

Sygn. akt **III AUa 1433/22**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2024 r. w Poznaniu

sprawy **W. A.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

przy udziale : H. Z.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji W. A.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 1 września 2022 r. sygn. akt III U 650/21

1. oddała apelację,

2. zasądza od W. A. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 2700 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 2 kwietnia 2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne H. Z. z tytułu umowy o pracę u płatnika składek (...) W. A. stanowią następujące kwoty:

- 06#2014 – 2.333,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.013,14zł (zdrowotne),
- 07-2014 – 2.590,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.234,91zł (zdrowotne),
- 08-2014 – 2.050,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 1.768,94 zł (zdrowotne),
- 10#2014 – 2.900.00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.502,41 zł (zdrowotne),

- 11#2014 – 2 610,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.252,16zł zdrowotne),
- 12#2014 – 2.550,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.220,39zł (zdrowotne),
- 01#2015 – 3.200,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.761,28zł (zdrowotne)
- 03#2015 – 2.990,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.580,07 zł (zdrowotne),
- 04#2015 – 3.090,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.666,36zł (zdrowotne)
- 05-2015 – 2.770,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.390,23 zł (zdrowotne),
- 06-2015 – 2.000,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 1.725,807zł (zdrowotne),
- 07-2015 – 2.900,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.502,41zł (zdrowotne),
- 08-2015 – 2.380,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.053,70 zł (zdrowotne),
- 09-2015 – 2.590,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.234,91zł (zdrowotne),
- 10-2015 – 2.640,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.278,06,00 zł (zdrowotne),
- 11-2015 – 2.460,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.122,73,zł (zdrowotne),
- 12-2015 – 3.930,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 3.391,19zł (zdrowotne),
- 02#2016 – 2.630,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.269,42 zł (zdrowotne),
- 08-2016 – 2.770,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.390,23zł (zdrowotne),
- 11-2016 – 2.620,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.260,80zł (zdrowotne),
- 12-2016 – 2.990,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.580,07zł (zdrowotne),
- 02-2017 – 2.980 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.571,44zł (zdrowotne),
- 04-2017 – 2.780,00zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.398,86zł (zdrowotne),
- 05-2017–1.486,67 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.298,86zł (zdrowotne),
- 10-2017 –3.712,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 3.203,09zł

(zdrowotne),

-11-2017 – 3.915,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 3.338,25zł

(zdrowotne),

- 12 -2017 – 5.621,00 ,zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 4.850,36 zł

(zdrowotne),

- 02-2018 – 4.286,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 3.698,39zł

(zdrowotne),

-03-2018 – 3.450,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.977,00zł

(zdrowotne),

-04-2018 – 2.916,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.516,22zł

(zdrowotne),

-05-2018 – 3.220,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.778,54zł

(zdrowotne),

- 06-2018 – 3.189,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.751,78zł

(zdrowotne),

-07-2018 – 3.391,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 2.926,09zł

(zdrowotne),

-09-2018 – 4.020,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 3.468,86zł

(zdrowotne),

-12-2018 – 4.1862,00 zł (emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe) i 3.612,10zł

(zdrowotne),

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wyjaśnił, że przeprowadził kontrolę płatnika składek (...) W. A., zakończoną protokołem kontroli z 10 kwietnia 2019r. Na podstawie ustaleń protokołu kontroli w dniach 7, 9, 10, 11, 12, 30 czerwca 2019r. płatnik składek sporządził korekty dokumentów rozliczeniowych, akceptując tym samym stwierdzone nieprawidłowości. Po upływie ponad roku od złożenia korekt, płatnik składek ponownie skorygował dokumenty rozliczeniowe, w których wykazał podstawy wymiaru składek i składki dla poszczególnych ubezpieczonych w kwotach sprzed daty wszczęcia kontroli. W konsekwencji wszczęto postępowanie wyjaśniające, w którym ustalono, że w 2004r. płatnik składek nawiązał współpracę z przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. na szycie odzieży nieprzemakalnej jako podwykonawca. Pomiędzy współpracującymi podmiotami występują liczne powiązania, m.in. miejscowe (oba podmioty mają taką samą siedzibę), przedmiotowe (oba podmioty prowadzą działalność w tej samej branży), miejsca świadczenia pracy i wykorzystywania narzędzi (pracownicy (...) jednocześnie zgłoszeni z tytułu zlecenia przez (...) Sp. z o.o. wykonują pracę w tym samym miejscu, która jest siedzibą spółki i przedsiębiorstwa (...), na tych samych narzędziach pracy), schematów podlegania ubezpieczeniom (osoby zgłoszone do ubezpieczeń społecznych jako pracownicy przedsiębiorstwa (...) były zgłaszane na umowę zlecenie przez (...) Sp. z o.o. wyłącznie do ubezpieczenia

zdrowotnego). Ponadto między przedsiębiorstwem (...) i spółką (...) zawarta jest umowa współpracy, w ramach której (...) jako podwykonawca (...) produkuje odzież wg modelu i konstrukcji (...) z wykorzystaniem materiałów i sprzętu dostarczającego przez zlecającego te prace. ZUS wskazał, że konsekwencją współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem (...) i spółką (...) było zatrudnienie przez spółkę (...) na podstawie umów zleceń osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę w (...). Przedmiotem umów zleceń były prace związane z przedmiotem działalności obu firm i nawiązaną przez nie umową o współpracy, określone jako: szycie odzieży roboczej, wygrzewanie taśm i logo na odzieży roboczej. Ubezpieczeni w ramach umowy zlecenia zawartej z (...) Sp. z o.o. wykonywali pracę w tym samym miejscu co na podstawie umowy o pracę zawartej z (...). Jako etatowi pracownicy (...) zajmowali się pracami zgodnie z zawartymi umowami o pracę, związanymi z działalnością branżową, w której działa płatnik składek, tj. produkcją odzieży roboczej. Przy wykonywaniu umów zlecenia, także realizowali czynności związane z produkcją odzieży roboczej, przy użyciu tych samych maszyn, narzędzi, materiału i pod kierownictwem tych samych osób. Wobec powyższego ZUS uznał, że zależność pomiędzy (...) i (...) Sp. z o.o. wskazuje na ścisłą współpracę obu podmiotów w zakresie zatrudniania osób na umowy zlecenie. Oba podmioty gospodarcze prowadzą działalność w tym samym miejscu, w tej samej branży i przy użyciu tych samych maszyn i materiałów. Zatrudniane przez nie osoby wykonują tożsamą pracę wg określonego schematu jej wykonywania, składającego się na cykl produkcji odzieży roboczej. Cykl ten jest podporządkowany modelowi i konstrukcji wprowadzonej przez (...) Sp. z o.o. Organ rentowy uznał, że działanie to wskazuje na obejście przepisów prawa i pozorowanie tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego, którego celem było minimalizowanie kosztów działalności obu współpracujących podmiotów gospodarczych, poprzez nieopłacanie należnych z tego tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i pozostałe tytuły. W konsekwencji tego działania przychód z tytułu umów zlecenie dla osób, które były zgłoszone tylko do ubezpieczenia zdrowotnego w (...) Sp. z o.o. w rzeczywistości stanowi dodatkowy przychód uzyskany przez te osoby w (...). Jedną z osób ubezpieczonych, której przychód z tytułu umowy zlecenie podpisanej z (...) Sp. z o.o. powinien stanowić podstawę wymiaru składek do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z tytułu umowy o pracę w przedsiębiorstwie (...) jest H. Z..

