

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 stycznia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pajak</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Roman Czarnacki</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 stycznia 2014 r. w Gliwicach

**sprawy** T. K.

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

**przy udziale zainteresowanych:** S. G., B. S. (1), B. K. (1), H. G. i B. P. (1)

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** T. K.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

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

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

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

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

**z dnia** 27 grudnia 2012 r. **nr** (...)

1) zmienia zaskarżone decyzje z dnia 29.10.2012 r.:

a) decyzję nr (...) w ten sposób, że ustala iż Pan S. G. nie podlega u płatnika składek T. K. w Centrum (...), obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu jako pracownik w okresach objętych tą decyzją;

b) decyzję nr (...) w ten sposób, że ustala, iż Pani B. S. (1) nie podlega u płatnika składek T. K. w Centrum (...), obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu jako pracownik w okresach objętych tą decyzją,

c) decyzję nr (...) w ten sposób, że ustala, iż Pani B. K. (1) nie podlega u płatnika składek T. K. w Centrum (...), obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu jako pracownik w okresach objętych tą decyzją,

d) decyzję nr (...) w ten sposób że ustala, iż Pan H. G. nie podlega u płatnika składek T. K. w Centrum (...), obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu jako pracownik w okresach objętych tą decyzją,

2) zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz T. K. kwotę 240 zł (słownie: dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3) oddala odwołanie od decyzji z dnia 27.12.2012 r. nr. (...).

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak

Sygn. akt VIII U 59/13

## UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 29 października 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że:

- zainteresowana B. S. (1) jako wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresach od 1 września 2009 r. do 31 października 2009 r. i od 2 listopada 2009 r. do 30 listopada 2010 r. (decyzja nr (...));

- zainteresowany H. G. jako wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresach od 9 lutego 2008 r. do 30 kwietnia 2008 r., od 2 maja 2008 r. do 31 maja 2008 r., od 2 czerwca 2008 r. do 31 października 2008 r., od 3 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., od 2 stycznia 2009 r. do 28 lutego 2009 r., od 2 marca 2009 r. do 30 kwietnia 2009 r., od 4 maja 2009 r. do 30 czerwca 2009 r., od 1 września 2009 r. do 30 października 2009 r., od 2 listopada 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. i od 4 stycznia 2010 r. do 30 kwietnia 2010 r., od 4 maja 2010 r. do 30 czerwca 2010 r., od 1 września 2010 r. do 31 października 2010 r. i od 2 listopada 2010 r. do 30 listopada 2010 r. (decyzja nr (...));

- zainteresowana B. K. (1) jako wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresach od 1 kwietnia 2009 r. do 30 czerwca 2009 r., od 1 sierpnia 2009 r. do 30 października 2009 r., od 1 listopada 2009 r. do 30 listopada 2009 r., od 5 grudnia 2009 r. do 13 grudnia 2009 r., od 1 stycznia 2010 r. do 31 stycznia 2010 r., od 7 lutego 2010 r. do 14 lutego 2010 r., od 1 marca 2010 r. do 30 kwietnia 2010 r., od 4 maja 2010 r. do 30 czerwca 2010 r., od 1 września 2010 r. do 31 października 2010 r. i od 2 listopada 2010 r. do 30 listopada 2010 r. (decyzja nr (...));

- zainteresowany S. G. jako wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresach od 2 stycznia 2008 r. do 31 marca 2008 r., od 12 kwietnia 2008 r. do 27 kwietnia 2008 r., od 1 maja 2008 r. do 30 czerwca 2008 r., od 1 września 2008 r. do 30 maja 2009 r., od 1 czerwca 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r., od 4 maja 2010 r. do 29 maja 2010 r., od 1 czerwca 2010 r. do 27 czerwca 2010 r., od 1 lipca 2010 r. do 30 lipca 2010 r., od 2 sierpnia 2010 r. do 29 września 2010 r., od 1 października 2010 r. do 29 października 2010 r. i od 2 listopada 2010 r. do 30 listopada 2010 r. (decyzja nr (...))

