

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jadwiga Radzikowska
Sędziowie:	SSA Maria Szaroma SSA Marta Fidzińska - Juszcak (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Tyrka

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2013 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **Specjalistycznego (...) Sp.z.o.o w O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.**

przy udziale zainteresowanej B. K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VIII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 lutego 2012 r. sygn. akt VIII U 2058/11

I. o d d a l a apelację.

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz Specjalistycznego (...) Sp. z o.o. w O. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

III. zmienia postanowienie w przedmiocie kosztów zawarte w pkt II wyroku z dnia 16 lutego 2012r. sygn. VIII U 2058/11 i zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz Specjalistycznego (...) Sp. z o.o. w O. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt III AUa 710/12

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 12 lutego 2013 r.

Wyrokiem z dnia 16 lutego 2012 r. Sąd Okręgowy w Krakowie VIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. z dnia 15 września 2011 r. i stwierdził,

że zainteresowana B. K. nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i ubezpieczeniu zdrowotnemu z okresie od 6 października 2009r. do 30 września 2010 r. Bezsprzeczne w sprawie było, że w dniu 6.10.2009r. (...) Sp. z o.o. zawarła z zainteresowaną B. K. umowę na czas określony od 6.10.2009 r. do 31.12.2009 r., której przedmiotem było wykonywanie usługi rejestratorki i kasjerki. Te same czynności były przedmiotem umowy z dnia 21.12.2009 r. zawartej na czas nieokreślony. Zainteresowana wykonywała tę pracę od dnia 1.01.2010r. do 30.09.2010 r.; i nie została zgłoszona przez płatnika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Sąd ustalił, że zawarta umowa zlecenia przewidywała, iż w przypadku, gdy zleceniobiorca nie będzie wykazywał należytej staranności przy wykonywaniu zlecenia poniesie pełną odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę. Umowa przewidywała również, że w przypadku nieobecności zleceniodawca będzie potrącał z wynagrodzenia zleceniobiorcy kwotę proporcjonalną do liczby dni lub godzin nieobecności. Zainteresowana wykonywała powierzone czynności bez nadzoru zleceniodawcy. Strony umowy dopuściły wykonanie zlecenia przez osobę trzecią, zaakceptowaną przez zleceniodawcę. W takim przypadku zleceniobiorca miał ponieść odpowiedzialność za czynności swojego zastępcy, jak za własne działanie w ramach odpowiedzialności solidarnej. Umowy wprowadziły karę umowną za ewentualne ich rozwiązanie przez strony bez zachowania terminu wypowiedzenia w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego przez zleceniobiorcę w okresie 3 kolejnych miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wypowiedzenia. W sprawach nieregulowanych umowami zastosowanie miały przepisy kodeksu cywilnego. Do rozwiązania umowy na czas nieokreślony doszło za jednomiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem prawnym na koniec miesiąca, tj. 30.09.2010 r. Podpisując umowy zainteresowana - wówczas studentka miała świadomość, że nie jest objęta ochroną pracowniczą, będąc przekonaną, że jest związana umowami zlecenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o treść umów zlecenia z dnia 6.10.2009 r. i 31.12.2009r, zeznań zainteresowanej, oraz akt organu rentowego. Zeznania B. K. ocenił Sąd jako spójne, logiczne i zbieżne z resztą zgromadzonego materiału dowodowego.

Za kwestię sporną uznał Sąd to, czy B. K. w okresie od 6.10.2009r. do 30.09.2010 r. podlegała ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu, a w szczególności czy zawarte przez nią umowy są umowami zlecenia czy też umowami o pracę w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Sąd Okręgowy zważył, że odwołanie w którym Specjalistyczny (...) Sp. z o.o. (dalej: (...)), zarzucał, iż w okresie objętym zaskarżoną decyzją zainteresowana była związana ze spółką umową zlecenia - zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności podkreślił Sąd, że kwalifikacji zawartych umów należało dokonać poprzez rozpoznanie i wskazania cech przeważających i dominujących. Posługując się tą metodą, mając na uwadze charakterystyczne cechy stosunku pracy określone w art. 22§1 k.p. Sąd uznał, że analiza materiału dowodowego pozwoliła jednoznacznie ustalić, iż B. K. wykonywała powierzone jej czynności w ramach stosunku zobowiązaniowego, nie wykazującego cech stosunku pracy. Dla uzasadnienia tej tezy wskazał Sąd, że B. K. pracę wykonywała bez kierownictwa ze strony odwołującego się, założeniem łączącego strony stosunku był obowiązek starannego działania, w umowach zastrzeżono, iż zleceniodawca potrąca z wynagrodzenia stałego określoną kwotę w razie nieobecności zleceniodawcy, w braku należytej staranności zainteresowana była zobowiązana do pokrycia szkody wyrządzonej tym działaniem, a nadto strony dopuściły możliwość wykonania zlecenia przez osobę trzecią. Wskazane okoliczności dawały podstawę do uznania, że sporne umowy są umowami zlecenia, posiadają bowiem wszelkie cechy omów o świadczenie usług. Nadto Sąd podkreślił, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron.