Od powyższej decyzji odwołała się W. A. prowadząca przedsiębiorstwo (...). Podniosła, że w sprawie istotne jest, że spółka (...) zatrudniała pracowników przedsiębiorstwa (...) nie stale ale w krótkich jednostkowych okresach wzmożonego zapotrzebowania na odzież roboczą zewnętrznych klientów spółki (...). Nadto zaznaczyła, że przedsiębiorstwo (...) nie uzyskiwało żadnej korzyści ekonomicznej z zatrudniania jego pracowników przez (...) Sp. z o.o., tym bardziej, że przychód przedsiębiorstwa (...) był uzależniony od wielkości zamówień składanych przez spółkę (...). Skoro zatem spółka (...) korzystała bezpośrednio z usług pracowników przedsiębiorstwa (...), to przedsiębiorstwo (...) wprost traciło ekonomicznie na tym, nie mogąc realizować zleceń, które w tym przypadku realizowały inne podmioty, tj. jego pracownicy. Płatnik składek zaznaczyła, że w umowach zlecenia pomiędzy pracownikami a spółką (...) w żaden sposób nie było określone miejsce wykonywania usług, a pracownicy dobrowolnie wybrali zakład (...). Odwołująca podniosła, że mając na względzie punkt organizacji procesu produkcyjnego w (...) Sp. z o.o. zarówno przedsiębiorstwo (...), jak i jego pracownicy podejmujący w spółce (...) umowy zlecenia, spełniali dokładnie taką samą rolę względem (...) Sp. z o.o., tj. byli podwykonawcami (...) Sp. z o.o.

Organ rentowy wniósł o odrzucenie odwołania jako wniesionego po terminie a ewentualnie o oddalenie odwołania i zasądzenie od odwołującej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych powołując argumenty zawarte we wcześniejszej decyzji.

M.. Sp. z o.o. nie przystąpiła do sprawy w charakterze zainteresowanego.

Wyrokiem z dnia 1 września 2022 r. Sąd Okręgowy w Koninie oddalił odwołanie (punkt I), zasądzając od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II.).

U podstaw powołanego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

W. A. w latach 2001 – 2005 była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. jako brygadzistka. Do jej obowiązków należało rozdzielanie pracy pomiędzy pracowników. Pracę świadczyła w miejscowości P.. W 2005r. P. J. – ówczesny prezes

spółki – zaproponował W. A., aby otworzyła własną działalność gospodarczą, przejęła pracowników spółki (...) i dalej świadczyła usługi na rzecz spółki (...).

(dowód: zeznania odwołującej, protokół rozprawy z 9 czerwca 2022r., k. 46 a.s.)

W związku z powyższym W. A. od 1 sierpnia 2005r. rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...). Obecnie miejscem wykonywania działalności jest (...). (dowód: wpis do (...), bezsporne)

W. A. przejęła pracowników, którzy wcześniej zatrudnieni byli w (...) Sp. z o.o. W przedsiębiorstwie (...) zatrudnionych jest około 20 pracowników na umowy o pracę. Wynagrodzenia szwaczek są równe minimalnemu wynagrodzeniu. Pracownikom nie jest wypłacane wynagrodzenie za nadgodziny.

(dowód: zeznania świadka E. S., protokół rozprawy z dnia 17 maja 2022r., k. 43-a.s.; odwołującej protokół z dnia 9 czerwca 2022r. k. ,46

Przeważającym przedmiotem działalności przedsiębiorstwa (...) jest produkcja odzieży roboczej. W przedsiębiorstwie szyte są też kurtki i odzież nieprzemakalna.

(dowód: wpis do (...), zeznania świadka E. S., protokół rozprawy z 17 maja 2022r., k. 43 a.s)

Przedsiębiorstwo (...) wynajmuje od spółki (...) halę, na której odbywa się produkcja. Za wynajem hali spółka (...) wystawia faktury przedsiębiorstwu (...). Ponadto przedsiębiorstwo (...) korzysta z parku maszynowego będącego własnością spółki (...), gdyż nie posiada własnego sprzętu. Za korzystanie ze sprzętu spółki (...) nie jest obciążana kosztami.

(dowód: zeznania świadka E. S., k. 42 as., ; zeznania świadka K. N. , D. S., K. K. (1), protokół rozprawy z 15 lutego 2022 r. k. 37-39as., I. U., protokół rozprawy z 9 czerwca 2022r., k. 46 v a.s.; zeznania odwołującej, protokół rozprawy z 9 czerwca 2022r., k. 46 a.s.)

Siedziba przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. również znajduje się w (...). Prezesem spółki obecnie jest D. S.. Przeważającym przedmiotem działalności spółki (...) Sp. z o.o. jest produkcja odzieży roboczej.

(dowód: zeznania świadka D. S., k.37 bezsporne)

Spółka (...) zatrudnia pracowników na podstawie umów o pracę. Głównie są to handlowcy oraz jest też pracownik administracyjny i magazynierzy. Ponadto spółka zatrudnia pracowników na podstawie umów zleceń. Szycie odzieży spółka (...) głównie zleca podwykonawcom. Jednym z podwykonawców było przedsiębiorstwo (...). Spółka (...) zawarła kilka umów o pracę ze szwaczkami, które wcześniej były zatrudnione w przedsiębiorstwie (...). Szwaczki te świadczą obecnie pracę w hali w J., w której wcześniej pracowały dla przedsiębiorstwa (...) i wykorzystują ten sam sprzęt.

(dowód: zeznania świadków D. S., K. K. (1), protokół rozprawy z 15 lutego 2022r., k. 37-39v a.s.)

Po rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej W. A. zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę współpracy, na mocy której zobowiązała się do wykonywania zleceń spółki (...). W umowie tej zaznaczono, że W. A. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej ma współpracować jedynie ze spółką (...) i nie może obsługiwać innych podmiotów. Na zleceniach przekazywanych odwołującej przez spółkę (...) wpisywano rodzaj odzieży, jaką należy uszyć, rozmiar, ilość, czas wykonania. Ponadto wskazywano ilość zużytych zamków i nici. Spółka (...) dostarczała materiały do uszycia, nici i wszelkie dodatki. Za wykonane zlecenie przedsiębiorstwo (...) wystawia spółce (...) fakturę, na której uwidoczniiona jest tylko usługa przeszycia.

(dowód: zeznania świadka E. S., K. K. (1), K. N., D. S., I. U., , protokół rozprawy z 15 lutego 2022r., k. 37-39

a.s.), zeznania odwołującej 46 a.s

Praca szwaczek w przedsiębiorstwie (...) była pracą zespołową. Polegała na tym, że każda z szwaczek szyła określoną część danej odzieży. Przykładowo jedna ze szwaczek była krojącą i zajmowała się krojeniem materiałów, inna szwaczka zajmowała się wszywaniem pasków do spodni, kolejna zajmowała się szyciem kieszeni, następna zajmowała się podklejaniem, a jeszcze inna łączeniem siatek z podszewką i z kurtką. Polecenia szwaczką wydawała W. A..