Odwołanie od decyzji wniósł T. K., domagając się ich zmiany i orzeczenia, że zainteresowani z tytułu zawartych umów o dzieło nie podlegali w okresach wskazanych w decyzjach obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, wypadkowym i chorobowym.

W ocenie odwołującego w sprawie brak podstaw do uznania, że łączący strony stosunek zobowiązaniowy nosi znamiona charakterystyczne dla umowy o pracę. Odwołujący wskazał, że na terenie całego kraju prowadzi szkoły prywatne ponadgimnazjalne.

Nauka w nich odbywa się jedynie w soboty i w niedzielę 2-3 razy w miesiącu w okresie od września do czerwca. W ramach tej działalności T. K. zawierał z zainteresowanymi, którzy pełnili funkcję dyrektorów szkół umowy o nadzór pedagogiczny lub zarządzanie placówką i pełnienie obowiązków dyrektora szkoły. Nadto wskazał, że stosunek prawny nawiązany między nim a zainteresowanymi nie zawierał cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Zainteresowani nie świadczyli pracy pod jego kierownictwem, co jest cechą konstrukcyjną umowy o pracę. Zainteresowani nie stosowali się do jego wskazówek i poleceń. Zajmowali się zarządzaniem szkołami 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 2010 r. świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o dzieło. Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołującego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Organ rentowy podkreślił, że umowy o dzieło były zawierane z zainteresowanymi co miesiąc i polegały na dokonywaniu powtarzających się czynności nadzorczych, w tym prowadzeniu i kontrolowaniu dokumentacji szkolnej, prowadzeniu konferencji, organizacji egzaminów i sprawdzaniu zgodności programów nauczania wykładowców z podstawą programową oraz kontroli realizacji programu nauczania. Dyrektorzy szkół byli rozliczani z wykonywania nadzoru a nie z osiągniętego rezultatu. Zainteresowani otrzymywali co miesiąc to samo zryczałtowane wynagrodzenie. W ocenie organu rentowego nadzór pedagogiczny nie może być kwalifikowany jako wykonanie oznaczonego dzieła w rozumieniu art. 627 k.c.

ZUS podał, że niektórzy dyrektorzy placówek prowadzonych przez powoda byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Obowiązki i sposób wykonywania tych dyrektorów w niczym nie różnił się od obowiązków i sposobu wykonywania pracy przez zainteresowanych wykonujących pracę na podstawie umowy o dzieło. Powód wyznaczał zainteresowanym miejsce i czas pracy, świadczyli oni pracę osobiście, mieli prawo do urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenie było wypłacane w stałych odstępach czasu, a praca miała charakter ciągły. Zainteresowani jako osoby na stanowisku kierowniczym nie otrzymywali wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie organu rentowego te wszystkie cechy świadczą, iż wykonywanie pracy przez zainteresowanych miało charakter umowy o pracę.

Decyzją z dnia 27 grudnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Z. stwierdził, że zainteresowana B. P. (2) jako wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek T. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Centrum (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu w okresach od 15 listopada 2008 r. do 16 listopada 2008 r., od 6 grudnia 2008 r. do 21 grudnia 2008 r., od 4 stycznia 2009 r. do 17 stycznia 2009 r., od 14 lutego 2009 r. do 15 lutego 2009 r. i od 1 marca 2009 r. do 29 marca 2009 r. (decyzja nr (...)).

Odwołanie od decyzji wniósł T. K., domagając się jej zmiany i stwierdzenia, że we wskazanych okresach zainteresowana nie podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu.

