

Sygn. akt VIII U 56/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Mariola Szmajduch
Protokolant:	Katarzyna Stefańczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2014 r. w Gliwicach

sprawy T. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanej B. B.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania T. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 29 października 2012r. **nr** (...)

z dnia 29 października 2012r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję o nr (...) w ten sposób, iż stwierdza, że B. B. w okresie zatrudnienia u płatnika składek T. K.

w Centrum (...) od 1 września 2008r.

do 28 lutego 2010r. nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownik;

2. oddała odwołanie od decyzji nr (...);

3. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;

4. przyznaje zainteresowanej B. B. ze środków Skarbu Państwa kwotę 100,86 zł (sto złotych 86/100) tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa w Sądzie.

(-) SSO Mariola Szmajduch

Sygn. akt VIII U 56/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 października 2012r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że zainteresowana B. B. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, wypadkowemu w okresie od 1 września 2008r. do 28 lutego 2010r. W uzasadnieniu decyzji podano, że w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika składek ustalono, iż odwołujący zawierał z zainteresowaną umowy o dzieło, które noszą znamiona umów o pracę.

Kolejną decyzją z tej samej daty nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że zainteresowana B. B. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, wypadkowemu w dniu 30 kwietnia 2010r. W uzasadnieniu decyzji podano, że w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika składek ustalono, iż odwołujący zawierał z zainteresowaną umowy o dzieło, które noszą znamiona umów zlecenia.

W odwołaniach od obu powyższych decyzji, odwołujący T. K. wniósł o ich zmianę poprzez orzeczenie, iż zainteresowana B. B. z tytułu zawartych umów o dzieło nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, wypadkowym oraz domagał się zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniach odwołań wskazał, iż w jego ocenie w sprawie brak podstaw do uznania, że łączący strony stosunek zobowiązaniowy nosił znamiona charakterystyczne dla umowy o pracę, lub umowy zlecenia. Odwołujący wskazał, że na terenie całego kraju prowadzi szkoły prywatne ponadgimnazjalne. Nauka w nich odbywa się jedynie w soboty i w niedziele 2-3 razy w miesiącu w okresie od września do czerwca. W ramach tej działalności T. K. zawierał z dyrektorami szkół, w tym z B. B. umowy o nadzór pedagogiczny lub zarządzanie placówką i pełnienie obowiązków dyrektora szkoły. Nadto w odwołaniu od decyzji nr (...) wskazał, że stosunek prawny nawiązany między nim a zainteresowaną w okresie od 1 września 2008r. do 28 lutego 2010r. nie zawierał cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Nie świadczyła ona pracy pod jego kierownictwem, co jest cechą konstrukcyjną umowy o pracę, nie stosowała się do jego wskazówek i poleceń. Zajmowała się zarządzaniem szkołą lub wykonywaniem nadzoru w sposób swobodny, ograniczony jedynie przepisami prawa oświatowego. Ponadto dyrektorzy szkół nie otrzymywali dodatkowych składników

wynagrodzenia lub wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodną wolą stron było nawiązanie umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę. W ocenie odwołującego T. K. nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż część zainteresowanych od grudnia 2010r. świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o dzieło.

Z kolei w odwołaniu od decyzji nr (...) podał, że w związku z prowadzoną działalnością zawierał z nauczycielami umowy o dzieło, na mocy których zobowiązywali się oni do przygotowywania i wygłoszenia cyklu wykładów zgodnie z przepisami prawa oświatowego, a następnie przeprowadzenia prac zaliczeniowych i egzaminów. Wskazywanie w umowie okresu miesięcznego jej wykonania związane było z przyjętą zasadą odbioru dzieła w częściach, zgodnych z terminami wykładów. Natomiast zgodnym zamiarem stron było, aby przedmiot umowy o dzieło obejmował okres semestru lub roku szkolnego i na taki okres wykonawca przygotowywał program nauczania.

