3 zmiany i szkolenie miało to być dla nich jak najmniej uciążliwe.

Szkolenie BHP, zgodnie z przepisami prawa pracy, odbywało się w godzinach pracy, tj. do 14.00, a po godzinie 14.00 było szkolenie warsztatowe.

Szkolących zazwyczaj obowiązywał czas pracy do godziny 15.00, a szkolenia zazwyczaj zaczynali od 14.00, więc do 15.00 robili to w ramach ustawowego czasu pracy, przy czym pracodawca nie pomniejszał im z tego tytułu wynagrodzenia za pracę.

Przedmiotowe szkolenia w spornym okresie wynikały głównie z konieczności wdrożenia zintegrowanego systemu zarządzania jakością i mogli je prowadzić pracownicy płatnika składek, bowiem to oni mieli wiedzę z systemu jakości w tym konkretnie zakładzie. Obecnie jedynie uzupełnia się tę wiedzę i takie uzupełniające szkolenia pracowników przeprowadzają pracownicy płatnika składek wyłącznie w ramach obowiązków służbowych. Powodem współpracy płatnika składek z firmami zewnętrznymi, w tym z firmą (...), było to, że w 2003 roku spółka rozpoczęła współpracę z bardzo ważnym dla niego kontrahentem - (...), który wymagał, aby pracownicy legitymowali się zaświadczeniami o umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn. Płatnik składek wszedł również do systemu zarządzania jakością ISO i z tego także powodu obowiązany był poddać pracowników szkoleniom z zakresu zarządzania systemem jakości. System zarządzania jakością wymaga udokumentowania szkoleń na piśmie, stąd po szkoleniach każdy z pracowników otrzymywał oryginał zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, a kopie załączano do akt osobowych. Zaświadczenia może wydawać jedynie uprawniona firma szkoląca. Przedmiotowe szkolenia kończyły się wystawieniem zaświadczeń przez (...). Zainteresowani nie mogli wydawać sami takich zaświadczeń i dlatego odwołujący nie mógł sam angażować zainteresowanych do przeprowadzenia przedmiotowych szkoleń, bowiem przeprowadzający w (...) S.A. audyt - żądaliby od firmy dowodów na to, że zainteresowani zostali z danej materii przeszkoleni przez firmy posiadające certyfikaty ISO, że zdali egzamin, a w związku z tym - że są uprawnieni do prowadzenia tych szkoleń.

Ośrodek (...) wdrożył ISO, by móc obsługiwać zakłady, które mają certyfikaty. Była to również przyczyna korzystania z jego usług przez odwołującą. Firma (...) była gwarantem właściwego wykazania się przez (...) S.A. wymaganą liczbą i tematyką szkoleń pracowników.

W trakcie wdrażania systemu zarządzania jakością i audytów wydano płatnikowi składek zalecenie obowiązku opracowania harmonogramu macierzy szkoleń, w którym każdy z pracowników na swoim stanowisku musiał mieć wypisane szkolenia, jakim musi być poddany. Z analizy tej macierzy wynikała potrzeba poszczególnych szkoleń i te prowadzili zainteresowani, tak w ramach współpracy z (...), jak i obowiązków służbowych. Szkoleń tych było najwięcej w latach 2000-2007. Od 2008 roku jest ich zdecydowanie mniej, natomiast wzrosła ilość drobniejszych szkoleń, które pracownicy przeprowadzają już w ramach obowiązków służbowych.

Zainteresowana R. S. była zatrudniona u odwołującego jako specjalista technolog.

Zainteresowana zawarła z Ośrodkiem (...) w Z. umowy o dzieło na okresy od 18 października 2006 roku do 30 listopada 2006 roku i od 11 września 2007 roku do 5 grudnia 2007 roku, których przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie dla pracowników (...) S.A. wykładów autorskich

W dziale produkcyjnym wdrażany był nowy system (...) do opracowywania technologii produkcji, do czego zakupiony był nowy system komputerowy. Celem szkolenia było przygotowanie pracowników z tego systemu oraz jego wdrożenie do produkcji. Zainteresowana była przeszkolona z tego systemu i obecna przy jego wdrażaniu w zakładzie. Uchodziła za specjalistę od systemu (...).

Odwołującej zaproponowano przeprowadzenie szkolenia za dodatkowym wynagrodzeniem na podstawie umowy o dzieło zawartą z firmą (...). Dla zainteresowanej było jasne, że nie jest to polecenie służbowe tylko dodatkowe zajęcie. Rozumiała, że ma przeszkolić pracowników (...) S.A.

Zainteresowana sama zdecydowała, ile godzin będzie trwać szkolenie, jaka będzie jego tematyka, przygotowywała materiały na szkolenie, terminarz, materiały dla szkolonych oraz przeprowadzała egzamin praktyczny. Listy obecności oraz program szkolenia zainteresowana musiała przedłożyć do (...). Ilość godzin szkolenia była określona w umowie o dzieło.

Zainteresowana umowę podpisała na terenie zakładu, a wynagrodzenie przekazał jej R. B.. Szkolenie prowadziła na terenie zakładu (...) S.A., w godzinach pracy między 9.00 a 14.00; czasami przekraczało ono jej godziny pracy. Szkolenie musiało odbyć się w godzinach pracy, bo był do niego potrzebny sprzęt komputerowy, a ponadto rozwiązywano bieżące problemy produkcyjne.