Odwołujący wskazał, że zawierał z zainteresowaną umowy o dzieło na okresy miesięczne, których przedmiotem było przygotowanie i wygłoszenie cyklu wykładów zgodnie z przepisami prawa oświatowego, a następnie przeprowadzenie prac zaliczeniowych

i egzaminów. W ocenie odwołującego opracowanie i przygotowanie wykładu jest rezultatem działalności twórczej o indywidualnym charakterze. Odwołujący odbierał dzieła, a wysokość wynagrodzenia odpowiadała wykonanemu dziełu.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

W uzasadnieniu podał, że odwołujący zawierał z zainteresowaną umowy o świadczenie usług, do których na podstawie art. 750 k.c. stosuje się przepisy o umowie zlecenia. Zainteresowana była rozliczana i otrzymywała wynagrodzenie za wykonanie określonych czynności, a nie osiągnięcie konkretnego, sprawdzalnego rezultatu. Jej zadaniem było przekazywanie wiedzy uczniom, staranne działanie.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Odwołujący T. K. zajmuje się działalnością oświatową od 1996 r. Od około 2000 r. w ramach działalności gospodarczej Centrum (...) prowadzi na terenie całej Polski sieć szkół ponadgimnazjalnych i policealnych. Szkoły mają status szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Za każdego słuchacza odwołujący otrzymuje dotację z samorządu. Zajęcia w szkołach odbywają się w okresie od września do czerwca, w weekendy 2 lub 3 razy w miesiącu w systemie zaocznym. Odwołujący nie ma odpowiednich uprawnień pedagogicznych do pełnienia funkcji dyrektora szkoły. Z tych powodów odwołujący zatrudnia w każdej szkole dyrektora, a sam zarządza szkołą samodzielnie lub za pośrednictwem menadżerów. Nabór do szkoły był organizowany przez osoby zatrudnione w sekretariacie, słuchaczy przyjmowano na podstawie dokumentacji. Wysokość czesnego ustalał odwołujący. Decyzje co do skreślenia z listy uczniów podejmował dyrektor szkoły w oparciu o statut szkoły i przepisy prawa oświatowego.

dowody: wyjaśnienia odwołującego słuchanego w charakterze strony – nagranie na płycie CD k. 47, wyjaśnienia B. K. – nagranie na płycie CD k.73, wyjaśnienia odwołującego złożone w sprawie o sygn. VIII U 55/13, akta ZUS;

W spornym okresie, to jest od 1 stycznia 2008 r. do 30 listopada 2010 r. 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 osobiście lub za pośrednictwem menadżerów, którzy mieli kontakt z dyrektorami. 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.

dowody: wyjaśnienia B. K. (1) – nagranie na płycie CD, k.73, wyjaśnienia B. S. (1) – nagranie na płycie CD, k.197, wyjaśnienia odwołującego – nagranie na płycie CD, k.47, akta ZUS;

Zainteresowana B. K. (1) w okresie objętym kontrolą była zatrudniona przez T. K. na stanowisku dyrektora szkoły w B.. Do jej obowiązków należało zapewnienie procesu dydaktycznego, w szczególności ustalanie planu lekcji, sprawdzanie arkuszy ocen, organizacja egzaminów, weryfikacja dokumentów sporządzanych przez nauczycieli.