W odpowiedzi na oba powyższe odwołania (...) Oddział w Z. wniósł o ich oddalenie podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonych decyzjach. Dodatkowo wskazał, że spór w niniejszej sprawie dotyczył kwalifikacji prawnej umów zawartych między odwołującym a zainteresowaną. W ocenie organu rentowego stanowisko odwołującego jest wynikiem niewłaściwej interpretacji przepisów prawa. Organ rentowy doszedł do przekonania, że rzeczywistą wolą stron umowy o dzieło nie było zawarcie takiej umowy, gdyż celem podjętych działań nie było osiągnięcie konkretnego rezultatu, który podlegałby ocenie, ale czynności w ramach starannego działania. Zawarta w pierwszym spornym okresie umowa była w istocie umową o pracę podlegającą przepisom kodeksu pracy, z kolei umowa łącząca stron w drugim spornym okresie była w istocie umową o świadczenie usług, do której stosuje się po myśli art. 759 k.c. przepisy o umowie zlecenia.

Zainteresowana B. B. nie poparła stanowiska odwołującego.

Zarządzeniem z dnia 30 stycznia 2013r. Sąd połączył sprawy z obu odwołań od powyższych decyzji do wspólnego rozpoznania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołujący T. K. w ramach Centrum (...) prowadzi prywatne licea ogólnokształcące oraz prywatne szkoły policealne na terenie całego kraju. Szkoły te mają status szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. W ramach liceum odwołujący oferuje ukończenie szkoły średniej i podejście do egzaminu maturalnego. Rok szkolny trwa od września danego roku do czerwca następnego roku i jest podzielony na dwa semestry, na zakończenie których odbywają się zaliczenia. Nauka odbywa się w systemie zaocznym, w co drugi weekend. Odwołujący zatrudnia ok. 1000 nauczycieli i kilkudziesięciu dyrektorów. W większości, osoby te są nauczycielami w szkołach publicznych i podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę z tymi placówkami oświatowymi.

W spornym okresie odwołujący zatrudniał dyrektorów przede wszystkim na podstawie umowy o dzieło. W większości przypadków osoby te były jednocześnie zatrudnione na podstawie umów o pracę w innych szkołach. Jedynie w kilku miastach odwołujący zatrudniał dyrektorów na podstawie umowy o pracę. Zainteresowani byli zatrudnieni na stanowiskach dyrektorów szkół na podstawie umowy o dzieło na okresy miesięczne i otrzymywali co miesiąc ryczałtowe wynagrodzenie na podstawie wystawionego przez siebie rachunku. Do ich obowiązków należał nadzór pedagogiczny, w tym ustalanie planu lekcji, wypełnianie arkuszy ocen, weryfikacja dokumentów prowadzonych przez nauczycieli, organizacja egzaminów, załatwianie innych bieżących spraw uczniowskich, reprezentacja szkoły na zewnątrz – wobec kuratorium oświaty, komisji egzaminacyjnych. Czynności te były powtarzalne. Dyrektorzy szkół nie musieli być w szkole w wyznaczonych godzinach, odwołujący nie prowadził dla nich listy obecności. Ich czas pracy wyznaczał wymiar zadań. Harmonogram zajęć w placówkach na terenie Polski nie był jednakowy, nie zawsze szkoły prowadziły zajęcia w te same weekendy.

Odwołujący kontrolował wykonywanie zadań przez dyrektorów za pośrednictwem menadżerów, którzy mieli kontakt z dyrektorami, rzadko osobiście, gdyż tylko z ok. 30% zatrudnionych dyrektorów miał osobisty kontakt. Odwołujący nie ingerował w wykonywanie przez dyrektorów nadzoru pedagogicznego, bo sposób jego wykonywania opiera się na ustawie Prawo oświatowe. Najważniejsze dla odwołującego było, żeby w szkole była dobra frekwencja i żeby utrzymana była liczba słuchaczy w ciągu całego roku nauki.