W spornym okresie do szycia odzieży spółka (...) zatrudniała na umowy zlecenia poszczególnych pracowników przedsiębiorstwa (...). Ceny poszczególnych towarów były ustalane z W. A.. Praca na rzecz spółki (...) wykonywana na podstawie umowy zlecenia przez pracowników przedsiębiorstwa (...) polegała na szyciu odzieży i w zasadzie nie różniła się od pracy wykonywanej na rzecz przedsiębiorstwa (...). Była to również praca zespołowa i poszczególne szwaczki zajmowały się szyciem tych samych części odzieży, co pracując w przedsiębiorstwie (...). Ponadto szyty asortyment się powtarzał. Niekiedy szwaczki szyły z tych samych materiałów i przy użyciu tych samych nici. (...) do szycia były dostarczane przez magazyniera spółki (...) i ten sam magazynier dostarczał też materiały, z których szyte były ubrania w ramach umowy o pracę zawartej z przedsiębiorstwem (...). Pracownicy wykonywali zadania z umowy zlecenia na hali, na której świadczyli również pracę na rzecz przedsiębiorstwa (...) i przy użyciu tego samego sprzętu. Uszyte rzeczy odkładali na znajdujące się na hali regały. S. świadczyły pracę na podstawie umowy zlecenia po godzinach pracy u W. A., czyli po 14:00, jednakże faktycznie ich praca niczym się nie różniła. Pracą na rzecz spółki (...) kierowała K. K. (2), która była krojączynią i która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie (...). Z ramienia spółki (...) nie było żadnej osoby, która kontrolowałaby wykonywane przez szwaczki czynności w ramach umowy zlecenia.

(dowód: zeznania świadków: K. N., D. S., , protokół rozprawy z dnia 15 lutego 2022 r. k. 37-39 a.s, zeznania ubezpieczonej H. Z. i , protokół rozprawy z 12 lipca 2022r., k. 51 a.s.)

H. Z. była zatrudniona w przedsiębiorstwie (...) od 2004r. na stanowisku szwaczki.

H. Z. zawarła ze spółką (...) umowy zlecenia w spornym okresie i z tego tytułu osiągała przychody wskazane przez ZUS w zaskarżonej decyzji z dnia 2 kwietnia 2021 r.

/ dowód . decyzja z dnia 2 kwietnia 2021 r. akta ZUS, bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, dokumentów dołączonych do akt sprawy, a także na podstawie zeznań świadków: E. S., K. K. (1), , K. N., D. S., I. U., a także zeznań odwołującej W. A. i zeznań ubezpieczonej H. Z..

Sąd zważył, że dokumenty znajdujące się w aktach organu rentowego i dołączone do akt sprawy nie były kwestionowane przez żadną ze stron, co do ich prawdziwości i rzetelności. Także i Sąd nie znalazł podstaw by nie dać im wiary.

Zeznania świadków Sąd zasadniczo uznał za wiarygodne. Świadkowie zgodnie zeznali jak wyglądała ich praca na rzecz spółki (...) wykonywana na podstawie umowy zlecenia oraz jak wyglądała ich praca wykonywana na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie (...). Ich zeznania były wzajemnie zgodne, spójne i logiczne. Świadkowie zgodnie zeznali, że ich praca na rzecz spółki (...) nie różniła się niczym od pracy wykonywanej na rzecz przedsiębiorstwa (...), a ponadto była wykonywana na tej samej hali i przy użyciu tego samego sprzętu i materiałów.

Zeznania świadka E. S. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek jest księgową i obsługuje przedsiębiorstwo (...). Z jej zeznań wynika, że w przedsiębiorstwie (...) nie były wypłacane pracownikom nadgodziny.

Zeznania świadka K. K. (1) także zasługiwały zdaniem Sądu na uwzględnienie. Wskazać należy, że świadek pracuje w biurze rachunkowym obsługującym spółkę (...). Świadek potwierdził, że przedsiębiorstwo (...) było podwykonawcą spółki (...), jednakże świadek nie miał żadnej wiedzy na temat tego, jak wyglądała praca szwaczek na podstawie umów zleceń.

Zeznania świadka K. N. również zasługiwały na uwzględnienie. Świadek jest specjalistą bhp i świadczyła pracę na rzecz spółki (...) i przedsiębiorstwa (...). Świadek potwierdziła, że W. A. wynajmowała halę od spółki (...), a szwaczki wykonywały pracę na umowę zlecenia dla spółki (...). Odnośnie zaś zasad wykonywania pracy przez szwaczki świadek nie miała pełnej wiedzy.

Również zeznania prezesa zarządu spółki (...) Sp. z o.o. D. S. Sąd zasadniczo uznał za wiarygodne bowiem były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Świadek jednoznacznie wskazał, że nie nadzorował pracy szwaczek wykonywanej na podstawie umów zleceń, a ponadto przyznał, że praca szwaczek na rzecz przedsiębiorstwa (...) nie różniła się od pracy na rzecz spółki (...).

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka I. U.. Świadek potwierdziła, że odwołująca wykonuje usługę szycia dla spółki (...), a praca szwaczek odbywa się na hali i przy użyciu sprzętu należącego do spółki (...). Świadek nie posiadała jednak wiedzy o organizacji pracy szwaczek wykonywanej na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia.

Zeznania odwołującej W. A. Sąd uznał za wiarygodne bowiem były spójne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Odwołująca potwierdziła, że nie chciała aby pracownice świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych bowiem wówczas musiałaby im wypłacać zbyt wysokie wynagrodzenie za nadgodziny.

Zeznania odwołującej również zasługują na uwzględnienie bowiem były zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego wskazany powyżej materiał dowodowy tworzy spójną i logiczną całość, obrazującą stan faktyczny sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że odwołanie W. A. jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał na wstępie, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy zachodzą przesłanki z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.2022.1009 ze zm.) do uznania ubezpieczonej H. Z. za pracownika w rozumieniu tego przepisu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów zleceń zawartych ze spółką (...). W konsekwencji, czy zasadne jest ustalenie, że uzyskany z tego tytułu przychód należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) i zdrowotne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...) w okresach i w kwotach podanych w zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

W myśl art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 (pracownicy) podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1).

Definicja pracownika zawarta została w art. 8 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym za pracownika uważa się przede wszystkim osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Stosownie do treści art. 8 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.

W orzecznictwie podkreśla się – jak dalej naprowadzał sąd I instancji - że 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 nim 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. W tym ostatnim przypadku, to w istocie pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika # zleceniobiorcę/wykonawcę dzieła, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostaje pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzysta z jego majątku. Celem takiej 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 (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 2 września 2009r., II UZP 6/09, OSNP 2010/34/46 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 11 maja 2012r., I UK 5/12, OSNP 2013/9#10/117; z 14 stycznia 2010r., I UK 252/09, LEX 577824; z 22 lutego 2010r., I UK 259/09, LEX 585727; z 18 października 2011r., III UK 22/11, OSNP 2012/21#22/266 oraz z 7 lutego 2017r. II UK 693/15, LEX 2238708).