Zainteresowana nie musiała być w pracy w każdy weekend, w czasie których odbywały się zajęcia. Niektóre czynności wymagały zrealizowania w określonym terminie i wtedy zainteresowana wykonywała je w tym terminie, ale nie miała wyznaczonych godzin pracy. Wynagrodzenie otrzymywała co miesiąc na podstawie wystawionego rachunku. Wysokość wynagrodzenia była stała i nie różniła się w zależności od wykonanych zadań. Zainteresowana nie miała zastępcy, nie wykonywała zadań w okresie wakacyjnym i w czasie ferii zimowych. Miała nadzór nad pracującymi w szkole nauczycielami, decydowała w porozumieniu z odwołującym kogo zatrudnić. Zainteresowana konsultowała także inne swoje decyzje z menadżerami odwołującego, z którymi pozostawała w stałym kontakcie. Za ich pośrednictwem odwołujący decydował jakie klasy zostaną otwarte, jak przebiegać będzie nabór słuchaczy, jaki ma być rozkład zajęć. Zainteresowana stosowała się do jego poleceń i uwag. Zainteresowana nie ponosiła ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej przez odwołującego, była jednak odpowiedzialna za sprawowanie nadzoru pedagogicznego zgodnie z prawem oświatowym. Zainteresowana wykonywała niektóre ze swoich obowiązków przy pomocy zatrudnionych w szkole sekretarek, ale większość obowiązków wykonywała osobiście. Obecnie zainteresowana od listopada 2010 r. pełni w szkole funkcję dyrektora na podstawie umowy zlecenia, a sposób wykonywania tej umowy jest taki sam jak w okresie, gdy pełniła tę funkcję w oparciu o umowę o dzieło. Odwołujący w B. wynajmował pomieszczenia na prowadzenie zajęć w budynku szkoły państwowej, w której zainteresowana jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Dlatego zainteresowana miała możliwość bieżącego nadzorowania procesu nauczania w tej szkole. Obecnie zainteresowana pełni funkcję dyrektora także w innych szkołach w K. i G.. Nie przychodzi do nich codziennie, odwiedza te szkoły w miarę potrzeby, jest w kontakcie z pracownikami sekretariatu.

dowody: wyjaśnienia B. K. (1) – nagranie na płycie CD, k.73, akta ZUS;

Zainteresowana B. S. (1) była od września 2009 r. zatrudniona przez T. K. na podstawie umowy o dzieło na stanowisku dyrektora szkoły w Liceum Ogólnokształcącym dla Dorosłych (dla słuchaczy po szkole podstawowej lub gimnazjum) i Liceum Uzupełniającym (dla słuchaczy, którzy ukończyli zasadnicze szkoły zasadowe) w O.. Zawierano w nią umowy w okresach comiesięcznych. Do zakresu jej obowiązków należał nadzór pedagogiczny. Zakres obowiązków 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. Zainteresowana miała wyznaczone miejsce pracy. Godziny pracy były nienormowane, nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Zainteresowana przychodziła do szkoły, jeśli jej obecność była potrzebna dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania placówki – na przykład w celu zakończenia spraw w określony terminie. Zainteresowana miała obowiązek przychodzić do szkoły w soboty i w niedzielę, jeśli wtedy według harmonogramu miały się odbywać zajęcia słuchaczy. Zainteresowana nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a urlop wypoczynkowy miała w lipcu i sierpniu, w okresie wakacji szkolnych. T. K. bądź zatrudniony przez niego menadżer przyjeżdżali do szkoły, kontrolowali funkcjonowanie placówki. Zainteresowana uzgadniała niektóre bieżące sprawy z menadżerem. T. K. wydawał jej polecenia w jedynie w sprawach dydaktycznych. Zainteresowana miała pewną swobodę w zarządzaniu placówką i podejmowała samodzielne decyzje w ramach ogólnych zasad wyznaczonych prawem oświatowym. Stosowała się do poleceń i wskazówek programowych. W szkole odbywały się też wizyty z kuratorium oświaty. Zainteresowana otrzymywała stałe, comiesięczne wynagrodzenie. Obecnie zainteresowana w dalszym ciągu pełni funkcję dyrektora szkoły – na podstawie umowy zlecenia za stałym wynagrodzeniem.

dowody: wyjaśnienia B. S. (1) – nagranie na płycie CD k.197, akta ZUS;