Zainteresowany F. Z. był zatrudniony u odwołującego przez 49 lat, w ostatnim okresie pracował jako szef produkcji, a wcześniej był kierownikiem działu mechanicznego pod który podlegały 3 wydziały w zakładzie A i jeden w zakładzie (...).

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowy o dzieło na okresy od 1 września do 27 października 2003 roku, od 1 do 11 marca 2004 roku, od 16 do 25 marca 2004 roku, od 29 marca do 8 kwietnia 2004 roku, od 4 do 15 października 2004 roku, od 18 do 29 października 2004 roku, od 31 października do 20 grudnia 2004 roku, od 24 do 27 kwietnia 2006 roku, od 8 do 19 maja 2006 roku, od 22 maja do 2 czerwca 2006 roku, od 5 do 23 czerwca 2006 roku, od 26 czerwca do 7 lipca 2006 roku, od 16 do 27 października 2006 roku, od 22 marca do 6 kwietnia 2007 roku i od 26 listopada 2007 roku do 7 grudnia 2007 roku, których przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie dla grup pracowników (...) S.A. wykładów autorskich.

Zainteresowany wszystkie szkolenia przeprowadzał z zakresu przepisów BHP, wyłącznie dla pracowników wydziału mechanicznego i zawsze po godzinach pracy. Chodziło o przeciwdziałanie wypadkom w pracy, stąd jego zadaniem było omawianie dotychczasowych wypadków w pracy.

Z propozycją przeprowadzenia szkoleń zwrócił się do zainteresowanego R.; nigdy nie widział przedstawiciela firmy (...).

Zainteresowany sam ustalał liczbę godzin szkolenia dla danej grupy pracowników, grup było kilka. Szkolenie przeprowadzał w stołówce i było ono przeznaczone wyłącznie dla pracowników (...) S.A. (...) odbywały się po godzinie 15.00. Zainteresowany sam decydował, która grupa danego dnia przyjdzie na szkolenie. Dla zainteresowanego było to dodatkowe zajęcie, za dodatkowym wynagrodzeniem.

Celem szkoleń było przekazanie pracownikom wiadomości o konieczności zachowania ostrożności w pracy i zasad obsługi maszyn. Do obowiązków zainteresowanego, jako kierownika należało natomiast ogólne przeszkolenie pracowników celem zmniejszenia wypadkowości w wydziale. Szkolenia stanowiskowe i ogólnie z przepisów BHP przeprowadzali mistrzowie. Zainteresowany szkolił tylko nowo zatrudnionych pracowników. Szkoleń nie traktował jako wykonywania obowiązków pracowniczych.

Zakres szkoleń był szeroki. Zainteresowany musiał się do nich specjalnie przygotowywać, ale też bazował na swoim doświadczeniu zawodowym. Przygotowywał konspekty ze szkoleń, pytania sprawdzające dla szkolonych.

Zainteresowany S. W. był zatrudniony u odwołującego jako technolog odlewnictwa, a przez ostatnie pół roku jako zastępca kierownika odlewni.

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowę o dzieło na okres od 18 do 29 czerwca 2007 roku, której przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie dla dwóch grup pracowników (...) S.A. wykładów autorskich.

Z wnioskiem o przeprowadzenie tego szkolenia zwrócił się do niego przełożony. Zainteresowany wiedział, że takie szkolenia przeprowadzali jego koledzy, reprezentując firmę (...). Zainteresowany potraktował to jako propozycję dodatkowego zajęcia i zarobku.

Do obowiązków pracowniczych zainteresowanego nie należało szkolenie pracowników z odlewnictwa. Odlewnictwem ciśnieniowym, czuwaniem nad technologią, nad sprawnym przebiegiem procesu odlewania zainteresowany zajmował się na co dzień, ale nie przeszkalał w tym zakresie nikogo. Nie był zobowiązany do przeprowadzania szkoleń stanowiskowych, mógł co najwyżej udzielać bieżących uwag przy produkcji.

Zainteresowany miał przygotować prezentację komputerową, nie prezentował tego firmie (...). Prowadził listę obecności. Na koniec szkoleń nie przeprowadzał egzaminów. Listę przeszkolonych osób przekazywał kierownikowi odlewni.

Szkolenie przeprowadził na terenie zakładu, wyłącznie dla pracowników L..

Zainteresowany R. R. w spornym okresie zajmował stanowisko kierownika działu technologicznego.

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowy o dzieło na okresy od 28 stycznia do 6 lutego 2003 roku, od 29 grudnia 2005 roku do 23 stycznia 2006 roku, od 10 marca do 17 kwietnia 2003 roku, od 5 do 31 maja 2003 roku, od 9 do 26 czerwca 2003 roku, od 17 do 27 listopada 2003 roku, od 18 do 29 października 2004 roku, od 6 do 22 czerwca 2005 roku, od 6 do 23 lutego 2006 roku, od 1 września do 27 października 2003 roku, od 4 do 8 kwietnia 2006 roku, od 15 marca do 25 czerwca 2004 roku, od 30 czerwca do 4 lipca 2006 roku, od 14 do 25 września 2004 roku, od 26 czerwca do 7 lipca 2006 roku, od 11 do 21 września 2006 roku, od 2 listopada do 12 października 2006 roku, od 7 do 10 maja 2007 roku, których przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie dla grupy pracowników (...) S.A. wykładów autorskich.