„Praca wykonywana na rzecz pracodawcy” to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią. Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest korzystanie przez pracodawcę z wymiernych rezultatów pracy swojego pracownika, wynagradzanego przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią. Z punktu widzenia przepływów finansowych, to pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, zatrudnia pracowników pracodawcy. Wszystko to zaś ma na celu obniżenie kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowanym” wynagrodzeniem za wykonanie dzieła lub za wykonanie usług.

Przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej stanowi o wykonywaniu pracy "na rzecz" pracodawcy, z którym dany ubezpieczony pozostaje w stosunku pracy, nie zaś o wykonywaniu pracy "na korzyść" tego pracodawcy ani też "wyłącznie na rzecz" pracodawcy. Powyższe oznacza, że nie można wykluczyć zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ww. ustawy w sytuacji, gdy pracodawca nie uzyskuje bezpośrednio korzyści z wykonywania przez ubezpieczonego pracy w ramach umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia ani też w sytuacji, gdy ubezpieczony pracę tę wykonuje zarówno na rzecz pracodawcy, jak i na rzecz podmiotu, z którym zawarł umowę agencyjną, umowę zlecenia lub zbliżoną rodzajowo umowę o świadczenie usług (vide: Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 stycznia 2020r., III AUa 1085/19, LEX nr 2977267).

W uchwale z 2 września 2009r. w sprawie II UZP 6/09 Sąd Najwyższy zaznaczył, że art. 8 ust. 2a ustawy dotyczy z reguły takiej pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz pracodawcy, która mogłaby być świadczona przez jej wykonawcę w ramach stosunku pracy z tym pracodawcą, z tym, że musiałby on wówczas przestrzegać przepisów o godzinach nadliczbowych, powierzeniu pracownikowi do wykonywania pracy innej niż umówiona (art. 42 § 4 k.p.) i innych ograniczeń i obciążeń wynikających z przepisów prawa pracy.

Celem regulacji zawartej w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej – jak akcentował Sąd Okręgowy- jest uniemożliwienie obchodzenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych lub unikania oskładkowania wynagrodzenia za pracę poprzez zawieranie umów o podwykonawstwo, w których rezultat pracy pracownika przejmować w ostateczności miał jego pracodawca. Takim umowom podwykonawstwa towarzyszy zwykle przepływ

pieniędzy od pracodawcy poprzez podwykonawcę do pracownika. W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie zachodziła, bowiem spółka (...) nie otrzymała od pracodawcy należności związanych z zawieraniem umów zlecenia. Należy jednak wziąć pod uwagę, że ten niejako modelowy przykład związany z zawieraniem umowy o podwykonawstwo nie wyczerpuje potencjalnych stanów faktycznych umożliwiających zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Cel bowiem tego przepisu, jakim jest zapobieganie pracy na podstawie umowy cywilno-prawnej zawartej z innym podmiotem i wykonywaniu pracy na rzecz podmiotu, z którym dana osoba zawarła umowę o pracę # winien być osiągnięty również w przypadku nadużyć, polegających np. na zмовach przedsiębiorstw w celu zatrudniania tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jedną firmę i umów cywilno-prawnych przez drugą firmę. Ten nieakceptowany przez ustawodawcę cel może demonstrować się brakiem czytelnego podziału prac na wykonywane w ramach poszczególnych więzi zatrudnienia czy sztucznym podziałem jednego zadania roboczego między różne więzi zatrudnienia z różnymi podmiotami.

Taka właśnie sytuacja występowała w uznaniu sądu I instancji w przedmiotowej sprawie i dlatego zdaniem Sądu wobec H. Z. znajdował zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Przede wszystkim wskazano, że zakres czynności, jakie wykonywała H. Z. na podstawie zawartych umów zlecenia był identyczny i w żadnej mierze nie odbiegał od zakresu jej obowiązków pracowniczych wynikających z zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...). Na podstawie umów zlecenia ubezpieczona w dalszym ciągu wykonywała czynności jako szwaczka, przy czym, pracując w ramach zawartych umów zlecenia, swoje obowiązki wykonywała w hali, na której pracowała także w ramach zawartej umowy o pracę z przedsiębiorstwem (...) i przy użyciu tego samego sprzętu. Co więcej, obowiązki realizowane na podstawie umowy zlecenia wykonywała na tym samym stanowisku pracy, na którym pracowała w ramach stosunku pracy. Czynności wykonywane przez ubezpieczoną w ramach umów zlecenia mogłyby być także wykonywane w ramach jej zwykłych obowiązków pracowniczych w przedsiębiorstwie (...). Zakres czynności, jakie ubezpieczona wykonywała w oparciu o zawarte umowy zlecenia nie odbiegał żaden sposób od zakresu jej obowiązków pracowniczych wynikających z zatrudnienia u odwołującej. Przedsiębiorstwo (...) nie zdecydowało się natomiast na wykonywanie przez pracowników powyższych czynności w ramach stosunku pracy bowiem chciało uniknąć obowiązku wypłacania pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Z powyższego wynika, że faktycznym beneficjentem pracy wykonywanej przez pracownika H. Z. w ramach zawartych przez nią umów zlecenia jest zarówno przedsiębiorstwo (...), jak i spółka (...).

Stosownie do treści art. 18 ust. 1 i 1a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1³ i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. 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.

W myśl art. 20 ust. 1 tej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Na podstawie art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U.2021.1285 ze zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Ponadto podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe finansowane przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne nie stosuje się wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. Powyższe przepisy ustanawiają generalną regułę, że podstawą wymiaru poszczególnych rodzajów składek są kwoty przychodu ustalone dla potrzeb poboru składek na ubezpieczenie emerytalne obliczone według zasad określonych w ustawie systemowej.

W świetle ustaleń Sądu poczynionych w przedmiotowej sprawie oraz przy uwzględnieniu powołanych przepisów stwierdzić należy, że w przedmiotowej sprawie istnieją podstawy do doliczenia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne ubezpieczonej wynagrodzeń uzyskanych przez nią z tytułu zawieranych umów zleceń ze spółką (...).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako nieuzasadnione (pkt I wyroku).

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98, 99 i 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U.2018.265) (pkt II wyroku).

Apelację od powołanego orzeczenia wywiodła W. A., wnosząc o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie odwołania w całości, ewentualnie – o uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy zasądzeniu od strony przeciwnej kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Zarzuty apelacji objęły:

1) naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie że:

-odwołująca i (...) sp. z o.o. zlecali ubezpieczonej wykonywanie identycznych zadań w ramach różnych stosunków prawnych,

-w sytuacji zwiększenia zapotrzebowania ze strony (...) sp. z o.o. powinnością odwołującej byłoby zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych,

2) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla sprawy, min. przyczyn dla których koordynatorką zadań została K. K. (2),

3) błędne przyjęcie, że wykonywanie zleceń stanowiło w rzeczywistości pracę wykonywaną na rzecz pracodawcy,

4) naruszenie art.8 ust.2 a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędną jego wykładnię i oddalenie odwołania w sytuacji, w której pracodawca nie był beneficjentem umów, z tytułu których obciążono go składkami na ubezpieczenie społeczne.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia apelująca naprowadzała, że pominięto w postępowaniu sądowym istnienie współpracy między (...) Sp. z o.o. a firmą odwołującej, błędnie także uznano, że odwołująca nie ponosi kosztów bieżącej eksploatacji maszyn i urządzeń produkcyjnych.

Apelująca podkreślała, że (...) sp. z o.o. mając potrzebę zwiększenia produkcji zwróciła się o pomoc do odwołującej, jednak spotkała się z odmową albowiem praca w godzinach nadliczbowych kolidowała z wiekiem, siłami odwołującej oraz jej obowiązkami rodzinnymi, co ostatecznie spowodowało zaoferowanie umów zleceń zatrudnionym u niej szwaczkom. Dodatkowo - w najbliższej okolicy brak było innych możliwości pozyskania fachowych zleceniobiorców. Umowę ubezpieczone mogły wykonywać gdziekolwiek, pozyskując materiały od (...) sp. zoo.

Jak dalej podkreślała apelująca - operacja zawarcia zleceń i ich realizacji odbyła się bez jej wiedzy, przy czym na koordynatorkę prac wybrano K. K. (2). Zleceniobiorczynie ustaliły między sobą swoisty regulamin wynagradzania zaakceptowany przez zleceniodawcę.

Wbrew ustaleniom sądu cena towaru nie była ustalana z odwołującą. Pozwany nie dowiódł ponadto, iżby zlecenia wykonywane były na rzecz odwołującej, nie wykazało tego także postępowanie sądowe.

Apelująca wskazując iż powoływane przez sąd I instancji orzeczenie SA we W. z dnia 29 stycznia 2020 r. III AUa 1085/19 dotyczyło innego stanu faktycznego, natomiast w pełni zasługują jego zdaniem na aprobatę tezy zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w uchwale podjętej w sprawie o sygn. II UZP 6/09. Ponadto- co istotne – odwołująca nie płaciła (...) sp. z o.o. za wykonywanie zleceń.

W odpowiedzi na apelację pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji przy zasądzeniu od strony przeciwnej kosztów zastępstwa procesowego za instancje odwoławczą.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja W. A. jest bezzasadna.

Na wstępie Sąd Apelacyjny podkreśla, że w pełni aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszo instancyjnego, co czyni zbędnym ich ponowne w tym miejscu szczegółowe przywoływanie.

Apelująca stawia w pierwszej kolejności zarzut przekroczenia granic swobodnej sędziowskiej oceny dowodów objęty normą art.233§1 k.p.c.

Zarzut ten w ocenie Sądu Apelacyjnego uznać należy za chybiony.

Zgodnie z uregulowaną powyższym przepisem zasadą swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wiąże ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby strona skarżąca wykazała uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 r., II UKN 685/98 Legalis).

Apelująca tymczasem nie naprowadziła konkretnych zarzutów wobec dokonanej na etapie postępowania pierwszo instancyjnego oceny dowodów.

Zarzucała natomiast, że błędnie przyjęto wykonywanie identycznych zadań z obu ocenianych umów, a nadto, iż w razie zwiększenia zamówień ze strony (...) sp. z o.o. odwołująca winna była decydować się na zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych. W ramach zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. ocenić można tylko pierwszą z okoliczności, druga zaś omówiona zostanie w dalszej części uzasadnienia, dotyczącej subsumcji ustaleń faktycznych pod normy prawa materialnego.

Z materiału dowodowego rzeczywiście wynika, iż praca na rzecz odwołującej oraz zleceniodawcy w zasadzie się nie różniła, a podlegający szyciu nierządko asortyment powtarzał się. Powyższe wprost wynika z zeznań odwołującej („czasem oba asortymenty były identyczne”), świadka I. U. („asortyment mógł się powtarzać”), świadka K. N.. Należy jednak wskazać, że prócz asortymentu (nierządko tożsamego) prawidłowo opisano zakres czynności szwaczek (takich samych jak na umowie o pracę), tożsame miejsce wykonywania obu umów, korzystanie z tych samych narzędzi. Nawet jednak – zgodnie z wnioskiem apelacji – przyjęcie, że w przypadku obu umów asortyment odzieży do szycia nie był identyczny, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, o czym w części rozważań prawnych. Nie ma także istotnego

znaczenia okoliczność pokrywania przez odwołującą kosztów utrzymania parku maszynowego, wykorzystywanego dla realizacji obu umów.

Co wymaga dodatkowego podkreślenia – całość zeznań osobowego materiału dowodowego uznano za wiarygodną, co zasadniczo uniemożliwia skuteczne postawienie zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego.

Apelująca nie wyjaśniła (punkt 3 apelacji), na czym miałyby polegać zarzucane sądowi niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla sprawy albowiem zarzut ten stanowi zdanie niepełne, niedokończone, przez co nie poddaje się jakiegokolwiek ocenie.

Fakt niewyjaśnienia przyczyn, dla których K. K. (2) została wybrana na koordynatorkę grupy nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, jej rola przy wykonywaniu zleceń została prawidłowo opisana. Z materiału dowodowego i ustaleń sądu wynika, że kierowała pracą na rzecz spółki (...), będąc krojczynią w firmie odwołującej. Wbrew insynuacji apelacji nie stwierdzono jakoby miała ona być „specjalnie oddelegowana przez odwołującą” do tych czynności. Jest to wywód tym bardziej pozbawiony logiki, że sama apelująca kilkakrotnie podkreśla, iż nie miała wiedzy co do wykonywanych przez jej pracownice umów zlecenia na rzecz (...) sp. z o.o.

Ta ostatnia kwestia jest sama w sobie istotna dla sprawy i w ramach apelacji pełnej Sąd Apelacyjny wskazuje, że z zeznań samej apelującej złożonych na rozprawie wprost wynikało, że „wiedziała, iż jej pracownice wykonują zlecenia po godzinie 14.00”.

Z niewiadomych przyczyn apelująca ponownie zaprzeczała tej okoliczności we wniesionym środku zaskarżenia.

Nie jest możliwa ocena popełnienia przez sąd I instancji błędu w ustaleniach faktycznych – ten zarzut, podobnie jak zarzut z punktu 3. apelacji nie stanowi pełnego zdania, a jedynie jego część, przez co wyłącza możliwość merytorycznego odkodowania i oceny.

Uzasadnienie apelacji sprowadza się w zasadzie do zarzutu błędnej subsumcji stanu faktycznego ustalonego w sprawie pod znajdujące zastosowanie przepisy prawa materialnego.

Stąd w pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny odniesie się do tak odkodowanego zarzutu.

I tak - zarzut naruszenia norm prawa materialnego to jest art. 8 ust.2 a ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych uznać należy za bezzasadny.

W myśl tego przepisu 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.

Dla oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego konieczne jest przeprowadzenie szczegółowej analizy celu tej normy i pewnego rysu historycznego wskazującego na okoliczności wprowadzenia tej regulacji do polskiego porządku prawnego.

Należy zatem przypomnieć, że podstawową ratio legis wprowadzenia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej było dążenie do ograniczenia korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych w celu zatrudnienia własnych pracowników do realizacji tych samych zadań, które wykonują w ramach łączącego strony stosunku pracy, aby ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy (między innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy), a także uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tych umów. Celem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej była również ochrona pracowników przed skutkami zmiany podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom

(podwykonawcom), zatrudniającym tych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w razie zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266).

W orzecznictwie podkreślono również, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej wychodzi naprzeciw ograniczaniu czy też próbom omijania przez pracodawców praw pracowniczych wskutek omijania bezwzględnych przepisów prawa pracy **w szczególności w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych. Zwraca się uwagę na problem zatrudniania pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co prace objęte stosunkiem pracy, a więc omijania przepisów prawa dotyczących czasu pracy w godzinach nadliczbowych oraz składek na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002 Nr 1, poz. 22)**. W orzecznictwie podniesiono także, że włączenie w tę konstrukcję prawną dodatkowego podmiotu jako formalnego kontrahenta pracownika (np. w charakterze zleceniodawcy) nie powinno mieć większego znaczenia, skoro ostatecznym beneficjentem pracy jest nadal ten sam pracodawca, korzystający z pracy pracownika. **Znaczenie ma tu też zmniejszenie "oskładkowania" przychodów z pracy, na czym z kolei pracownik straci w przyszłości, gdy zrealizuje się ryzyko ubezpieczeniowe związane ze zdrowiem lub starością**. Podkreślano również, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej spełnia cele nie tylko z zakresu ubezpieczeń społecznych, a rozwiązania przyjęte na gruncie tej regulacji mają swoje racjonalne uzasadnienie, łączone z przeciwdziałaniem instrumentalnemu wykorzystywaniu przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2014 r., II UK 444/13, LEX nr 1508967 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 4 września 2018 r., LEX nr 2932487).

Analiza treści art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie pozostawia wątpliwości, że celem zarówno pierwszej części tego przepisu dotyczącej uznania za pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych osoby, która wykonuje pracę na podstawie jednej z wymienionych umów prawa cywilnego a umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, jak i jego końcowego fragmentu przewidującego, że pracownikiem w rozumieniu tej ustawy jest także osoba, która w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, było objęcie obowiązkiem ubezpieczeń społecznych przychodów dotychczas nieoskładkowanych, a w konsekwencji ochrona praw pracowniczych i przeciwdziałanie praktykom omijania przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Istotą omawianej regulacji była ochrona praw pracowniczych i uniemożliwienie pracodawcom omijania przepisów prawa przez "przekazywanie" pracowników innej firmie, która zawierałaby z nimi umowę zlecenia (objętą zwolnieniem ze składki na podstawie art. 9 ustawy systemowej) albo umowę o dzieło (nieobjętą obowiązkiem ubezpieczenia), w ramach których pracownik wykonywałby na rzecz pracodawcy takie same obowiązki, jakie były przedmiotem umowy o pracę, a równocześnie przeciwdziałanie unikaniu odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od przychodów z zatrudnienia wykonywanego w takich warunkach.

Przyczyny (ratio legis) wprowadzenia do ustawy systemowej art. 8 ust. 2a mają znaczenie przy dokonywaniu wykładni celowościowej tego przepisu. Przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, w części obejmującej zwrot "jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy", był już przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, a także sądów powszechnych.

W uchwale z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, Sąd Najwyższy przyjął, że 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 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 umowę taką 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 o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że - będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą - jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej

z nim samym lub inną osobą. W konsekwencji, nawet gdy osoba ta (pracownik) zawarła umowę cywilnoprawną z osobą trzecią, to pracę w jej ramach wykonuje faktycznie dla swojego pracodawcy (uzyskuje on rezultaty jej pracy). Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy. Obowiązki płatnika powinny obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona, i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

Przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego zostało zaakceptowane i znalazło odzwierciedlenie w późniejszym orzecznictwie zarówno tego Sądu, jak i sądów powszechnych, co pozwoliło rozstrzygnąć problemy interpretacyjne pojawiające na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Warto przybliżyć niektóre poglądy ujawnione w wybranych orzeczeniach.

W orzecznictwie przyjmuje się, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy pracownik zawiera ze swoim pracodawcą umowę cywilnoprawną na dodatkową pracę na jego rzecz, obok lub ponad dotychczasowe pracownicze zatrudnienie. **Przepis ten obejmuje swym zakresem także sytuację, w której pracownik w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, a zatem gdy pracownik świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy także na podstawie umowy zawartej z innym podmiotem (wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2014 r., II UK 444/13, LEX nr 1508967).**

Wreszcie w wyroku z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17 (OSNP 2020 Nr 2, poz. 16) Sąd Najwyższy stwierdził, że zleceniobiorca wykonuje pracę "na rzecz pracodawcy" i podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, jeżeli czynności wykonywane na rzecz zleceniodawcy, którego jedynym współnikiem jest pracodawca zleceniobiorcy, przynoszą jakąkolwiek korzyść temu pracodawcy. Spełnienie przesłanki z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w postaci "wykonywania pracy na rzecz pracodawcy", oznacza możliwość wykorzystania przez pracodawcę w przyszłości korzyści pośrednich, będących efektem pracy pracownika. Pojęcie korzyści nie powinno być rozumiane statycznie, jako bezpośredni w danym momencie konkretny efekt działań pracownika, realizowany w "trójkącie umów" (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o współpracy między pracodawcą i zleceniodawcą). Należy przypisać jej opcję dynamiczną, przez autonomiczne rozumienie korzyści, które w momencie rozpoczęcia działań nie są jeszcze widoczne, jednak mogą się ujawnić w przyszłości. Możliwość przypisania działania "na rzecz pracodawcy" jest tym większa, im silniej rodzaj pracy pozostaje w funkcjonalnym związku z podstawowymi obowiązkami ze stosunku pracy. Sięganie po art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma miejsce w razie przysporzenia materialnej (niematerialnej) korzyści pracodawcy, **bez względu na to, czy pracownik wykonuje w ramach umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę na rzecz swojego pracodawcy pracę tego samego rodzaju czy też inną** (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 21 kwietnia 2015 r., III AUa 640/14, LEX nr 177137 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 25 lutego 2015 r., III AUa 1568/14, LEX nr 1668573). **Ponadto, powinien istnieć bezpośredni związek między korzyścią pracodawcy, która jest wymierna i związana z realizacją jego celów statutowych, a pracami wykonywanymi przez jego pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innym podmiotem** (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r., LEX nr 602211). Tego rodzaju wnioskowanie zmierza do uchwycenia faktu, że pracodawca - wskutek podwykonawstwa - zawłaszcza w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej przez swego pracownika. Odnoszenie pojęcia "wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy" do rezultatu pracy jest niewątpliwie prawidłowe, co zresztą podkreślono w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09. Chodzi więc o przysparzanie korzyści pracodawcy, które należy rozumieć nie tylko jako rzeczywisty zysk już w momencie świadczenia pracy przez pracownika, lecz oceniać przez pryzmat potencjalnych zysków (spodziewanych, wysoce prawdopodobnych), jakie w niedalekiej przyszłości przyniesie praca danej osoby, nawet wówczas, gdy jest to praca zespołowa, w której wyodrębnienie pojedynczego rezultatu pracy nie składa się na gotowy produkt, moduł, system.

W doktrynie zwrócono uwagę, że omawiany problem daje podstawę do przyjęcia szerokiego znaczenia terminu "na rzecz pracodawcy". Uzasadnia to cel i funkcja przypisane omawianej regulacji. Określenie to pozostaje synonimem

"w interesie pracodawcy". W rezultacie punkt ciężkości został przesunięty na korzystanie z efektu pracy. Nie ma znaczenia, czy w trakcie procesu pracy ubezpieczony pozostawał pod kierownictwem pracodawcy, czy korzystał z jego majątku, jak też czy pozostawał względem swojego pracodawcy w jakiegokolwiek relacji. Ważne jest jedynie, czy beneficjentem jego pracy był pracodawca. Nadanie takiego znaczenia terminowi "na rzecz pracodawcy" jest uzasadnione, jeśli zważyć na aspekt podmiotowy, który jest decydujący przy wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (P. Prusinowski: Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 6, s. 291 - 294). W doktrynie podkreśla się też, że zwrot "wykonywanie pracy" jest czymś innym niż jej "świadczenie". Wykonywanie pracy to każda ukierunkowana wolą działalność człowieka (zob. P. Czarnecki: Ubezpieczenie społeczne - dodatkowe zatrudnienie, glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2010 r., III UZP 6/16, OSP 2017 nr 7 - 8, poz. 66). W tym ujęciu "wykonywanie pracy" jest pojęciem szerszym (bardziej pojemnym) niż "świadczenie pracy". **Według orzecznictwa "praca wykonywana na rzecz pracodawcy" to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią. Oznacza to, że bez względu na rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika wynikających z umowy o pracę i z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest korzystanie przez pracodawcę z wymiernych rezultatów pracy swojego pracownika, wynagradzanego przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią (nie musi być to przy tym umowa o podwykonawstwo, może chodzić o każdy rodzaj umowy o współpracy).**

Regulacja ustawy systemowej ma zatem zapobiegać zatrudnianiu pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, z których przychód nie będzie podlegał "oskładkowaniu" (ze względu na przepisy dotyczące zbiegu tytułów ubezpieczenia - art. 9 ustawy systemowej), co wiąże się z procederem umożliwiania przez pracodawcę zatrudniania własnych pracowników przez inne podmioty gospodarcze (w szczególności powiązane kapitałowo, organizacyjnie, ekonomicznie i personalnie z pracodawcą) na podstawie umów prawa cywilnego, chociaż praca wykonywana na podstawie tych umów przez własnych pracowników wiąże się z przysporzeniem korzyści (ekonomicznych) pracodawcy. Cel ten leży u podstaw torującej sobie drogę w orzecznictwie ekstensywnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a zwłaszcza takiego rozumienia zwrotu "praca wykonywana na rzecz pracodawcy", zgodnie z którym jest to każda praca, której rezultat "zawłaszcza" pracodawca w ostatecznym rozrachunku pracy wykonywanej przez swojego pracownika, bez względu na rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika wynikających z zawartej z osobą trzecią umowy cywilnoprawnej oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596). Przyjęcie wykładni celowościowej pozwala na ujednoczenie rozumienia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w orzecznictwie mierzącym się z różnorodnymi stanami faktycznymi.

Przenosząc powyższe ogólne rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego miały dotychczasowe ustalenia Sądu Okręgowego (w tym zakresie zaakceptowane przez Sąd Apelacyjny), z których wynikało, że pomiędzy firmą odwołującą a spółką (...) istniała ścisła współpraca. Ta okoliczność zaakcentowana została także w treści apelacji jako pominięta przez Sąd Okręgowy.

W ramach apelacji pełnej i ponownej analizy materiału dowodowego Sąd Apelacyjny wskazuje, że współpraca zakładała – co jest istotne dla sprawy – wyłączność pracy na rzecz spółki ze strony firmy odwołującej. Odwołująca w ramach prowadzonej działalności korzystała w pełni z urządzeń i maszyn należącej do(...) sp. z oo. , a także z hali produkcyjnej. Odwołująca i jej pracownicy były także osobami doskonale znanymi D. S. – poprzednio stanowiły jego kadrę, przy czym odwołująca pełniła w jego firmie funkcję brygadzystki. Jako ich poprzedni pracodawca D. S. orientował się co do stopnia ich fachowości i zaangażowania w wykonywanie zleczonych obowiązków.

Celem ustalenia rzeczywistej, znacznie poważniejszej od deklarowanej, zależności istniejącej między obiema firmami konieczne jest sięgnięcie po materiały kontroli ZUS, stanowiące z urzędu element postępowania dowodowego.

I tak – umowa najmu hali produkcyjnej zawarta pomiędzy odwołującą a (...) sp. z o.o. w dniu 30 czerwca 2016 r. na okres do 22 czerwca 2025 r., a dotycząca hali o pow. 213 m.kw. oraz pomieszczeń socjalnych o pow. około 80 m.kw. opiewała na czynsz w wysokości 1300 zł. miesięcznie. Nie złożono aneksów do tej umowy, a więc w świetle udostępnionego przez odwołującą materiału dowodowego przyjąć należy, że umowa ta jest aktualna. Jest to w świetle zasad doświadczenia życiowego czynsz nieadekwatny do warunków rynkowych, nawet w małych miejscowościach.

Wątpliwości budzą także zapisy dokonane w złożonych przed organem rentowym księgach przychodów i rozchodów. W toku postępowania sądowego wykazano bezspornie, że firma odwołującej zatrudniała na podstawie umów o pracę za wynagrodzeniem minimalnym, na pełen etat, kilkanaście osób jako szwaczki lub obsługę maszyn zgrzewających. Nie naprowadzano przy tym żadnych przerw w świadczeniu tak opisaney pracy, co mogłoby wskazywać na wykonywanie usług dla (...) sp. z o.o. przez pracownice odwołującej w ciągłości. Świadczy o tym także wyjaśnienie złożone przed ZUS przez odwołującą, iż „ilość zamówień od (...) sp. z o.o. szybko zapełniła moje moce przerobowe”. Tymczasem zapisy w księgach rozchodów i przychodów wskazują:

- w roku 2014 r. fakturowane usługi przeszycia jedynie w kwietniu (za kwotę 42578 zł) oraz we wrześniu (1000 zł) i listopadzie (2150zł). Jednocześnie w pozostałych miesiącach pojawiają się zapisy dotyczące „czynszu za lokal” i to za kwoty: I-1638 zł i 44596 zł, II – 43361 zł., III- 42428 zł., V- 36923 zł., VI- 3315 zł, VII- 32480 zł, VIII- 24846zł., X-34957zł., XI-30993 zł., XII-36984 zł.

Podobny schemat zapisów dotyczy także lat 2015-2017.

W 2015 r. usługi przeszycia odnotowano wyłącznie w miesiącach: styczeń – za kwotę 50262 zł., październik 2015 r. –na kwotę 45443 zł., grudzień – na kwotę 45242 zł.

W pozostałych miesiącach odnotowano wyłącznie czynsz za lokal w kwotach odpowiednio: 43936 zł., 45097 zł., 48855 zł, 46637 zł, 33326 zł., 38010 zł., 38850 zł., 45453 zł., 45465 zł.

W roku 2016 usługi przeszycia odnotowano wyłącznie w miesiącach: czerwcu – za kwotę 45878 zł., październiku –na kwotę 43936 zł., grudniu – na kwotę 44825 zł.

W pozostałych miesiącach odnotowano wyłącznie czynsz za lokal w kwotach odpowiednio: 47561 zł., 39840 zł., 43945 zł, 42978 zł, 43114 zł., 45967 zł., 46978 zł., 43373 zł., 43931 zł.

Z kolei w roku 2017 usługi przeszycia odnotowano wyłącznie w miesiącach: styczeń – za kwotę 47594 zł., maj –na kwotę 45757 zł., wrzesień– na kwotę 36178 zł.

W pozostałych miesiącach odnotowano wyłącznie czynsz za lokal w kwotach odpowiednio: 46617 zł., 53522 zł., 48543 zł, 42072 zł, 28957 zł., 37255 zł., 48380 zł., 46935 zł., 52000 zł.

Powyższe dowody (pozyskane w toku kontroli od odwołującej) wskazują na dodatkowe nieformalne powiązania pomiędzy (...) sp. z o.o. a firmą prowadzoną przez odwołującą przy rozliczaniu wzajemnych usług (najmu i szycia).

Dopiero rok 2018 zawiera zapisy o regularnym fakturowaniu usług na rzecz (...) sp. z o.o.:

Styczeń – „0”, luty – 22500 zł plus 26421 zł., marzec – 28894 zł plus 22969 zł., kwiecień – 22200 zł plus 21490 zł. plus 25015 zł, plus 40064 zł., maj- 29963 zł plus 20475 zł., czerwiec – 40103 zł plus 19345 zł., lipiec – 58333zł., sierpień – 49936 zł., wrzesień – 39089 zł., październik – 10000 zł plus 44959 zł. listopad- 41467 zł., grudzień – 42846 zł. Brak zapisów o uregulowaniu czynszu.

W uznaniu Sądu Apelacyjnego teza Sądu I instancji, iż odwołująca unikała zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych ma istotne przełożenie na ocenę skutków umów zlecenia z (...) sp. z o.o. w aspekcie prawa ubezpieczeń społecznych. Skoro bowiem, jak wyjaśniła sama odwołująca, zlecenia ze spółki (...) w całości absorbowwały jej siły robocze, bez wątplenia istniały realne możliwości zlecenia pracownikom dalszej pracy, poza normalnym czasem wynikającym z umowy o pracę. Minimalne wynagrodzenia, jakie uzyskiwała całość jej załogi, oraz fakt przyjęcia propozycji ze strony (...) Sp. z o.o. na „dorobienie” świadczą o tym dobitnie. Uniknięcie dodatkowego obciążenia finansowego z tytułu konieczności wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było przyczyną zgody odwołującej na wykonywanie przez jej pracowników zleceń na rzecz (...) Sp. z o.o.

Wbrew twierdzeniom apelacji co do braku korzyści po jej stronie z tytułu umów cywilnoprawnych zawartych przez jej pracownice, to właśnie uniknięcie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia i odprowadzenia od niego składek jest pożytkiem odwołującej.

Słusznie wskazywał organ rentowy, a za nim sąd I instancji, że pozostałe elementy stanu faktycznego wyraźnie wnioski takie potwierdzają - zakres czynności, jakie wykonywała H. Z. na podstawie zawartych umów zlecenia był w znacznej części tożsamy i nie odbiegał od zakresu jej obowiązków pracowniczych wynikających z zatrudnienia w przedsiębiorstwie odwołującej. Według umów zlecenia ubezpieczona w dalszym ciągu wykonywała czynności szwaczki. Zleczone obowiązki wykonywała w hali, na której pracowała także w ramach zawartej umowy o pracę z przedsiębiorstwem (...) i przy użyciu tego samego sprzętu. Ponadto, obowiązki realizowane na podstawie umowy zlecenia wykonywała na tym samym stanowisku pracy, na którym pracowała w ramach zatrudnienia. Wbrew tezie odwołującej z przyczyn obiektywnych (zakres czynności a przede wszystkim „zespołowy charakter pracy”) nie było obiektywnie możliwe wykonywanie zlecenia przez ubezpieczoną w dowolnym miejscu, nie zaś na terenie zakładu odwołującej.

Co istotne - w rozpoznawanej sprawie nie zostały co prawda złożone umowy zlecenia zawarte przez ubezpieczoną, jednakże z prawidłowo (na podstawie osobowego materiału dowodowego) ustalonego stanu faktycznego wynika, że przedmiotem umów było ogólnie rzecz ujmując szycie odzieży, przy czym podobnie jak w umowie o pracę, niemożliwe było wykonanie całości szycia sztuki odzieży przez jedną osobę - każda z ze szwaczek szyla określoną część danego asortymentu. K. K. (2) była koordynatorką prac i krojczynią, inna osoba zajmowała się wszywaniem pasków do spodni, kolejna zajmowała się szyciem kieszeni, następna zajmowała się podklejaniem, a jeszcze inna łączeniem siatek.

To powtórzenie schematu pracy zespołowej de facto (przy przyjęciu, iż pracownice odwołującej otrzymujące jedynie minimalne wynagrodzenie były zainteresowane zwiększeniem swoich dochodów) wymuszałoby zatrudnienie w godzinach nadliczbowych- z umowy o pracę wynika bowiem należne wynagrodzenie każdej z osób, niezależnie od wykonanych szcztątkowych czynności szycia składających się w sumie na szycie każdej sztuki odzieży. Umowa zlecenia nie mogłaby z kolei skutecznie określać indywidualnego zakresu czynności dla ubezpieczonej i stosowne indywidualne wynagrodzenie.

Potwierdza to również w swych zeznaniach świadek I. U.. Zeznała ona, że wystawiała umowy zlecenia bez wskazania ilości pracy, a jedynie z zaznaczeniem okresu ich wykonywania i kwoty wskazanej przez Prezesa (...) sp. z o.o. Powyższe sugeruje, że zlecenie było w rzeczywistości „zbiorczym zamówieniem” na szycie określonej ilości sztuk odzieży we wskazanym asortymencie, którego wykonanie koordynowała K. K. (2), rozdzielając prace na poszczególne zleceniobiorczynie. Taki stan rzeczy potwierdził także w złożonych zeznaniach prezes D. S.. Wyjaśnił mianowicie, że zlecał „zbiorczo” np. uszycie 100 sztuk odzieży w okresie 14 dni, wypłacał wynagrodzenie liczone ilość sztuk x stawka za sztukę (12,50 zł), a „panie same między sobą rozdzielały zarobione pieniądze według tego która z nich ile się napracowała”.

Reasumując – wykonywanie przez ubezpieczoną umów zlecenia zawartych z (...) sp. z o.o. de facto stanowiło wykonywanie pracy na rzecz własnego pracodawcy, zaś korzyść odwołującej polegała na unikaniu zatrudnianiu pracowników w ponadustawowym wymiarze czasu pracy i wypłaty z tego tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych. Czynności świadczone w ramach umów cywilnoprawnych wykonywane były za wiedzą i zgodą odwołującej, zaś pomiędzy nią a (...) sp. z o.o. istniały wzajemne szerokie powiązania ekonomiczne opisane powyżej.

Powyższe potwierdza słuszność rozstrzygnięcia zapadłego przed Sądem I instancji.

Biorąc całość zaprezentowanej argumentacji pod uwagę Sąd, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną (pkt 1 wyroku).

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98, 99 i 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 oraz §10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U.2018.265) (pkt 2 wyroku).

sędzia Marta Sawińska