W spornym okresie zainteresowany S. G. był zatrudniony na podstawie umowy o dzieło w charakterze dyrektora szkół założonych przez T. K. w K. i w P.. Do zakresu jego obowiązków należała organizacja pracy w szkole, to jest tworzenie planów zajęć, rekrutacja pracowników, kontrola nauczycieli i reprezentowanie szkoły na zewnątrz, bieżące czynności związane z funkcjonowaniem placówki. Zainteresowany wykonywał czynności w siedzibach szkół, nie miał określonego czasu pracy. T. K. decydował o tym ile pieniędzy dostanie szkoła w danym semestrze, jakie będą stawki wynagrodzenia pracowników. S. G. podejmował natomiast samodzielne decyzje w zakresie pełnionych przez niego obowiązków, samodzielnie też decydował o sposobie zarządzania placówką. Sporządzał protokoły z kontroli

przeprowadzanych w nadzorowanych przez siebie placówkach i wysyłał je do T. K.. Zainteresowany otrzymywał wynagrodzenie co miesiąc w równej stawce. Zdarzało się, że wynagrodzenie było większe w okresie egzaminów maturalnych i zawodowych, a to z racji zwiększonej ilości zadań do wykonania. W okresie wakacyjnym wynagrodzenie było niższe. S. G. pozostawał w spornym okresie zatrudniony na podstawie umowy o pracę w innych szkołach jako nauczyciel historii oraz wiedzy o społeczeństwie i nie był zainteresowany zawarciem z T. K. umowy o pracę.

dowody wyjaśnienia S. G. k. 160-160v., akta ZUS;

Zainteresowany H. G. był zatrudniony na podstawie umów o dzieło w charakterze dyrektora szkół założonych przez T. K. w G.. Umowy były zawierane na okresy miesięczne. Do zakresu jego obowiązków należało sprawowanie nadzoru pedagogicznego, w tym sprawdzanie dokumentacji, dzienników, sporządzanie arkuszy ocen, placów lekcji, czynności dydaktyczne. Jego czynności były powtarzalne, pokrywały się z obowiązkami dyrektora w innych szkołach, nie wykonywał żadnego oznaczonego dzieła na rzecz T. K.. Zainteresowany nie miał stałych godzin pracy, musiał przychodzić do szkół w weekendy, w które odbywały się zjazdy słuchaczy, ale wykonywał też czynności w domu. Zainteresowany omawiał z T. K. wyznaczone mu zadania, składał mu sprawozdania. Stosował się do jego poleceń w granicach wyznaczonych prawem oświatowym, jak również do wskazówek programowych, ale w pozostałym zakresie sprawował zarząd placówką samodzielnie. Nie decydował jedynie o sprawach finansowych ani o zwolnieniach pracowników. Kontrolował szkoły, w których pełnił funkcję dyrektora. Nie korzystał z urlopów wypoczynkowych ani zwolnień lekarskich. W czasie zatrudnienia w szkołach miał już uprawnienia emerytalne, nie zależało mu na zawarciu umowy o pracę.

dowód: wyjaśnienia H. G. k.140-140v., akta ZUS;

Zainteresowana B. P. (2) prowadziła w szkole w K. prowadzonej przez T. K. zajęcia z języka angielskiego (wykłady). Została zatrudniona na podstawie umowy o dzieło. Zainteresowana była w tym czasie zatrudniona w szkole państwowej na podstawie umowy o pracę i z tego tytułu była objęta ubezpieczeniami społecznymi, przy czym w miesiącach objętych zaskarżoną decyzją nie uzyskiwała minimalnego wynagrodzenia. Wcześniej wielokrotnie zdarzało się, że podejmowała dodatkowe zatrudnienie w innych szkołach, ale otrzymywała wtedy umowę zlecenia. Kwestia na jakiej podstawie będzie zatrudniona w szkole prowadzonej przez T. K. była dla niej sprawą drugorzędą, zainteresowana chciała zarobić dodatkowe pieniądze. W szkole T. K. była zatrudniona na okresy miesięczne i za takie okresy otrzymywała wynagrodzenie. Do jej zadań należało prowadzenie wykładów, nauczanie języka angielskiego zgodnie z obowiązującą podstawą programową. Zainteresowana sama decydowała w jaki sposób realizować program zajęć, jak przeprowadzać lekcje i rozplanować plan nauki w danym semestrze. Zakres lekcji określa program nauczania, zainteresowana nie decydowała o tym samodzielnie. W szkole przeprowadzano kontrole dzienników, ale nie zdarzały się hospitały w trakcie zajęć. Zainteresowana uczestniczyła też w radach programowych, na których omawiano w jaki sposób motywować słuchaczy do nauki, zachęcać ich do uczestnictwa w zajęciach. Jej zadaniem nie było wykonanie określonego dzieła, ale nauczanie języka angielskiego w ciągu roku szkolnego. Zainteresowania nie miała zastępstwa w razie nieobecności i nie otrzymywała wynagrodzenia za zajęcia, które się nie odbyły. Mogła umówić się ze słuchaczami na inny termin. Musiała udokumentować, że przeprowadziła zajęcia. Rozkład zajęć ustalała dyrekcja szkoły. Dla zainteresowanej charakter umowy nie miał znaczenia.