Zainteresowana B. B. w okresie objętym kontrolą była zatrudniona na podstawie umowy o dzieło przez T. K. od września 2008r. do lutego 2010r. na stanowisku dyrektora, a w okresach od stycznia do marca 2008r., od maja do czerwca 2008r. i od marca do maja 2010r. prowadziła zajęcia z chemii i matematyki w Liceum Dla Dorosłych w N. i jednocześnie pozostawała w stosunku pracy w szkole publicznej. Była świadoma różnic wynikających z różnych stosunków zatrudnienia, którym podlegała, jednak jej wolą było zawarcie z płatnikiem składek umowy, która umożliwi jej uzyskanie dodatkowego źródła dochodu, miała jednak świadomość, że składki z tego tytułu nie zostaną odprowadzone.

W oparciu o ustalenia Sądu poczynione w niniejszej sprawie oraz w sprawie VIII U 59/13 Sąd ustalił, że zakres obowiązków dyrektora w szkole założonej przez T. K. był tożsamy z zakresem obowiązków dyrektora w każdej innej szkole i obejmował nadzór nad całokształtem pracy w szkole, w tym pracy nauczycieli, koordynację tej pracy, zapewnienie prawidłowego funkcjonowania placówki. Nadzór pedagogiczny obejmował sprawdzanie planów lekcji i siatki godzin do realizacji w semestrze, układanie godzin na spotkania ze słuchaczami. Czynności były powtarzalne i wykonywane w sposób ciągły. Zainteresowani dyrektorzy szkół, w tym zainteresowana B. B., mieli wyznaczone miejsce pracy. Godziny pracy były nienormowane, nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Zainteresowani przychodzili do szkoły, jeśli ich obecność była potrzebna dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania placówki – na przykład w celu zakończenia spraw w określonym terminie. Zainteresowani dyrektorzy mieli obowiązek przychodzić do szkoły w soboty i w niedzielę, jeśli wtedy według harmonogramu miały się odbywać zajęcia słuchaczy. Zainteresowani dyrektorzy nie korzystali ze zwolnień lekarskich, a urlop wypoczynkowy mieli w lipcu i sierpniu, w okresie wakacji szkolnych. T. K. bądź zatrudniony przez niego menadżer przyjeżdżali do szkoły, kontrolowali funkcjonowanie

placówki. Zainteresowani dyrektorzy uzgadniali niektóre bieżące sprawy z menadżerem. T. K. wydawał dyrektorom polecenia w jedynie w sprawach dydaktycznych. Zainteresowani dyrektorzy mieli pewną swobodę w zarządzaniu placówką i podejmowali samodzielne decyzje w ramach ogólnych zasad wyznaczonych prawem oświatowym. Zainteresowani dyrektorzy stosowali się do poleceń i wskazówek programowych. W szkole odbywały się też wizyty z kuratorium oświaty. Zainteresowani dyrektorzy otrzymywali stałe, comiesięczne wynagrodzenie.

Jeżeli chodzi o sposób realizacji obowiązków zainteresowanej z tytułu zawieranych przez nią na okresy miesięczne umów o dzieło polegających na wykładach z chemii i matematyki, to B. B. sama przygotowywała materiały, konspekty do zajęć, nikt nie ingerował w sposób ich prowadzenia, ani jej nie nadzorował. Wykłady były zbliżone do wykładów w szkole średniej, a nie do wykładów na uczelni wyższej. W razie jej nieobecności w pracy nikt jej nie zastępował i nie otrzymywała wtedy wynagrodzenia. Wykłady były przygotowywane stosownie do planu pracy, który trzeba było wyrobić. Zajęcia, na których wygłaszała wykład, były prowadzone, jak w szkole – odnotowywała obecność, prowadziła dziennik, na bieżąco sprawdzała poziom wiedzy słuchaczy. Nie otrzymywała wynagrodzenia za prowadzenie klasy. Otrzymywała wynagrodzenie ustalone w zryczałtowanej stawce za godzinę pracy. Według zainteresowanej odbiór „dzieła” odbywał się przez podpisanie rachunku przez odwołującego K..

Organ rentowy wyjaśnił, że w okresie od 1 stycznia 1999r. do 15 października 2008r. oraz od 17 października 2008r. do 25 czerwca 2010r. zainteresowana została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik Zespołu Szkół (...) w N.. W dniu 30 kwietnia 2010r. B. B. w Zespole Szkół (...) w N. korzystała z urlopu bezpłatnego.

W okresie od 14 lipca 2011r. do 21 czerwca 2012r. organ rentowy przeprowadził kontrolę u odwołującego. Kontrolą objęto okres od stycznia 2008 roku do grudnia 2010 roku, a jej przedmiotem było ustalenie prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek i wpłat, do pobierania których zobowiązany jest wyżej wymieniony organ rentowy oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i do ubezpieczenia zdrowotnego. W następstwie przeprowadzonego postępowania organ rentowy wydał zaskarżone decyzje.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, w tym akt kontroli, wyjaśnień odwołującego, (k. 30-32), wyjaśnień zainteresowanej (nagranie z rozprawy przed Sądem Okręgowym w Nysie z dnia 24 września 2013r.), a także wyjaśnień zainteresowanych w sprawie przeprowadzonej przez tut. Sąd o tożsamym przedmiocie sporu o sygn. akt VIII U 59/13, jak również umów o dzieło zawartych przez zainteresowaną z odwołującym.

Sąd ocenił zebrany materiał dowodowy jako kompletny i spójny, a poprzez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, iż uprawnienie organu rentowego do badania ważności umów cywilnoprawnych wynika z art. 68 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.) do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 83 ww. ustawy ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw, w szczególności dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczenia. Organ rentowy posiada więc kompetencję do badania charakteru i oceny prawnej umowy stanowiących tytuł do zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i może wydawać decyzje w tym przedmiocie.

Spór między stronami dotyczył kwalifikacji umów zawieranych między odwołującym T. K. działającym w ramach działalności gospodarczej prowadzonej pod firmą Centrum (...) a zainteresowaną. Umowy te, zawierane w spornym okresie w odstępach miesięcznych, strony nazwały umowami o dzieło. W ocenie zaś organu rentowego, stosunek prawny łączący zainteresowaną z odwołującym o nadzór pedagogiczny i pełnienia funkcji dyrektora szkoły wykazywał cechy stosunku pracy, z kolei stosunek prawny w okresie prowadzenia wykładów z matematyki i chemii nosił znamiona

umów zlecenia, czego konsekwencją było objęcie zainteresowanej ubezpieczeniami społecznymi (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Przechodząc do dalszych rozważań należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1² k.p.).

Tytułem wstępu zauważyć należy, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych, co nie stanowi naruszenia art. 22 § 1 i 1¹ k.p., a o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują strony, kierując się sposobem realizacji przedmiotu zobowiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000r., I PKN 594/99). Celem przepisów art. 22 § 1 i 1¹ k.p. jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. O charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jednak sama nazwa umowy, którą nadały jej strony lecz przede wszystkim jej treść, a dokładniej treść stosunku prawnego, który w wyniku umowy powstaje. Z tych względów, aby ocenić charakter danej umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Jednakże zawarcie umowy prawa cywilnego, zgodnie z jednoznaczną wolą stron (ocenianą przez treść umowy), nie oznacza, że nie będzie konieczne jej potraktowanie jako umowy o pracę, w przypadku, gdy sposób jej wykonywania będzie odpowiadał warunkom wskazanym w tym przepisie (będą przeważały cechy stosunku pracy) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008r. I PK 182/2007).

W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się, że podstawową cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. Komentarz do art. 22 k.p. [w:] M. Gersdorf, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex Polonica 2013). O wykonywaniu pracy podporządkowanej świadczy: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy, obowiązek przestrzegania norm pracy i wykonywania poleceń przełożonych, dyspozycyjność, wykonywanie pracy pod nadzorem pracodawcy. Do cech stosunku pracy należy także obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. Cechami, które są charakterystyczne dla stosunku pracy, ale nie przesądzają, że dany stosunek prawny to stosunek pracowniczy są: ciągłość świadczenia pracy, wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłata wynagrodzenia w czasie choroby pracownika. Podaje się również cechy obce stosunkowi pracy, a zatem przemawiające przeciwko ustaleniu jego istnienia, takie jak obowiązek odpracowania urlopu, możliwość wyręczania się przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych osobami trzecimi.

Umowa o pracę, podobnie jak umowa zlecenia, jest umową starannego działania. Przy umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy lub do bycia w gotowości. Przez umowę zlecenia natomiast przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 k.c.). Do umowy, której przedmiotem jest dokonywanie czynności faktycznych, zastosowanie również znaleźć mogą przepisy o umowie zlecenia (art. 750 k.c.). Podstawową zaś cechą umowy o dzieło (art. 627 k.c.), która pozwala odgraniczyć ją od umowy o pracę i zlecenia, jest osiągnięcie konkretnego, zindywidualizowanego rezultatu w postaci materialnej lub niematerialnej. Zatrudnienie trwające przez dłuższy okres czasu, powtarzalność czynności i nieosiągnięcie konkretnego rezultatu przemawia za przyjęciem, że strony łączy umowa starannego działania (umowa o pracę lub zlecenia). Umowy o dzieło i umowę o pracę łączy obowiązek zapłaty umówionego wynagrodzenia. Kryterium rozgraniczającym obie te

umowy, jest sposób ustalania i obliczania wynagrodzenia – o ile przy umowie o pracę wynagradza się rezultat, to przy umowie o pracę wynagrodzenie przysługuje za staranne działanie.

Podkreślić należy, że rozgraniczenie umowy o dzieło od umowy o pracę (lub zlecenia) ma znaczenie dla ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym. Umowa o dzieło nie stanowi tytułu do ubezpieczenia i zdarza się, że przez jej zawarcie strony dążą do ominięcia przepisów o ubezpieczeniach społecznych i nieodprowadzania składek na te ubezpieczenia. Z tych względów konieczna jest bardzo uważna ocena, jaki charakter mają umowy łączące strony – przy wzięciu pod uwagę wszystkich wskazanych wyżej cech zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego.

Przechodząc do niniejszej sprawy, podkreślić należy, iż umowy łączące zainteresowaną z odwołującym bez wątpienia nie wykazują cech umów o dzieło.

Zainteresowana była bowiem zatrudniona w dłuższym okresie na podstawie jednobrzmiących umów o dzieło zawieranych w odstępach comiesięcznych. Na podstawie umów zainteresowana miała wykonywać obowiązki dyrektora szkoły polegające na sprawowaniu nadzoru pedagogicznego oraz obowiązki nauczyciela prowadzącego zajęcia z chemii i matematyki. Jej obowiązki dyrektora miały charakter stały, powtarzalny i polegały – przykładowo – na układaniu siatki zajęć, sprawdzaniu arkuszy ocen, kontroli dokumentacji prowadzonej przez nauczycieli, sprawowaniu bieżącego nadzoru nad funkcjonowaniem placówki. Rezultatem jej działania nie było konkretne, indywidualnie oznaczone dzieło w postaci materialnej lub niematerialnej. Nie można w szczególności przyjąć – jak argumentował to odwołujący – że dziełem miałyby być słuchacz, który ukończył semestr szkolny lub też przeprowadzenie procesu nauczania w danym okresie. Już samo sformułowanie „przeprowadzenie procesu” oznacza, że obowiązki zainteresowanej miały charakter długofalowy, ich celem było, żeby placówka funkcjonowała w ciągu roku szkolnego w sposób prawidłowy, niezakłócony. Zainteresowana otrzymywała za każdy miesiąc jednakowe wynagrodzenie, niezależne od osiągnięcia określonego rezultatu (dzieła) oraz jego odbioru przez odwołującego. Jak wskazano wyżej, Sąd nie dał wiary odwołującemu, że dyrektorzy szkół mieli za zadanie tylko podpisywać dokumenty przygotowane przez innych pracowników szkoły (sekretarki) i że ich działanie sprowadzało się do ich firmowania swoim nazwiskiem. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że dyrektorzy pełnili swoje obowiązki w sposób stały, na bieżąco kontrolowali, jak przebiega proces dydaktyczny i wykonywali swoje obowiązki samodzielnie. Inni pracownicy szkoły ewentualnie doraźnie im pomagali, wykonując ich polecenia. Obowiązki dyrektorów polegały na odpowiednim, starannym wykonywaniu nadzoru pedagogicznego, a nie na wykonaniu konkretnego dzieła.