Sąd stwierdził, iż art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1385 ze zm.) nie bez przyczyny stanowi wyłączenie od zasady określonej w ust. 1 pkt 4 tego artykułu. Takie rozwiązanie prawne jest ułatwieniem w podejmowaniu pracy, zarówno dla młodych uczących się osób, jak i dla zatrudniających ich pracodawców. W niniejszej sprawie strona odwołująca się – przy akceptacji osób zatrudnianych – studentów, zalegalizowała czynności przez nich wykonywane korzystając z jasno i wyraźnie opisanego rozwiązania w art. 6 ust.4 ustawy systemowej. Toteż stanowisko organu rentowego, który wbrew przepisom prawa i woli stron zakwalifikował umowę o typowych cechach umowy zlecenia jako umowę o pracę – w ocenie Sądu nie mogło zostać zaakceptowane. Konkludował więc, że umowy z dnia 6.10.2009r. i 21.12.2009 r. są umowami zlecenia i nie stanowią obowiązku ubezpieczenia dla B. K., gdyż w spornych okresach była ona studentką, nie ukończyła 26 lat i ma do niej

zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 4 ustawy systemowej. Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 477⁽⁽¹⁴⁾⁾ §2 k.p.c. orzekł jak w punkcie I wyroku. Powyższy wyrok został uzupełniony postanowieniem z dnia 20 marca 2012 r., o orzeczenie zasądzające od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz strony odwołującej Specjalistycznego (...)Sp. z o.o. w O. kwotę 1.200 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Orzeczenie o kosztach oparł na art. 98§1 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy.

Zaskarżył wyrok w całości zarzucając:

-naruszenie prawa materialnego tj. art. 22 § 1, §1¹ i §1² kodeksu pracy oraz art. 6 ust. 1 pkt. 4 oraz ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (cyt. wyżej) poprzez ich błędną wykładnię;

- wydanie wyroku z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c.;

- przyznanie kosztów pełnomocnikowi odwołującego na podstawie § 6 zamiast §11 ust. 1 i 2 w zw. z § 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (cyt. wyż.);

Powołując się na powyższe podstawy zaskarżenia apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji. W uzasadnieniu apelacji skarżący nie podzielił stanowiska Sądu, iżby strony łączył stosunek cywilno - prawny niewypełniający cech umowy o pracę. W ocenie apelującego Sąd nie poddał szczegółowej analizie postanowień umowy, a przede wszystkim sposobu jej faktycznego wykonywania, zwłaszcza, że zainteresowana wykonywała czynności rejestracji pacjentów i obsługi kasy, oraz administracyjno – biurowe, które z natury rzeczy wymagają stałej dyspozycyjności, kierownictwa i kontroli, stałych godzin pracy i osobistego wykonywania ich w siedzibie odwołującego. Podkreślił przy tym, że stanowisko zajmowane przez zainteresowaną należało do struktury organizacyjnej Spółki, bez takich stanowisk zakład opieki zdrowotnej nie mógłby funkcjonować. Zaznaczył, że oceny przedmiotowej umowy należy dokonać mając na uwadze skalę zjawiska, tj. ilość umów zlecenia zawieranych przez Spółkę, co w istocie zmierzało do zastąpienia umów o pracę umowami zlecenia, a w konsekwencji do obejścia stosunku pracy i przepisów ustawy systemowej przede wszystkim kosztem zatrudnionych osób. Tymczasem intencją regulacji zawartej w art. 6 ust. 4 ustawy było zwolnienie z obowiązku odprowadzenia składek przez studentów zatrudnionych na podstawie umów zlecenia, mający charakter incydentalny, sporadyczny, a nie zastępowanie umów o pracę stanowiących o trwałości nawiązania relacji między pracownikiem i pracodawcą. Uzasadniając zawarte w apelacji zażalenie na rozstrzygnięcie o kosztach żalący wyraził przekonanie, że powinno ono znaleźć oparcie na podstawie §11 ust.1 i 2 w zw. z §5 rozporządzenia (cyt. wyż.), albowiem przedmiotem rozpoznania było odwołanie od decyzji o objęciu ubezpieczeniem społecznym, a nie od decyzji wymierzającej składki.