Dowody :wyjaśnienia B. P. (2) – nagranie na płycie CD, k.112, akta ZUS;

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentacji akt kontroli przeprowadzonej przez ZUS, wyjaśnienia odwołującego i zainteresowanych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującego w zakresie, w którym wskazywał on, że dyrektorzy szkół zatrudnieni na podstawie umów o dzieło nie wykonywali osobiście większości czynności, ale tylko podpisywali dokumenty przygotowane przez sekretarki, nie pełnili swoich obowiązków w szkole, firmowali swoim nazwiskiem pracę innych. Zeznania te stoją w sprzeczności z zeznaniami wszystkich zainteresowanych, którzy pełnili obowiązki dyrektorów szkół na podstawie umów o dzieło. Zainteresowani zeznawali, że zakres ich obowiązków pokrywał się z obowiązkami, które mają dyrektorzy innych placówek oświatowych. Odpowiedzialni byli na sprawowanie stałego

nadzoru pedagogicznego, a nie mieli swobody jedynie co do ustalania wynagrodzenia pracowników, ustalania jakie klasy zostaną otwarte w danym semestrze. W zakresie nadzoru pedagogicznego dyrektorzy mieli swobodę w zarządzaniu placówką, i tak mogli decydować np. o harmonogramie zajęć, wydawali polecenia sekretarkom, spotykali się z nauczycielami i omawiali z nim bieżące sprawy, pełnili nadzór dydaktyczny. Te okoliczności przyznał zresztą sam odwołujący, który wskazywał, że do zakresu obowiązków dyrektorów należał nadzór pedagogiczny.

### **Sąd 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 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: 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 w.w. 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 zainteresowanymi. Umowy te, zawierane w spornym okresie w odstępach miesięcznych, strony nazwały umowami o dzieło. W ocenie zaś organu rentowego, stosunek prawny łączący strony w tym okresie wykazywał cechy stosunku pracy, czego konsekwencją było objęcie zainteresowanych ubezpieczeniami społecznymi (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W przypadku zainteresowanej B. P. (2) organ rentowy uznał, że stosunek prawny łączący ją z odwołującym zakwalifikować należy jako umowę zlecenia, co skutkuje podleganiem obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu (art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

W pierwszej kolejności omówiony zostanie charakter umowy łączącej odwołującego z zainteresowanymi B. K. (1), B. S. (1), S. G. i H. G..

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 § 1<sup>1</sup> k.p.). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1<sup>2</sup> 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 1<sup>1</sup> 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 2000 r., I PKN 594/99). Celem przepisów art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> 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 2008 r. 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 zlecenie). 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 zlecenie) 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 ma umowa łącząca strony – przy wzięciu pod uwagę wszystkich wskazanych wyżej cech zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego.