Jeśli chodzi o umowy dotyczące wygłaszania wykładu przez zainteresowaną, to zdaniem Sądu należy zakwalifikować je do umów starannego działania a nie umów rezultatu. W ramach zawartych umów praca zainteresowanej nie sprowadzała się do wygłoszenia autorskiego wykładu, lecz była powiązana z szeregiem innych czynności do których wykonania była zobowiązana np. prowadzenia zajęć lekcyjnych, wypełniania dziennika zajęć, przygotowywania tematów prac kontrolnych, pytań egzaminu ustnego, przeprowadzania tego egzaminu, sprawdzania prac kontrolnych (i za ich pomocą poziomu przyswojenia materiału przez słuchaczy) czy też uczestnictwa w spotkaniach z dyrekcją. Ich celem było przygotowania słuchaczy do egzaminu maturalnego, bądź zaliczenia klasy.

Taki sposób realizacji zawartej umowy świadczy zdaniem Sądu, że jej celem było kształcenie słuchaczy, a nie działanie zmierzające do wytworzenia konkretnego, ściśle zindywidualizowanego dzieła. W konsekwencji przyjąć należy, że zawarte przez zainteresowane i odwołującego umowy noszą cechy umów o świadczenie usług w rozumieniu przepisu art. 750 kc, do których odpowiednie zastosowanie mają umowy zlecenia.

Zainteresowana nie miała zamiaru zawarcia wyłącznie umowy o dzieło, chociaż godziła się na taką formę zatrudnienia, bo była objęta ubezpieczeniami społecznymi z innego tytułu. Jej zamiarem było osiągnięcie dodatkowego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu do obowiązków zainteresowanej należało zatem staranne działanie, a nie wykonanie „dzieła”, za którego wady odpowiadałaby zainteresowana (art. 637 k.c.) i które nadawałoby się do odbioru przez odwołującego (art. 643 k.c.). W konsekwencji nie można uznać, że strony łączyła umowa o dzieło.

Nie można uznać również, że strony, w zakresie nadzoru pedagogicznego i pełnienia funkcji dyrektora szkoły, łączyła umowa o pracę. Jak wskazano wyżej, cechą konstruktywną stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej,

na którą składa się między innymi określenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy oraz pozostawanie pracownika pod nadzorem pracodawcy.

Zainteresowana świadczyła pracę zleconą jej przez odwołującego. Większość swoich obowiązków wykonywała w siedzibie szkoły. Zainteresowana nie miała wyznaczonego czasu ani systemu czasu pracy, chociaż co do zasady powinna była przychodzić do szkoły w czasie, w którym odbywały się zjazdy słuchaczy. Odwołujący nie kontrolował jej czasu pracy, nie prowadził ewidencji czasu pracy. Zainteresowana wiedziała, kiedy dane zadanie musi zostać wykonane, zgodnie z przepisami prawa oświatowego. Odwołujący w to nie ingerował ani nie interesowało go, kiedy zostaną one wykonane. Jego wolą było, żeby szkoła funkcjonowała prawidłowo i zgodnie z przepisami prawa oświatowego. Również menadżerowie wizytujący szkołę w jego imieniu, nie wydawali wiążących poleceń w tym zakresie. Z powyższego wynika, że odwołujący nie wyznaczał zainteresowanej czasu pracy, a zainteresowana mogła wykonywać część obowiązków poza siedzibą szkoły.

Zainteresowana nie była podporządkowana odwołującemu w wykonywaniu swoich zadań. Odwołujący pozostawił zainteresowanej swobodę w wykonywaniu powierzonych jej czynności, gdyż sam nie miał wiedzy ani kompetencji do pełnienia funkcji dyrektora szkoły. Odwołujący nie wydawał dyrektorom poleceń co do sposobu sprawowania nadzoru pedagogicznego, nie ingerował w to, zależało mu jedynie na tym, żeby nadzór był wykonywany należycie i zgodnie z obowiązującymi przepisami. Do obowiązków dyrektorów należało jedynie sprawowanie nadzoru pedagogicznego, a odwołujący nie wydawał im poleceń wykraczających poza nadzór – co mogłoby świadczyć o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Dyrektorzy nie zajmowali się w ogóle sprawami finansowymi, nie zatrudniali ani nie zwalniali samodzielnie pracowników, nie mieli wpływu na to, jakie klasy zostaną otwarte, nie prowadzili naboru do szkoły. Wpływ dyrektorów na dobór pracowników przejawiał się w możliwości wyrażenia swojego stanowiska co do kompetencji danego nauczyciela, jego predyspozycji do pracy w szkole.

Zdaniem Sądu powyższe okoliczności nie pozwalają na stwierdzenie, iż strony w tym zakresie łączyła umowa o pracę. W treści stosunku prawnego łączącego strony nie przeważają bowiem cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. Stosunek prawny między stronami bliższy jest zleceniu, aczkolwiek kwestia objęcia zainteresowanej ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu nie była przedmiotem decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nr (...), w stosunku do spornego okresu od 1 września 2008r. do 28 lutego 2010r. i pozostaje w tym zakresie poza kognicją Sądu.

Z kolei przedmiotem zaskarżonej decyzji nr (...) było stwierdzenie, że zainteresowana B. B. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u odwołującego T. K., jako płatnika składek, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, wypadkowemu w dniu 30 kwietnia 2010r. Skoro niniejsze postępowanie wykazało, że w obu spornych okresach łączące odwołującego z zainteresowaną umowy miały charakter umów zlecenia, a zainteresowana w dniu 30 kwietnia 2010r. nie posiadała innego tytułu do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, słusznie organ rentowy orzekł o objęciu jej w tym dniu obowiązkowymi ubezpieczeniami z tytułu umowy łączącej ją z odwołującym.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że odwołanie T. K. co do pierwszej z zaskarżonych decyzji podlegało uwzględnieniu, wobec czego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję nr (...) i orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji. Jego odwołanie od decyzji nr (...) podlegało natomiast oddaleniu jako bezzasadne, w związku z czym na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd orzekł jak w punkcie drugim sentencji.

Orzekając w punkcie trzecim wyroku o kosztach procesu, Sąd uznał, że każda ze stron, tj. odwołujący i organ rentowy równocześnie wygrali i przegrali po jednej ze spraw połączonych do wspólnego rozpoznania, zatem ich koszty znoszą się wzajemnie. Rozstrzygnięcie o kosztach oparto na przepisie art. 100 k.p.c.

W punkcie czwartym orzeczenia, Sąd na podstawie art. 91 w zw. z art. 86 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594, ze zm.) przyznał zainteresowanej B. B. ze środków

Skarbu Państwa zwrot kosztów stawiennictwa w Sądzie, w kwocie 100,86, na którą złożyły się koszty dojazdu do Sądu Okręgowego w Opolu i utraconego zarobku.

(-) SSO Mariola Szmajduch