Zainteresowany zajmował się nowymi technologiami, ich wdrażaniem w firmie i w związku z tym prowadził szkolenia.

Przedmiotowe szkolenia nie były ogólnymi szkoleniami jakie zdarzało się wcześniej prowadzić zainteresowanemu, ale szkoleniami specjalistycznymi dotyczącymi konkretnych wdrażanych technologii, w tym były również szkolenia z BHP. Do obowiązków kierownika należało w jego przypadku jedynie przeszkalanie stanowiskowe z zakresu BHP i bieżące szkolenie z BHP. Szkolenia specjalistyczne, objęte decyzją organu rentowego, tym różniły się od zwykłego przeszkalania pracowników, że w ich przypadku wykorzystywano wiedzę uzyskaną w instytucjach, podczas wyjazdów

na tragi oraz szkoleń jakie zainteresowany odbywał w innych krajach i w innych zakładach. Przedmiotowe szkolenia obejmowały pracowników całego zakładu.

Szkolenia wymagały od zainteresowanego przygotowania, co zajmowało jego prywatny czas i dlatego traktował to jako dodatkowe zajęcie za dodatkowym wynagrodzeniem.

Godziny szkoleń dostosowywane były do godzin pracy pracowników konkretnych wydziałów. Zainteresowany pracował wówczas do godziny 15.00 i zostawał po godzinach, by prowadzić szkolenia. Wynagrodzenie otrzymywał w formie gotówki, którą przynosił mu R. B.. Zainteresowany opracowywał program szkolenia i narzucał liczbę godzin. Szkolenia specjalistyczne były później sprawdzane przez audytorów. Nie wszystkie szkolenia zainteresowany kończył przeprowadzeniem egzaminu.

Zainteresowany A. J. był zatrudniony u odwołującego jako kontroler inspekcyjny.

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowę o dzieło na okres od 31 października do 20 grudnia 2005 roku, której przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie dla 1 grupy pracowników (...) S.A. wykładów autorskich. W związku z tym, że u odwołującego przyjęto produkcję dla firmy (...) do przemysłu samochodowego, trzeba było wdrożyć prace nowych maszyn i urządzeń.

W wydziale, w którym szkolił zainteresowany, była bardzo duża rotacja pracowników. Chodziło o przeszkolenie dotychczasowych pracowników, ale również przesuwanych do wydziału z nowych wymogów jakościowych.

Zainteresowany przygotowywał program szkolenia, nie przeprowadzał typowego egzaminu na koniec szkolenia, ale odpytywał losowo niektóre osoby.

Przeprowadzanie takich szkoleń nie należało do obowiązków pracowniczych zainteresowanego. Te obejmowały kontrolowanie właściwości mechanicznych wytwarzanych części. Nie szkolił innych osób, nie miał podwładnych. Było to dodatkowe zajęcie za dodatkowym wynagrodzeniem.

Zainteresowany A. C. jest zatrudniony u odwołującego aktualnie jako kierownik zespołu inżynierów procesów produkcyjnych, a w spornym okresie był technologiem konstruktorem.

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowę o dzieło na okres od 6 do 27 listopada 2003 roku, której przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie dla wyznaczonych grup pracowników (...) S.A. wykładów autorskich.

Szkolenie dotyczyło obsługi ciągu technologicznego do mycia odlewów. Zainteresowany był współkonstruktorem tego urządzenia. W ramach obowiązków pracowniczych dokonał konstrukcji tego urządzenia. Szkolenie miało na celu przyuczenie pracowników do obsługi tego ciągu. Gdy wprowadzano to urządzenie, zainteresowany przygotowywał dokumentację techniczną i instrukcję obsługi oraz uczestniczył w przyuczaniu stanowiskowym pracowników. Wszystko to robił w ramach obowiązków pracowniczych. Nie otrzymał z tego tytułu dodatkowej premii ani nadgodzin.

Zainteresowany realizując w/w umowę wykorzystał już swoją wiedzę na temat dotychczasowej pracy ciągu, doświadczenie pracowników i potrzeby nowych projektów i to omawiał na szkoleniach. Zainteresowany jako jedyny w zakładzie dysponował pełną wiedzą na temat obsługi ciągu. Sam decydował konkretnie o tematach tego szkolenia i sam narzucił liczbę godzin przewidzianą na to szkolenie. Przygotował plan szkolenia, prowadził listę obecności. Dokumenty te przekazał do działu kadr przed otrzymaniem wynagrodzenia, jako potwierdzenie przeprowadzenia szkolenia.

Zainteresowany T. C. był zatrudniony u odwołującego jako elektrodrażacz brygadzista.

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowę o dzieło na okres od 29 czerwca do 15 lipca 2005 roku, której przedmiotem było przygotowanie grupy pracowników wydziału P6 (...) S.A. do samodzielnego ustawiania i obsługi elektrodrażarek.

Zainteresowany przeprowadził jedno szkolenie z technologii obróbki elektroerozyjnej i obsługi maszyn. Zainteresowany przygotował odpowiedni konspekt, tematykę szkolenia, narzucono mu w przybliżeniu liczbę godzin na szkolenie. Do jego obowiązków pracowniczych nie należało szkolenie pracowników, aczkolwiek miał w obowiązkach szkolenie stanowiskowe na nowej maszynie przeniesionej z innego działu. W ramach przedmiotowej umowy było to jednak szersze szkolenie, bo również z zakresu technologii.

Zainteresowany prowadził listę obecności uczestników szkolenia, które kończyło się sprawdzeniem umiejętności. Egzamin przeprowadzał zainteresowany. Do kadr przekazywał listę obecności i konspekt. Kadry wydawały pracownikom zaświadczenie o odbytym szkoleniu.

Zainteresowany R. F. jest zatrudniony u odwołującego jako kierownik zespołu projektowego. W spornym okresie zajmował stanowisko technologa w wydziale technologicznym.

Zainteresowany zawarł z Ośrodkiem (...) w Z. umowy o dzieło na okresy 10 do 30 października 2003 roku, od 8 do 10 grudnia 2003 roku, od 1 do 11 marca 2004 roku, od 16 do 25 marca 2004 roku, od 29 marca do 8 kwietnia 2004 roku, od 10 do 21 maja 2004 roku, od 4 do 15 października 2004 roku, od 18 do 29 października 2004 roku, od 28 lutego do 22 marca 2005 roku, od 18 do 29 kwietnia 2005 roku, od 16 do 20 maja 2005 roku, od 6 do 15 czerwca 2005 roku, od 6 do 17 marca 2006 roku, od 24 do 27 kwietnia 2006 roku, od 8 do 19 maja 2006 roku, od 22 maja do 2 czerwca 2006 roku, od 5 do 23 czerwca 2006 roku, od 26 czerwca do 7 lipca 2006 roku, od 16 do 27 października 2006 roku, od 12 do 22 marca 2007 roku, od 22 marca do 6 kwietnia 2007 roku, od 12 do 26 kwietnia 2007 roku, od 26 listopada do 14 grudnia 2007 roku, których przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie wykładów dla grup pracowników (...) S.A.

Wszystkie przedmiotowe szkolenia były pomysłu zainteresowanego, z jego inicjatywy. Zainteresowany zwrócił się do inspektora BHP w zakładzie odwołującego o możliwość przeprowadzenia szkolenia z dziedziny BHP w zakładzie. Inspektor zarekomendował zainteresowanego w firmie (...) i po paru miesiącach K. J. przyszedł do zakładu i zaproponował zainteresowanemu współpracę. Umowę przygotowywała firma (...).

Zainteresowany szkolił z zakresu BHP, z czynników szkodliwych, oceny ryzyka zawodowego, z pierwszej pomocy i warunków pracy. Prowadził dziennik szkoleń, gdzie były wpisane konkretne tematy i ilość godzin, co zostało mu narzucone, natomiast materiały dla siebie i szkolonych pracowników zainteresowany przygotowywał sam. Po każdym szkoleniu zainteresowany przekazywał informację o jego przebiegu, a dowodem na odbycie szkolenia był dziennik. Na koniec szkolenia przeprowadzał pisemne testy i je oceniał.

Mając powyższe ustalenia na uwadze, Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołania należało uznać za niezasadne, albowiem zainteresowani wykonując pracę w ramach zawartych z Ośrodkiem (...) w Z. umów o dzieło, w istocie świadczyli usługi szkoleniowe na rzecz swojego pracodawcy, tj. (...) S.A. w Z..

Sąd Okręgowy wskazał, że poza sporem i bez wpływu na przyjętą w sprawie ocenę było to kto był odbiorcą czynności zainteresowanych, jak również to, że niektórzy z zainteresowanych przeprowadzali w ramach swych pracowniczych obowiązków przeszkolenia podlegających im pracowników i w ramach spornych szkoleń - jedynie rozwijali tematykę i czynili to w sposób pełniejszy, szerszy, a niektórzy co do zasady nie mieli w zakresie swoich obowiązków przeszkalania innych pracowników. Niesporne było, że rozmowy na temat współpracy odbywały się zawsze pomiędzy (...), a danym pracownikiem płatnika składek. Płatnik składek nie uczestniczył w tych rozmowach, jednakże często bywało tak, że to kierownik szkoleń w odwołującej Spółce (...) wskazywał K. J. propozycję, który z pracowników zajmuje się daną dziedziną i może przeprowadzić szkolenie, przekazywał pracownikom ofertę (...), pośredniczył przy zawieraniu z pracownikami odwołującej spornych umów, przekazywał zainteresowanym pracownikom wynagrodzenie z (...). Kompleksowe szkolenia przeprowadzone przez zainteresowanych w ramach spornych umów, były dla nich dodatkowymi zadaniami, za dodatkowym wynagrodzeniem. Wymagały dodatkowej pracy, gdyż musieli się do tych szkoleń przygotować, tj. opracować program szkolenia albo rozwinąć narzucony im program, przygotować konspekt, na podstawie którego prowadzili szkolenie, prowadzić dziennik szkolenia, tj. sprawdzać obecność i wpisywać temat szkolenia do dziennika, przygotować egzamin w formie pytań lub testów,

przeprowadzić egzamin i na koniec sporządzać protokół z egzaminu praktycznego. Bez większego znaczenia była także okoliczność, iż szkolenia zazwyczaj odbywały się w większości poza czasem pracy szkolących.

Istotne było natomiast to, że zainteresowani, jako pracownicy odwołującego, zajmujący się na co dzień daną materią w ramach obowiązków pracowniczych, doskonale wiedzieli jakie problemy sprawia pracownikom dana kwestia, wiedzieli jakiego efektu po takim szkoleniu spodziewa się pracodawca od pracowników, jakie są oczekiwania odwołującego w tym zakresie w ramach zleconego szkolenia. Jak bowiem zgodnie zeznali świadkowie, ogólnie wszystkie przeprowadzone przez zainteresowanych pracowników szkolenia miały na celu podniesienie wiedzy, kwalifikacji i umiejętności pracowników spółki na temat określonego zagadnienia, określonej technologii, metod pracy, zasad bhp itp. Jedyną przyczyną, dla której odwołujący zdecydował się na współpracę z firmą (...), było wprowadzenie u niego systemu zarządzania jakością ISO i związana z tym konieczność dokumentowania odpowiednimi zaświadczeniami szkoleń pracowników. System zarządzania jakością wymagał udokumentowania szkoleń na piśmie, stąd po szkoleniach każdy z pracowników otrzymywał oryginał zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, a kopie załączano do akt osobowych pracownika. Zaświadczenia wydawała firma szkoląca - firma (...); zainteresowani sami nie mogli wydawać takich zaświadczeń. Zainteresowani najczęściej prowadzili szkolenia z tematyki, z którą na co dzień pracują, gdyż byli w tym zakresie fachowcami.

Sąd Okręgowy stwierdził, że to pracodawca zainteresowanych, czyli odwołująca spółka – uzyskiwała niewątpliwie rezultat pracy zainteresowanych, wykonywanej formalnie na rzecz zleceniodawcy. Mimo bowiem zawarcia umowy o dzieło z podmiotem trzecim, zainteresowani pracę w ramach tej umowy o dzieło wykonywali faktycznie na rzecz swojego pracodawcy.

Z uwagi na powyższe oraz wobec tego, że w stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, naturalne i zgodne z wykładnią literalną tego przepisu jest uznanie, w ocenie Sądu Okręgowego, że także w zakresie tej sfery aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy. Skoro zainteresowani jako pracownicy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlegali obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów o dzieło zawartych z Ośrodkiem (...) w Z. - na rzecz pracodawcy (...) S.A. w Z. - to do podstawy wymiaru zainteresowanych, jako pracowników (...) S.A. w Z. wchodziło również wynagrodzenie wypłacone z tytułu łączącej ich umów o dzieło z Ośrodkiem (...). Powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, mając na uwadze treść art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 17 ust.1 i art. 18 tejże ustawy oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

Odnosząc się natomiast do sformułowanych w odwołaniach zarzutów formalnych dotyczących naruszenia przez organ rentowy przy wydawaniu zaskarżonych decyzji przepisów procedury administracyjnej, Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych - postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania.

Płatnik składek (...) S.A. w Z. złożył apelację od całości wyroku, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj.:

a. art. 231 k.p.c., poprzez błędne wyprowadzenie z ustalonego stanu faktycznego, że zainteresowani wykonując usługi na rzecz firmy (...), która przy pomocy zainteresowanych świadczyła usługi na rzecz (...), wykonywali pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostawali w stosunku pracy oraz poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających;

b. art. 233 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, z uwagi na oparcie się przez Sąd Okręgowy na materiale dowodowym w sposób niepoprawny i przyjęcie w związku z tym, że zainteresowani wykonywali pracę na rzecz (...) i to (...) czerpał z niej rezultaty podczas gdy w rzeczywistości praca ta była wykonywana na rzecz (...) i to (...) czerpało z niej bezpośrednią korzyść;

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego błędną interpretację i przyjęcie, że za pracę na rzecz pracodawcy należy uznać również pracę, która:

- jest wykonywana na rzecz osoby trzeciej, która ma całkowicie odmienny przedmiot działalności niż pracodawca i która:

- bez udziału osoby trzeciej nie spełniłaby oczekiwanego i głównego celu pracodawcy z uwagi na to, że ostateczny i zamierzony rezultat tej pracy pracodawca otrzymał dopiero od osoby trzeciej współpracującej z jego pracownikami na podstawie umów cywilnoprawnych;

co w konsekwencji prowadziło do błędnego uznania przez Sąd Okręgowy, że zainteresowani świadczyli pracę na rzecz (...) i nieprawidłowego zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a w niniejszej sprawie,

3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 65 k.c. przez jego niezastosowanie i nie dokonanie wykładni oświadczeń woli stron złożonych przez (...) w umowie z firmą (...) oraz w umowach pomiędzy firmą (...) a zainteresowanymi pracownikami i nieuwzględnienie zamiaru stron i celu tych umów jakim było świadczenie pracy przez pracowników (...) na rzecz (...), a w konsekwencji niewłaściwe zinterpretowanie art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne uznanie przez Sąd Okręgowy, że zainteresowani świadczyli pracę na rzecz (...).

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania apelującego w całości oraz zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd Apelacyjny, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy lub że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, wniósł o uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, odnosząc się do podnoszonych w apelacji zarzutów prawa procesowego, Sąd Apelacyjny wskazuje, że w jego ocenie, Sąd I Instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c.

Zasada swobodnej oceny dowodów ujęta w art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Z jednej zatem strony uprawnia ona zatem sąd do oceny tychże dowodów "według własnego przekonania", z drugiej natomiast strony zobowiązuje sąd do "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału". Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków niewynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy przez sąd przywołanego przepisu może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i

zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Jak wspomniano, swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 27 września 2002 roku w sprawie II CKN 817/00, z 16 kwietnia 2002 roku w sprawie V CKN 1446/00, z 14 marca 2002 roku w sprawie IV CKN 859/00). Wniesiona apelacja czyniąc zarzut wyprowadzenia ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, przedstawia własną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, nie precyzując, które dowody zostały ocenione z naruszeniem wskazanych granic i na czym przekroczenie tych granic polegało. Natomiast tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zarzuty podnoszone przez apelującą mogłyby być zatem uznane za usprawiedliwione, jeżeli odwołująca wykazałaby, że Sąd zaprezentował rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, bądź z doświadczeniem życiowym. Apelująca jednak tego nie wykazała.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, które tutejszy Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne, bez potrzeby ponownego ich przytaczania. Prawidłowość oceny dowodów przyjętych za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie przez Sąd Okręgowy potwierdza też ponowna ocena tych dowodów dokonana przez Sąd Apelacyjny. Zważyć należy, że wszystkie ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie sposób wyciągnąć z ustalonego stanu faktycznego innych wniosków, jak te, że zainteresowani pracownicy odwołującej spółki wykonywali na rzecz tej spółki w ramach zawieranych z podmiotem trzecim umów o dzieło, pracę na rzecz odwołującej, albowiem wbrew stanowisku odwołującej, to ona korzystała z ich pracy, o czym szerzej będzie w dalszej części uzasadnienia.

Spór w analizowanej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia czy prawidłowo organ rentowy stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia zainteresowanych R. S., F. Z., S. W., R. R., A. J., A. C., T. C., R. F., jako pracowników podlegających ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) S.A., stanowią kwoty za okresy i w wysokościach szczegółowo wymienionych w zaskarżonych decyzjach.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej ustawa systemowa) za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust.2 i 2a.

Stosownie natomiast do ust. 2a - za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Należy podkreślić, że przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Rozszerzenie to dotyczy dwóch sytuacji. Pierwszą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych w tym przepisie umów prawa cywilnego przez osobę, która umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy. Drugą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z tych umów przez osobę, która wymienioną umowę zawarła z osobą trzecią, jednakże w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy systemowej jest to, że - będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą - jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z nim lub inną osobą.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że celem powyższej regulacji było, po pierwsze - ograniczenie korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, by w ten sposób ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy i uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów oraz po drugie - ochrona pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu).

Przesłanką decydującą o uznaniu danej osoby, za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy ona na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą. W konsekwencji, nawet gdy osoba ta (pracownik) zawarła umowę zlecenia bądź umowę o dzieło z osobą trzecią, to pracę w jej ramach wykonuje faktycznie dla swojego pracodawcy (uzyskuje on rezultaty jej pracy).

Sąd Apelacyjny w pełni zgadza się z wykładnią art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przeprowadzoną przez Sąd Okręgowy i z ostatecznym przyjęciem, że w przedmiotowej sprawie przychód osiągany przez zainteresowanych z tytułu zawartych z Ośrodkiem (...) w Z. (dalej (...)) umów o dzieło, powinien być zaliczany do podstawy wymiaru składek obliczanych z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z odwołującą spółką – (...) S.A. w Z..

Podkreślić należy, że słusznie uznał Sąd I instancji, iż rezultaty pracy zainteresowanych ze spornych umów o dzieło przejmował pracodawca zainteresowanych – czyli odwołująca spółka (...) S.A. Z ustalonego stanu faktycznego jednoznacznie wynika bowiem, że zainteresowani wykonując pracę w ramach zawartych z Ośrodkiem (...) w Z. umów o dzieło, w istocie świadczyli usługi szkoleniowe na rzecz (...) S.A. Na wniosek ten składa się między innymi okoliczność, że wszystkie szkolenia „oferowane” przez (...) wykonywali tylko i wyłącznie pracownicy odwołującej, na terenie zakładu pracy, przy wykorzystaniu pomieszczeń, urządzeń, komputerów należących do odwołującej.

Zważyć należy, że przedmiotem zawieranych umów o dzieło w szczególności były m.in. szkolenia związane z kursami przygotowującymi pracowników poszczególnych wydziałów do obsługi urządzeń, wykonywania zadań na poszczególnych stanowiskach według aktualnie obowiązujących norm wykonywania procesów technologicznych oraz sporządzania odpowiedniej dokumentacji. Były też szkolenia w zakresie BHP razem ze szkoleniem warsztatowymi, w zakresie p.poż., w zakresie podstaw rysunku technicznego, podstaw meteorologii warsztatowej, podstaw statystycznych kontroli jakości, podstaw systemu zarządzania jakością, systemu ochrony środowiska. Tematyka szkoleń wskazuje jednoznacznie, że celem tych kursów było podnoszenie kwalifikacji i zwiększenie kompetencji, świadomości i umiejętności pracowników odwołującej, a to w sposób ewidentny wskazuje kto odbierał rezultat czynności zainteresowanych, tj. na czyją rzecz były wykonywane szkolenia.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że bezsporne jest to, iż kompleksowe szkolenia przeprowadzone przez zainteresowanych w ramach spornych umów były dla nich dodatkowymi zadaniami, za dodatkowym wynagrodzeniem. Powierzone im zadania wymagały dodatkowej pracy, gdyż zainteresowani musieli się do tych szkoleń przygotować, tj. opracować program szkolenia albo rozwinąć narzucony im program, przygotować konspekt, na podstawie którego prowadzili szkolenie, prowadzić dziennik szkolenia (sprawdzać obecność i wpisywać temat szkolenia do dziennika), przygotować egzamin w formie pytań lub testów, przeprowadzić egzamin i na koniec sporządzać protokół z egzaminu praktycznego. Zważyć jednak należy, że niektóre szkolenia rozpoczynały się w ustawowym czasie pracy zainteresowanych i ich koniec przypadł dopiero na godziny wykraczające poza ustawowy czas pracy. Odwołująca jednak nigdy nie wymagała od zainteresowanych, aby w jakikolwiek sposób odpracowywali godziny, w których prowadzili szkolenia w ramach czasu pracy wynikającego z umów o pracę.

Istotne w przedmiotowej sprawie jest także to, że zebrany w toku niniejszego postępowania oraz w toku postępowania przed organem rentowym materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że szkolenia prowadzone przez zainteresowanych w spornym okresie, wynikały z potrzeby odwołującego, który z uwagi na nawiązaną współpracę z nowym kontrahentem oraz fakt wprowadzania systemów kontroli jakości ISO - musiał zadbać o to, aby jego pracownicy posiadali stosowne zaświadczenia wystawione przez certyfikowany podmiot, które potwierdzałyby umiejętności pracowników odwołującej spółki. Sąd Apelacyjny ma na uwadze to, że takowe zaświadczenia mogła wystawiać jedynie certyfikowana firma szkoląca, stąd zrozumiałym jest, że odwołująca zgłosiła się do podmiotu posiadającego stosowne uprawnienia, tj. w przedmiotowej sprawie nawiązała współpracę z Ośrodkiem (...) w Z.. Powyższe nie zmienia jednak tego, że w rzeczywistości szkolenia były prowadzone przez pracowników odwołującej i to pracownicy odwołującej korzystali z tych szkoleń i to na podstawie oświadczeń zainteresowanych (pracowników odwołującej prowadzących szkolenia) firma (...) wystawiała stosowne zaświadczenia, których z oczywistych względów - sami zainteresowani nie mogli wydawać. Tym samym, mimo zawarcia umowy o dzieło z podmiotem trzecim, zainteresowani w ramach zawartych umów wykonywali de facto pracę na rzecz swojego pracodawcy - który niewątpliwie uzyskiwał rezultaty ich pracy. Zainteresowani przeprowadzali szkolenia w ramach dodatkowych zadań i choć formalnie, jak próbuje wykazać apelująca spółka, praca zainteresowanych wykonywana była na rzecz (...), to niewątpliwie beneficjentem pracy zainteresowanych była odwołująca spółka. Mimo bowiem ścisłego powiązania firmy (...) ze spółką (...) S.A., to nie firma (...) prowadziła szkolenia pracowników odwołującej spółki, tylko zainteresowani pracownicy odwołującej, pod szyldem firmy (...). Ostatecznie zatem firma (...) była jedynie pośrednikiem w drodze do osiągnięcia zamierzonego celu spółki - wykazania, że wszyscy pracownicy posiadają stosowne zaświadczenia.

Mając powyższe na uwadze, skoro zainteresowani jako pracownicy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlegali obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów o dzieło zawartych z Ośrodkiem (...) w Z. - na rzecz pracodawcy (...) S.A. w Z. - to do podstawy wymiaru składek zainteresowanych, jako pracowników (...) S.A. w Z. wchodziło również wynagrodzenie wypłacone z tytułu łączącej ich umów o dzieło z Ośrodkiem (...).

Wskazać bowiem należy, że podstawowym skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2a za pracownika jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi, rentowymi, chorobowymi i wypadkowymi tak, jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W związku z tym osoba ta podlega obowiązkowi zgłoszenia do wymienionych ubezpieczeń społecznych. Obowiązek ten obciąża płatnika składek (art. 36 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Jest on także zobowiązany co miesiąc obliczać, rozliczać i przekazywać składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 17 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Ponadto płatnicy składek obliczają w stosunku do pracownika części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowane przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych przekazują je do Zakładu (art. 17 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

W stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a jak wskazano powyżej, art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy. Zatem zgodnie z literalną wykładnią wymienionego wyżej przepisu, należy stwierdzić, że także w zakresie tej sfery aktywności pracownika, świadczącego pracę na rzecz swojego pracodawcy w oparciu o umowę cywilnoprawną, należy - na potrzeby ubezpieczeń społecznych - uznać go za pracownika tego właśnie pracodawcy. Za taką wykładnią przemawia także art. 18 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tym przepisem w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Z przepisu tego wynika jednoznacznie, że płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie „uwzględnia się” w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy.

W ślad za Sądem Najwyższym należy wskazać, że przyjmuje się, iż umowy cywilnoprawne wymienione w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (także w jej art. 9 ust. 1) nie stanowią samodzielnych tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym (wyroki z 18 października 2011 roku, w sprawie III UK 22/11, oraz z 11 maja 2012 roku w sprawie I UK 5/12). W takiej sytuacji nie dochodzi również do zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 9 tej ustawy. Norma art. 8 ust. 2a - poprzez wykreowanie szerokiego pojęcia „pracownika” - stworzyła szeroką definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytułem tym jest łączący pracodawcę z pracownikiem stosunek pracy oraz dodatkowo umowa cywilnoprawna zawarta przez pracownika z pracodawcą lub zawarta z osobą trzecią, ale wykonywana na rzecz pracodawcy. Określone hipotezą normy art. 8 ust. 2a dwie sytuacje faktyczne, w jakich może się znaleźć osoba, do której przepis ten jest adresowany (pracownik wykonujący pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą bądź na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca jest świadczona na rzecz pracodawcy), mają równorzędny charakter z punktu widzenia skutków opisanych dyspozycją omawianej normy prawnej. Konsekwencje prawne na gruncie ustawy systemowej, wynikające z realizacji takich umów, muszą być takie same, co oznacza, iż dla celów ubezpieczeń społecznych zarówno wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą, jak i zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy, jest traktowane tak jak świadczenie pracy w ramach klasycznego stosunku pracy łączącego jedynie pracownika z pracodawcą.

W tym miejscu zważyć należy, że Sąd Apelacyjny podziela, tak jak Sąd Okręgowy, pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 2 września 2009 roku w sprawie II UZP 6/09, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny wskazuje, że skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2a za pracownika jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi, rentowym, chorobowym i wypadkowymi tak, jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt.1, art. 11 ust.1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu, zważyć bowiem należy, iż w ramach umów zlecenia zawartych z firmą (...), praca zainteresowanych była przez nich wykonywana na rzecz odwołującej, a zatem należy ich traktować jako pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Nie można też pominąć – na co już wskazywano powyżej - że czynności wynikające z umowy o dzieło wykonywane były w zakładzie pracy odwołującej często w godzinach pracy wynikających z treści zawartej umowy o pracę. Wprawdzie zatem oficjalnie szkolenia odbywały się pod firmą (...), to okoliczność ta nie daje podstaw do przyjęcia, że praca zainteresowanych wynikająca z umów o dzieło nie była wykonywana na rzecz odwołującej. Bez znaczenia jest więc to, że zakres pracy zainteresowanych, tj. obowiązek przeprowadzania szkoleń, nie wchodził w zakres ich obowiązków wynikających bezpośrednio z zawartych umów o pracę.

Z uwagi na poczynione powyżej rozważania, zdaniem Sądu Apelacyjnego, celem zawartych umów o dzieło była pośrednio konieczność uzyskania stosownych zaświadczeń od certyfikowanego podmiotu jakim jest firma (...), ale dodatkowo była także chęć uniknięcia opłacenia należnych składek, bądź też chęć ominięcia przepisów o godzinach nadliczbowych, czy powierzania pracownikowi do wykonywania innej pracy niż umówiona (art. 42 § 4 kodeksu pracy).

W tym miejscu Sąd Apelacyjny wskazuje, że zupełnie niezasadny jest także podnoszony przez apelującą zarzut naruszenia art. 65 k.c. poprzez jego niezastosowanie i niedokonanie wykładni oświadczeń woli stron. Raz jeszcze należy podkreślić, że w przedmiotowej sprawie usługi szkoleniowe wykonywali w rzeczywistości pracownicy odwołującej, wprawdzie pod szyldem (...), jednak na rzecz odwołującej. Ośrodek (...) w Z. miał za zadanie jedynie firmować wystawiane zaświadczenia. Apelująca wskazuje, że jej pracownicy nie wyrażali woli zawierania umów cywilnoprawnych ze swoim pracodawcą tylko z podmiotem trzecim, zatem wolą (...) i zainteresowanych nie była wzajemna współpraca. Jednak nie można pominąć, że to odwołująca wskazywała firmie (...) osoby, które mogłyby przeprowadzać potrzebne jej szkolenia i to odwołująca pośredniczyła w zawieraniu umów o dzieło, czasem też pośredniczyła w przekazywaniu zainteresowanym wynagrodzeń wynikających z zawartych umów o dzieło. Trudno

zatem w tym stanie faktycznym nie dopatrzeć się woli odwołującej, aby jej pracownicy wykonywali na jej rzecz potrzebne szkolenia pod szyldem firmy (...).

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd Apelacyjny w Poznaniu uznał, że złożona apelacja jest bezzasadna i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie 2 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490). Zasądzona kwota stanowi iloczyn minimalnej stawki wynagrodzenia pełnomocnika (120 zł.) i liczby spraw połączonych do wspólnego rozpoznania.

| | | |
|---|----------------------|-------------------------|
| del. SSO Katarzyna Schönhof- Wilkans | SSA Marek Borkiewicz | SSA Wiesława Stachowiak |
|---|----------------------|-------------------------|