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

Wszyscy zainteresowani byli zatrudnieni w dłuższym okresie na podstawie jednobrzmiących umów o dzieło zawieranych w odstępach comiesięcznych (B. K. (3) i B. S. (1) od 2009 do listopada 2010 r., a S. G. i H. G. od 2008 r. do listopada 2010 r.). Na podstawie umów zainteresowani mieli wykonywać obowiązki dyrektorów szkół polegające na sprawowaniu nadzoru pedagogicznego. Ich obowiązki 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 ich działania nie było konkretne, indywidualnie oznaczone dzieło w postaci materialnej lub niematerialnej. Nie można w szczególności przyjąć – jak argumentował to odwołujący – że dziełem miałby być słuchacz, który ukończył semestr szkolny lub też przeprowadzenie procesu nauczania w danym okresie. Już samo sformułowanie „przeprowadzenie procesu” oznacza, że obowiązki zainteresowanych miały charakter długofalowy, ich celem było, żeby placówki funkcjonowały w ciągu roku szkolnego w sposób prawidłowy, niezakłócony. Zainteresowani otrzymywali za każdy miesiąc jednakowe wynagrodzenie, niezależne od osiągnięcia określonego rezultatu (dzieła) oraz jego odbioru przez odwołującego. Wynagrodzenie to było ewentualnie podwyższane w maju i czerwcu, to jest w okresie egzaminów maturalnych i zawodowych, kiedy zainteresowani mieli więcej obowiązków związanych z przeprowadzeniem egzaminów. 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. Żaden z zainteresowanych nie miał zamiaru zawarcia wyłącznie umowy o dzieło, chociaż godzili się na taką formę zatrudnienia, bo byli objęci ubezpieczeniami społecznymi z innych tytułów. Ich zamiarem było osiągnięcie dodatkowego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu do obowiązków zainteresowanych należało zatem staranne działanie, a nie wykonanie „dzieła”, za którego wady odpowiedzialiby zainteresowani (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 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.

Zainteresowani świadczyli pracę zleconą im przez odwołującego. Większość swoich obowiązków wykonywali w siedzibie danej szkoły, ale zdarzało się, że wykonywali część wyznaczonych im zadań poza tą siedzibą (w domu – jak zainteresowany H. G.). Zainteresowani nie mieli wyznaczonego czasu ani systemu czasu pracy, chociaż co do zasady powinni byli przychodzić do szkoły w czasie, w którym odbywały się zjazdy słuchaczy. Jeśli w danym okresie były do wykonania inne czynności, zainteresowani mieli swobodę co do czasu, kiedy zostaną one wykonane. Odwołujący nie kontrolował ich czasu pracy, nie prowadził ewidencji czasu pracy. Każdy z zainteresowanych wiedział, 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 zainteresowanym czasu pracy, a zainteresowani mogli wykonywać część obowiązków poza siedzibą szkoły.

Zainteresowani nie byli podporządkowani odwołującemu w wykonywaniu swoich zadań. Odwołujący pozostawił zainteresowanych swobodę w wykonywaniu powierzonych im 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. Zainteresowani 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. Jeśli nawet – jak B. K. (1) – zainteresowani mieli wpływ na dobór pracowników, to ostateczną decyzję podejmował zawsze odwołujący, osobiście lub za pośrednictwem menadżerów. Wpływ zainteresowanych na dobór pracowników przejawiał się w możliwości wyrażenia swojego stanowiska co do kompetencji danego nauczyciela, jego predyspozycji do pracy w szkole. Odwołujący przychylił się najczęściej do stanowiska B. K. (1), ale wynikało to z faktu, że nie znał nauczycieli osobiście, nie miał możliwości ich oceny i polegał na zdaniu osoby doświadczonej w pracy w szkolnictwie. W żadnym wypadku zdanie B. K. (1) nie było dla niego wiążące.

Zainteresowani nie korzystali u odwołującego z urlopów wypoczynkowych. W okresie wakacyjnym najczęściej nie podpisywano z nimi umów cywilnoprawnych i za ten okres nie otrzymywali wynagrodzenia. Jedynie zainteresowany S. G. w okresie wakacyjnym (lipiec i sierpień) wykonywał obowiązki, ale wiązało się to z faktem, że pełnił funkcję dyrektora w większej ilości szkół i miał więcej obowiązków, wykonywał je również w okresie wakacyjnym. Zainteresowani nie korzystali również ze zwolnień w razie choroby.