W odpowiedzi na apelację odwołujący (...) wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W obszernym uzasadnieniu odwołujący w całej rozciągłości podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji oraz szczegółowo ustosunkował się do poszczególnych zarzutów apelacji wykazując ich bezzasadność.

Dostrzegając potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego sprawy o dalsze informacje dla ustaleń faktycznych warunków i okoliczności wykonywanej przez zainteresowaną B. K. pracy na stanowisku rejestratorki i kasjerki w (...)

(...) Sp. z o.o. Sąd Apelacyjny przeprowadził dowód z zeznań stron. Z dokonanych na tej podstawie ustaleń wynika, że zainteresowana w dacie zawarcia umowy zlecenia była studentką i choć źródłem jej utrzymania była renta rodzinna po ojcu, to zależało jej na podjęciu tej pracy z co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, wypłaty były regularne i zarobione pieniądze wystarczały jej na opłacenie niestacjonarnych studiów na kierunku administracji w (...) Akademii im. (...), oraz dojazdów na zajęcia, a po drugie umowa zlecenia była dogodna z punktu widzenia charakteru tych

studiów zaocznych. Obowiązywały bowiem co dwa tygodnie zjazdy na zajęcia, które odbywały się w piątki, soboty i niedziele. Pracodawca zgodził się, aby w związku z tym zwalniała się z pracy co drugi piątek. Na wyjście nie musiała już uzyskiwać specjalnej zgody koordynatorki rejestracji, lecz jedynie wskazać zastępstwo przez którąś z koleżanek-też rejestratorek, których było 8-9 osób. Zainteresowana zwykle przychodziła do pracy na godzinę 7.30 i pracowała do godziny 14.30. Podpisywała się na liście obecności, na podstawie której księgowość obliczała wynagrodzenie zależne od ilości przepracowanych godzin w każdym miesiącu. Należne pieniądze wypłacane były zainteresowanej, (jak wszystkim pracującym studentom) na koniec 8-go każdego miesiąca. Pieniądze wpływały na jej konto i zainteresowana nie sprawdzała prawidłowości naliczanych kwot, gdyż wiedziała, że będąc na zwolnieniu lekarskim czy urlopie pensja będzie niższa. W spornym okresie dwukrotnie przedstawiła zaświadczenie o chorobie, w związku z czym wypłata była niższa o około 200 zł.

Praca B. K. polegała na wykonywaniu czynności wskazanych przez jedną z koleżanek pełniącą funkcję koordynatora rejestracji. Było to więc: zanoszenie i odbieranie od lekarzy kartotek pacjentów, porządkowanie archiwum, udzielanie pacjentom informacji, przyjmowanie pieniędzy za usługi medyczne. Gdy była kasjerką w danym dniu przyjmowała kasę z odpowiednim saldem, inkasowane w czasie zmiany pieniądze zostawiała w sejfie, w zamkniętym pomieszczeniu obok rejestracji, a klucze miała przy sobie. Na koniec zmiany pieniądze wkładała do koperty, zamykała saldo i odnosiła tę kopertę „pod fartuchem” do księgowości na pierwsze piętro.

Zawierając umowę zainteresowanej nie zależało na umowie o pracę, skutecznie negocjowała z prezesem możliwość wyjścia w piątek na uczelnię. Wiedziała, że pracuje bez ochrony pracowniczej. Pisemna umowa zlecenia została zawarta 6.10.2009 r. na okres 3 m-cy, a kolejną zawartą na czas nieokreślony w dniu 21.12.2009 r. (z datą rozpoczęcia pracy od 1.12. 2010 r.) zainteresowana wypowiedziała z powodów osobistych i umowa została rozwiązana z dniem 6.08.2010r. Firma (...) przyjmuje około 20 tys. pacjentów miesięcznie. W spornym okresie na 140 zatrudnionych osób około 8 osób było studentami. Rejestracja pracuje od godziny 7-20 tej, przy czym osoby zatrudnione na umowę o pracę, pracowały raz na dzienną, raz na popołudniową zmianę (w systemie tygodniowym). Aktualnie w rejestracji pracuje 10 osób na umowę o pracę i dwie studentki. Koordynatorem ich pracy jest rejestratorka M. S., która zleca studentom określone czynności. Osoba, która w rejestracji wykonuje czynność kasjerki- za powierzone pieniądze odpowiada osobiście. Umowy zlecenia zawierana są z osobami, które wyrażają wolę ich zawarcia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

Wbrew odmiennemu stanowisku apelującego w rozpoznawanej sprawie Sąd wydając zaskarżony wyrok nie naruszył przepisów prawa materialnego. Spór dotyczył istoty stosunku prawnego zawartego przez strony. Apelujący dowodził, że charakter wykonywanej przez zainteresowaną pracy wskazuje, że jej zatrudnienie wyczerpuje znamiona stosunku pracy, skutkiem czego B. K. podlegała jako pracownik obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym na podstawie art. 6 ust. 1 w zw. z art. 8 ust.1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust.1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz art. 66 ust. 1 pkt 1a w zw. z art. 69 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity: Dz. U z 2008 r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.). Natomiast Sąd pierwszej instancji uznał, że z nazwy łączących strony umów, oraz okoliczności towarzyszących jej zawarciu i wykonywaniu wynika, iż zamiarem obu stron nie było zawarcie umowy o pracę i zainteresowana była tego faktu całkowicie świadoma. Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależało zatem od ustalenia charakteru umów z dnia 6 października 2009 r. i 21 grudnia 2009 r., co sprowadzało się do wyjaśnienia czy umowy, w ramach których zainteresowana została zobowiązana do rejestracji pacjentów i obsługi kasy były umowami o pracę czy też umowami zlecenia. Pogłębiając argumentację prawną Sądu pierwszej instancji zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku należy zwrócić uwagę, że w świetle zawartej w art. 22§1 k.p. definicji stosunku pracy nawiązując stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Stosownie do utrwalonego w tym zakresie orzecznictwa Sądu Najwyższego, przywoływanego również przez Sąd Okręgowy oraz odwołującego się, konstytucyjne cechy stosunku

pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych stanowią: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie i wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 października 2006 r. I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, poz.35; z dnia 9 stycznia 2001 r. I PKN 872/00, LEX nr 537007; z dnia 11 września 1997 r. II UKN 232/97 OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407; z dnia 28 października 1998 r. I PKN 416/98 OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775). Podkreślić przy tym należy, że przepis art. 22 § 1 k.p. nie zawiera zamkniętego katalogu cech stosunku pracy, choć w/w cechy (elementy) umowy o pracę są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności, nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi („pracownik”) nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy („pracodawcy”), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006 nr 4, poz. 26; z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18). Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może zaś polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99). Równie istotnym jest, że w ramach stosunku pracy przedmiotowa praca jest wykonywana "na ryzyko" pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze). Umowa o wykonanie (lub wykonywanie) pracy nieodpowiadającej powyższym właściwościom nie powoduje powstania stosunku pracy, nawet jeżeli praca ta spełnia niektóre z podanych warunków. Gdy jednak w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innej umowy (np. umowy zlecenia), to wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest wola stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSP 1999, z. 10, poz. 184, z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 252; z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 180/07, LEX nr 448213). Ze stosunkiem pracy mamy zatem do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2007 r., I PK 131/07, LEX nr 884975.).

Stosunek pracy różni się od stosunku powstającego na podstawie umów zlecenia, z których wynika obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług w warunkach braku podporządkowania zleceniobiorcy kierownictwu dającym zlecenie (art. 734 i n. k.c.). Czynności i usługi nie muszą być również wykonywane osobiście przez przyjmującego zlecenie. Jednocześnie podkreślić należy, że zgodnie z ukształtowaną w tym zakresie linią orzecniczą,

o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051), a podleganie bądź niepodleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego charakteru zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia danej umowy. Co więcej, przepis art. 22 § 1¹ k.p. stanowi wprost, że zatrudnienie

w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 (art. 22 § 1² k.p.). Celem art. 22 § 1² k.p. jest zatem ograniczenie zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Innymi słowy, nie jest dopuszczalne zawieranie umów cywilnoprawnych, jak i zastępowanie umów o pracę takimi umowami wtedy, gdy zatrudnienie danej osoby odpowiada warunkom określonym w art. 22 § 1 k.p.

W takim przypadku jedyną prawnie dopuszczalną podstawą zatrudnienia winna być umowa o pracę lub inny akt wymieniony w art. 2 k.p. Utrwalonym poglądem w judykaturze jest, że o ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/2009, OSP 2011 z. 11, poz. 115). W szczególności decydującego znaczenia nie można przypisywać wyłącznie woli stron umowy, albowiem stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy, umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r. I PK 62/2011, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 260). Powyższe stanowisko podzielił również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/2007 (OSNP 2009 nr 19 -20, poz. 258), akcentując, iż w świetle art. 22 § 1 i 1¹ k.p. sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. Ponadto w świetle art. 22 § 1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozorów innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego też zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza, gdy faktycznie takie zastępstwa nie miały miejsca, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/2010, LexPolonica nr 2456827).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że zebrany materiał dowody odnoszący się do wszelkich warunków i okoliczności związanych z pracą jaką zainteresowana B. K. świadczyła jako rejestratorka i kasjerka na rzecz (...) Sp. z o.o. dał podstawę do ustalenia, że nie pozostawała ona w stosunku pracy z odwołującym. Realizacja przez strony umów z dnia 6 października 2009 r. i 21 grudnia 2009 r. w żadnym stopniu nie odbiegała od zawartych w nich postanowień. Zainteresowana miała możliwość zastępstwa przez inną osobę i faktycznie takie zastępstwa miały miejsce, gdy dwa razy w miesiącu, tj. co drugi piątek, wychodziła z pracy dużo wcześniej, by móc dojechać z O. do K. na uczelnię. Wykonywała pracę bez nadzoru zleceniodawcy, a tylko wg wskazówek organizującej pracę rejestratorek koordynatorki, będącej jedną z nich. Sama miała ponosić odpowiedzialność za ewentualne szkody wyrządzone brakiem staranności (co nabierało szczególnego znaczenia przy wykonywaniu pracy kasjerki). Otrzymywała wynagrodzenie wyłącznie za przepracowane godziny; nie przysługiwało jej prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnień lekarskich i prawo do ubezpieczenia chorobowego. Co prawda zainteresowana świadczyła pracę w miejscu (rejestracja) i czasie od (7 - 14.30) wskazanym przez zleceniodawcę i w zorganizowany przez niego sposób, ale te podobieństwa nie przesądzają - zdaniem Sądu Apelacyjnego - w konkretnym wypadku o przekształceniu - bez woli stron - łączącego je stosunku w stosunek pracy.

Nie bez znaczenia więc dla powyższej oceny pozostaje także kwestia woli stron stosunku prawnego. Jakkolwiek wola stron i nazwa zawartej umowy nie stanowi wystarczającej podstawy do poczynienia ustaleń, że był to faktycznie stosunek cywilnoprawny, jednakowoż w okolicznościach niniejszej sprawy przesłanka ta nabiera szczególnego znaczenia. Zamiarem stron, co zgodnie przyznały, było zawarcie umowy zlecenia. Zainteresowana była świadoma faktu, że zawiera taka umowę, która w jej ówczesnej sytuacji (pobieranie renty rodzinnej, płatne studia zaoczne, dojazdy do uczelni) była „wygodna” –co jednoznacznie wynika z uzupełniającego przesłuchania wnioskodawczyni. Jednocześnie wyjaśniła, że „umowa zlecenia była dla niej prostym rozwiązaniem, wygodniejszym, gdyż jest ubezpieczona z renty po tacie, i jako jedyna z dziewczyn musiała się martwić się o składki ubezpieczenia. Zawarcie umowy było jej na rękę.”(protokół rozprawy z dnia 12.02.2013 r.).

Mając na uwadze podniesione wyżej motywy - Sąd Apelacyjny stwierdził, że przedstawiona przez Sąd pierwszej instancji ocena charakteru stosunku prawnego jako umowy zlecenia została dokonana zgodnie ze stanem faktycznym i prawnym, a apelacja nie zawierająca uzasadnionych zarzutów podlega oddaleniu na podstawie art. 385k.p.c. o czym orzeczono w pkt I wyroku. O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia cytowanego wyżej (pkt II wyroku). Za uzasadnione natomiast należało uznać zawarte w apelacji zażalenie organu rentowego na koszty- jakie Sąd pierwszej instancji uzupełniając wyrok - umieścił w punkcie II wyroku. Trafnie wskazuje organ rentowy, iż przedmiotem rozpoznania było odwołanie od jego decyzji z dnia 15 września 2011 r. o objęcie ubezpieczeniem społecznym, którą organ rentowy nie zobowiązał odwołującego do

zapłaty konkretnej kwoty tytułem składek na ubezpieczenie społeczne. Słusznie zatem podnosi skarżący, że w takich sprawach stawka wynagrodzenia pełnomocnika odwołującego powinna być ustalona na podstawie §11 ust. 2 w zw. z §5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.) Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 lutego 2012 r. IIUz 60/11, lex nr 1211155. Toteż na podstawie powyższych przepisów oraz z art. 397§2 k.p.c. w zw. z art. 386§1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie III wyroku.