Zdaniem Sądu powyższe okoliczności nie pozwalają na stwierdzenie, iż strony 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 zainteresowanych ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu nie była przedmiotem decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i pozostaje poza kognicją Sądu.

Z tych przyczyn odwołanie T. K. co do zainteresowanych B. K. (1), B. S. (2), S. G. i H. G. podlegało uwzględnieniu i Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje i orzekł jak w sentencji – w punktach 1 a, b, c i d.

Odnosnie zainteresowanej B. P. (2), organ rentowy stwierdził, że podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym z tytułu umowy zlecenia. Organ rentowy zakwestionował tym samym prawidłowość zawierania przez odwołującego z zainteresowaną umów o dzieło.

Jak wskazano wyżej, umowa zlecenia jest umową starannego działania. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 k.c.). Zgodnie zaś z art. 750 k.c., do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Odesłanie to oznacza, iż umowa zlecenia jest umową, którą należy interpretować szeroko przy ocenie jakiego rodzaju umowa łączy strony stosunku cywilnego. Odesłanie to znajduje zastosowanie wówczas, gdy przedmiotem umowy jest dokonywanie czynności faktycznych, a umowa nie jest unormowana w przepisach dotyczących innych umów nazwanych (jak umowy o dzieło, umowy agencyjnej itp.). Elementem wyróżniającym umowy zlecenia jest, iż zleceniobiorca nie ma osiągnąć konkretnego rezultatu, a jego zadaniem jest zachowanie należytej staranności. Zleceniobiorca nie ponosi odpowiedzialności za niezrealizowanie celu umowy.

Odnosząc te rozważania do rozpoznawanej sprawy i ustalonego stanu faktycznego oraz sposobu wykonania umów łączących zainteresowaną z odwołującym, stwierdzić należy, że umowy te należy zakwalifikować jako umowy zlecenia – a nie umowy o dzieło.

Zadaniem zainteresowanej było prowadzenie stale, w określonych odstępach czasu wykładów dla słuchaczy szkoły. Oprócz prowadzenia wykładów, zainteresowana była zobowiązana do ustalenia programu zajęć i przygotowania słuchaczy do egzaminów maturalnych oraz prowadzenia dziennika. Brała udział w spotkaniach rady programowej, gdzie omawiano sposób prowadzenia zajęć i sposób motywowania słuchaczy do nauki. Taki sposób realizacji umów świadczy, iż ich celem było kształcenie słuchaczy, a nie wytworzenie konkretnego, indywidualnego dzieła w postaci wykładów. Zamiarem stron była współpraca w ciągu całego roku nauki w szkole. Zainteresowana nie zobowiązała się do wykonania na rzecz odwołującego oznaczonego dzieła, o jakim mowa w art. 627 k.c. W przypadku wykonywanej przez niej pracy brak jest widocznego efektu tej pracy, z umów nie wynika odpowiedzialność za wady dzieła, co charakteryzuje takie umowy. Umowy były podpisywane w okresie comiesięcznym, bo tak zostało w szkole przyjęte co do wszystkich wykładowców (nauczycieli) i zdaniem odwołującego ułatwiało to sposób rozliczania się. Umowa nie miała zatem charakteru incydentalnego, co charakteryzuje umowy o dzieło. W konsekwencji uznać należy, iż zawarte przez zainteresowaną umowy noszą cechy o umów o świadczenie usług w rozumieniu art. 750 k.c., do których odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące umowy zlecenia.

W związku z powyższym Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, zawarte w zaskarżonej decyzji z dnia 27 grudnia 2012 r., według którego stosunek prawny łączący zainteresowaną i odwołującego był umową zlecenia i w związku z tym zainteresowana, na mocy art. 6 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 12 przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym – emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznając odwołanie za bezzasadne, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk