

sygn. akt VII U 306/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

21 lipca 2021 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący SSO Małgorzata Kosicka

po rozpoznaniu 21 lipca 2021 r. na posiedzeniu niejawnym w Warszawie

**odwołania A. O. (1)**

z udziałem T. D.

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) w W.**

z 10 stycznia 2020 r., nr (...)

**o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym**

**zmienia zaskarżoną decyzję, w ten sposób, że ustala, że A. O. (1) od 5.08.2019 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu na podstawie umowy zlecenia z płatnikiem składek T. D..**

Sygn. akt VII U 306/20

## UZASADNIENIE

A. O. (1) 10 lutego 2020 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. z 10 stycznia 2020 r., numer: (...), wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia podlega od 5 sierpnia 2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. D. oraz o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 7 listopada 2019 r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, ubezpieczona wskazała, że po powrocie z urlopu wychowawczego od 1 stycznia 2019 r. była zatrudniona w dotychczasowym miejscu pracy, w biurze (...) na stanowisku księgowej w wymiarze 2/5 etatu. Od sierpnia 2019 r. wymiar czasu pracy w ramach umowy o pracę został zwiększony do 7/8 etatu, co było związane z uzyskaniem pomocy w opiece nad dzieckiem. Ubezpieczona wyjaśniła, że dopiero wówczas mogła zdecydować się na podjęcie dodatkowej pracy w ramach umowy zlecenia u T. D., którą to propozycję otrzymała dużo wcześniej, jednak konieczność sprawowania osobistej opieki nad synem, spowodowała, że nie mogła jej przyjąć. Nadmienila, że charakter pracy w ramach umowy zlecenia pozwalał jej na realizowanie powierzonych obowiązków służbowych w domu, w dowolnym terminie, bez konieczności osobistej obecności w siedzibie firmy zleceniodawcy. Jej praca nie była jednocześnie związana z rozwojem firmy, a miała charakter wyłącznie pomocniczy, gdyż polegała na uporządkowaniu dokumentów oraz przekazaniu ich do biura księgowego. Miała charakter ściśle biurowy, a zarazem odciążający właściciela od wykonywania obowiązków administracyjnych. Do momentu jej zatrudnienia, ww. obowiązki wykonywał samodzielnie właściciel firmy, jednak z powodu nadmiaru liczby zadań i braku czasu, postanowił zatrudnić osobę do pomocy. Ubezpieczona zakwestionowała także stanowisko organu rentowego, który wskazywał, że zleceniodawca przed zatrudnieniem nie wymagał od niej dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje oraz wskazała, że przy zleconych pracach pomocniczych wystarczyła mu ogólna wiedza o wykonywanym

przez nią zawodzie i informacje na temat posiadanego wykształcenia przekazane w trakcie rozmowy wstępnej. Powyższe tłumaczy także sytuację niezatrudnienia nikogo na jej miejsce po odejściu na zwolnienie lekarskie. Z uwagi bowiem na wyłącznie pomocniczy charakter wykonywanych prac, w związku z jej niedyspozycją zdrowotną, właściciel firmy zaproponował, by dokończyła zleczone jej prace po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Ubezpieczona dodała, że pogorszenie jej stanu zdrowia w związku z ciążą było nagłe i nie mogła ona przewidzieć, że po powrocie z urlopu wychowawczego nie będzie mogła kontynuować dodatkowych prac kadrowych i bywać w siedzibie firmy. Wyłącznie komplikacje zdrowotne spowodowały, że musiała przerwać pracę świadczoną w ramach zawartej umowy zlecenia. Dodała także, że przez cały czas swojej pracy zawodowej nie korzystała ze zwolnień lekarskich i nie pobierała zasiłków chorobowych, choć nie raz kwalifikowała się do nich. W tych okolicznościach, zdaniem odwołującej organ rentowy błędnie ustalił, że nie podlega ona ubezpieczeniom od 5 sierpnia 2019 r., skoro umowa zlecenie zawarta między stronami była wykonana właściwie (odwołanie k. 3-5 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...)w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., a także o zasądzenie od strony odwołującej się zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wskazał, że zarzuty zawarte w odwołaniu jako niezasadne pozostają bez wpływu na prawidłowość zaskarżonej decyzji. Zakład podkreślił, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy za wynagrodzeniem, leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku, stanowiącym podstawę zatrudnienia, wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Organ rentowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazując, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika, a także opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika, z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty wynagrodzenia za pracę i składki na ubezpieczenia w części obciążające pracodawcę. Z kolei w rozpatrywanej sprawie, płatnik składek nie zatrudnił nikogo na miejsce ubezpieczonej po jej odejściu na zwolnienie lekarskie i wcześniej również nikogo nie zatrudnił na stanowisku asystenta biurowego. Tym samym za niewiarygodne należy uznać wyjaśnienia sformułowane w odwołaniu, że po zakończeniu zwolnienia, ubezpieczona zamierza wrócić do pracy w firmie (...) i kontynuować zleczone jej prace oraz nadrobić zaległości. Wskazał też, że świadczenia wypłacane w związku z urodzeniem dziecka są obecnie przyznawane na okres około roku. Niezasadnym jest więc stwierdzenie, że odwołująca po tak długim okresie czasu, powróci do firmy, aby nadrobić zaległą pracę. W związku z powyższym, organ rentowy uznał, że zaskarżona decyzja jest prawnie i faktycznie uzasadniona (odpowiedź na odwołanie z dnia 25 lutego 2020 r. k. 7-9 a.s.).

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

A. O. (1), urodzona (...) jest z zawodu księgową. 5 marca 2014 r. ubezpieczona ukończyła studia na Wydziale Administracji i Nauk (...) na kierunku administracja Politechniki (...), uzyskując tytuł zawodowy magistra. 7 lipca 2014 r. ukończyła także studia I stopnia na Wydziale Nauk (...) na kierunku finanse i rachunkowość Szkoły (...) w W., uzyskując tytuł licencjata. Od 17 grudnia 2014 r. A. O. (1) jest zatrudniona na stanowisku księgowej w Biurze (...) z siedzibą w W.. W okresie od 17 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. ubezpieczona wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1680 zł brutto miesięcznie. 15 sierpnia 2017 r. ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko - syna K. O.. Po powrocie z urlopu wychowawczego, w związku z koniecznością zapewnienia dziecku osobistej opieki, 1 stycznia 2019 r. strony aneksowały zawartą umowę o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy, który uległ obniżeniu do 2/5 etatu. Następnie, 1 sierpnia 2019 r. w związku z tym, że matka ubezpieczonej zaoferowała pomoc w opiece nad dzieckiem, strony ponownie zawarły aneks do umowy o pracę z 17 grudnia 2014 r., zwiększając wymiar czasu pracy do 7/8 etatu. Do obowiązków ubezpieczonej z tytułu powyższego

zatrudnienia należy prowadzenie rachunkowości wskazanych przez Biuro firm, prowadzenie niezbędnych ewidencji i zestawień, przygotowywanie danych do bilansu, obsługa zagadnień kadrowo-płacowych, utrzymywanie kontaktów z klientami biura oraz wykonywanie innych czynności biurowych wchodzących w zakres księgowej obsługi klienta oraz funkcjonowania Biura. Od 1 lutego 2017 r. A. O. (1) pozostaje także zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na czas nieokreślony oraz za wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł brutto w wymiarze 1/2 etatu (dyplomy ukończenia studiów k. 38-39, aneks nr (...) z 1 stycznia 2019 r. k. 62, opinia z dnia 29 maja 2020 r. k. 68-69, aneks nr (...) z 1 sierpnia 2019 r. k. 70, umowa o pracę z dnia 17 grudnia 2014 r. k. 71, umowa o pracę z 1 lutego 2017 r. k. 72, wniosek o urlop k. 76, zeznania odwołującej k. 139-140 a.s.).

Jednym z klientów z Biura (...) jest T. D., który od 2016 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie międzynarodowego transportu drogowego. W ramach opisanej działalności, reprezentuje firmy szwajcarskie oraz włoskie i poszukuje dla nich kontrahentów. Od momentu założenia działalności do sierpnia 2019 r. zainteresowany samodzielnie prowadził firmę, zajmując się także sprawami biurowymi i administracyjnymi, w tym przekazywaniem dokumentów do biura księgowego. W związku z dużą ilością zleceń, brakiem czasu i nagromadzeniem znacznej liczby dokumentów księgowych T. D. postanowił poszukać osoby do pomocy, która w ramach umowy zlecenia zajęłaby się zaległą dokumentacją, uporządkowała ją i posegregowała, a następnie sprawdziła, czy dokumentacja ta została rozliczona w księgowości. O zamiarze zatrudnienia takiej osoby poinformował J. E., która następnie przekazała powyższą informację ubezpieczonej. A. O. (2) w tym czasie poszukiwała dodatkowego zatrudnienia, w związku z czym, skontaktowała się z T. D. i wskazała, że jest zainteresowana ofertą pracy w jego firmie. Jednocześnie J. E. poleciła ubezpieczoną do pracy, wskazując, że jest ona osobą zaufaną i odpowiedzialną, a nadto posiada wiedzę i wykształcenie z zakresu księgowości. Kierując się powyższymi względami, zainteresowany postanowił więc zatrudnić ubezpieczoną w swojej firmie na podstawie umowy cywilnoprawnej, tj. umowy zlecenia. Przed zawarciem umowy, strony ustaliły również wysokość wynagrodzenia na kwotę 1800 zł brutto miesięcznie (zeznania odwołującej k. 139-140, zeznania zainteresowanego k. 140-141 a.s.).

5 sierpnia 2019 r. A. O. (1) zawarła z T. D., umowę zlecenia na czas określony do 31 lipca 2020 r. i została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Od wskazanej wyżej daty została zatrudniona na stanowisku asystenta biurowego za wynagrodzeniem w kwocie 1800 zł brutto miesięcznie. Do jej obowiązków należało kompletowanie i archiwizowanie dokumentów księgowych w celu zapewnienia prawidłowego ich przechowywania, przygotowywanie zestawień i innych dokumentów zleconych, umawianie spotkań, koordynacja obiegu dokumentów z biurem rachunkowym oraz uporządkowanie bazy klientów i wykonywanie innych zleconych czynności. Głównym zadaniem ubezpieczonej było uporządkowanie dokumentacji z lat poprzednich, w tym przede wszystkim faktur, dokumentów urzędowych oraz dokumentów od klientów. Ubezpieczona dzieliła dokumentację na określone kategorie według wskazań zleceniodawcy, a następnie przekazywała mu odpowiednio ułożone i posegregowane dokumenty, które pochodziły nawet z 2016 r. W każdym kolejnym miesiącu ubezpieczona miała otrzymywać następną pulę dokumentów do uporządkowania. Odbywało się to w ten sposób, że zainteresowany przyjeżdżał do Biura (...) oraz odbierał od ubezpieczonej dokumenty już posegregowane, a także przekazywał kolejną partię dokumentacji, w tym dokumenty bieżące. Ubezpieczona zajmowała się też dokumentacją w formie elektronicznej, przekazaną jej na pendrive. Były to przede wszystkim rachunki i faktury, które przeglądała, segregowała, a następnie decydowała, czy przekazać je do zaksięgowania do Biura (...). Dotyczyło to także umów z klientami i pełnomocnictw, które należało ułożyć i posegregować. Ubezpieczona realizowała ww. czynności od poniedziałku do soboty, w zależności od potrzeb. W ciągu tygodnia na zadania te poświęcała 15 godzin. Obowiązki wykonywała w domu. Nie zajmowała się przy tym księgowaniem ww. dokumentów, gdyż te czynności wykonywał inny pracownik Biura (...). Zainteresowany zawarł z ubezpieczoną umowę zlecenia na rok czasu, gdyż zakładał, że w tym czasie uda jej się uporządkować całą zaległą dokumentację. Wynagrodzenie za zleconą pracę, ubezpieczona otrzymywała w gotówce na podstawie kolejno przedkładanych rachunków do umowy zlecenia. Zainteresowany miał już wcześniej odłożoną pulę środków na wypłatę wynagrodzenia, która pochodziła z przychodów uzyskanych z wcześniejszego okresu. Aktualnie T. D. osiąga z tytułu działalności gospodarczej miesięczne przychody rzędu 8000 - 10 000 zł. W 2019 r. osiągnął przychód w wysokości 111 171,98 zł (umowa zlecenia z 5 sierpnia 2019 r. k. 36, wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych k. 37, korespondencja e-mail k. 40-48, potwierdzenia przelewów do Urzędu Skarbowego k. 49-52, rachunki do umowy

zlecenia k. 53-56, wykaz liczby godzin pracy k. 57-60, zgłoszenie do ubezpieczeń k. 75, zeznania odwołującej k. 139-140, zeznania zainteresowanego k. 140-141, zestawienie przychodów i rozchodów za 2019 r. k. 144 a.s.).

7 listopada 2019 r. ubezpieczona udała się na zwolnienie lekarskie w związku z drugą ciążą. Ubezpieczona planowała pozostać aktywna zawodowo, aż do końca ciąży, jednak z uwagi na pogorszenie stanu zdrowia i zalecenie odpoczynku zmuszona była skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, zainteresowany nie zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika i sam przejął wykonywane przez nią obowiązki. Jednocześnie ustalił z ubezpieczoną, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego, ponownie ją zatrudni do prac administracyjno-biurowych, na co ona wyraziła zgodę (zeznania odwołującej k. 139-140, zeznania zainteresowanego k. 140-141 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez A. O. (1) ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek T. D.. W oparciu o wyniki postępowania wyjaśniającego, organ rentowy uznał, że umowa zlecenia, na podstawie, której ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek została zawarta w celu obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy stwierdził, że analiza akt sprawy wykazała, że ubezpieczona w bardzo krótkim czasie od zawarcia umowy, tj. 7 listopada 2019 r. udała się na zwolnienie lekarskie z powodu ciąży. Zdaniem Zakładu, takie ustalenia jak krótki okres od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych do powstania niezdolności do pracy i brak zatrudnienia osoby na jej miejsce po odejściu na zwolnienie lekarskie wskazują, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych miało na celu uzyskanie prawa do wypłaty świadczeń, a nie faktyczne realizowanie umowy. Analiza faktyczna zgromadzonych w postępowaniu wyjaśniającym dowodów uzasadnia więc stwierdzenie, że ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek T. D., albowiem zawarta 5 sierpnia 2019 r. umowa zlecenia, jako czynność zmierzająca do obejścia prawa jest nieważna (zawiadomienia o wszczęciu i zakończeniu postępowania wyjaśniającego – nienumerowane karty akt organu rentowego).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, organ rentowy wydał 10 stycznia 2020 r. decyzję nr: (...), w której stwierdził, że A. O. (1) jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia nie podlega od 5 sierpnia 2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. D.. Od ww. decyzji A. O. (1) złożyła odwołanie (decyzja ZUS z 10 stycznia 2020 r., nr: (...)) – nienumerowane karty akt organu rentowego, odwołanie z 10 lutego 2020 r. k. 3-5 a.s.).

Powyższy stan faktyczny, sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych A. O. (1) oraz w oparciu o zeznania odwołującej A. O. (1) (k. 139-140) i zainteresowanego T. D. (k. 140-141).

Dowody z dokumentów zostały ocenione przez sąd jako wiarygodne, gdyż korespondowały ze sobą i z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co przy tym istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z treści tych dokumentów, należało uznać za udowodnione.

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania stron: odwołującej A. O. (1) i zainteresowanego T. D., gdyż miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach i były ze sobą spójne, logiczne oraz wzajemnie się uzupełniały. Strony w sposób zgodny opisały okoliczności dotyczące charakteru wykonywanej przez odwołującą pracy oraz powierzonego jej zakresu obowiązków. Z zeznań tych niewątpliwie wynika, że ubezpieczona została zatrudniona w firmie (...) w celu wykonania prac porządkowych polegających na posegregowaniu zaległej dokumentacji, a następnie przekazaniu jej do Biura (...). Strony w sposób nie budzący wątpliwości opisały okoliczności związane z zawarciem przedmiotowej umowy zlecenia, jej charakteru, a zainteresowany podał przyczyny z powodu, których zatrudnił ubezpieczoną w swojej firmie. Wyjaśnił też, że po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie nie zdecydował się zatrudnić na jej miejsce nowej osoby, ponieważ woli poczekać na powrót ubezpieczonej do pracy i w tym czasie samodzielnie zająć się sprawami

administracyjnymi i biurowymi firmy. Zeznania stron były logiczne, spójne wewnętrznie i konsekwentne. Z tego względu, sąd nie odmówił powyższym zeznaniom przymiotu wiarygodności w jakiegokolwiek części.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie A. O. (1) od decyzji organu rentowego z 10 stycznia 2020 r., nr (...) jest uzasadnione.

Na wstępie należy zważyć, że zgodnie z art. 148<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Sąd może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdy pozwany uznał powództwo lub gdy po złożeniu przez strony pism procesowych i dokumentów, w tym również po wniesieniu zarzutów lub sprzeciwu od nakazu zapłaty albo sprzeciwu od wyroku zaocznego, Sąd uzna – mając na względzie całokształt przytoczonych twierdzeń i zgłoszonych wniosków dowodowych – że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Analizując treść złożonych przez strony i zgromadzonych w aktach rentowych dokumentów, Sąd uznał, że okoliczności faktyczne nie były w sprawie sporne. Spór nie dotyczył faktów, lecz prawa. Ponadto strony nie wnosiły o przeprowadzenie rozprawy. W tych okolicznościach, sąd na podstawie art. 148<sup>1</sup> § 1 k.p.c. uznał, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne, co w konsekwencji pozwoliło na rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy umowa zlecenia zawarta przez ubezpieczoną A. O. (1) z płatnikiem składek T. D. stanowi ważną i skuteczną umowę zlecenia, czy też - jak twierdzi ZUS - umowę tę zawarto dla pozor, w związku z czym nie wywołała ona i nie wywołuje skutków w zakresie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym z tytułu powyższego zatrudnienia.

Przystępując do oceny prawnej przedmiotu sporu, w pierwszej kolejności wskazać należy, że dokonywana przez Zakład kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia prawidłowości oraz rzetelności obliczenia składki oznacza w rzeczywistości przyznanie organowi rentowemu kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 i z 25 września 2012 r., III AUa 398/12). Analogicznie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może też zakwestionować prawidłowość stosowania umów cywilnoprawnych. Organ rentowy ma bowiem obowiązek podejmować odpowiednie działania w każdym przypadku, w którym zostanie stwierdzone, że obowiązek ubezpieczeń społecznych danej osoby został określony w nieprawidłowy sposób przez płatnika składek, bądź jeżeli poweźmie wątpliwości, co do faktycznego wykonywania przez pracownika czynności w ramach nawiązanego stosunku prawnego, czy to w formie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Obliguje go do tego art. 68 ust. 1 pkt. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przepis ten nakłada na organ rentowy zadania m.in. z zakresu stwierdzania i ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych. Ponadto, z dalszej treści tego przepisu wynika również, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może przeprowadzić kontrolę wykonywania – zarówno przez płatników, jak i ubezpieczonych – obowiązków w zakresie tych ubezpieczeń.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej „zleceniobiorcami”. W myśl art. 11 ust. 2 cytowanej ustawy osoby wykonujące pracę nakładczą oraz zleceniobiorcy podlegają ubezpieczeniu od dnia oznaczonego w umowie, jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

Jak stanowi art. 734 § 1 k.c., przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć treść przepisu wyraźnie wskazuje czynności prawne, to doktryna i orzecznictwo zgodnie wskazują, że umowa zlecenia może obejmować również zlecenia na wykonywanie czynności faktycznych. Zlecenie jest umową konsensualną, a jej essentialia negotii obejmują jedynie określenie czynności, którą przyjmujący zlecenie ma wykonać. Umowa zlecenia należy do kategorii umów o świadczenie usług, a więc do wykonywania czynności mieszczących się w zakresie określonym wolą stron. Strony zawierające umowę zlecenia,

stosownie do treści art. 353<sup>1</sup> k.p.c. mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Wedle woli stron, umowa zlecenia może dotyczyć tak pojedynczego wykonania konkretnej czynności, jak i wykonywania wielokrotnego, powtarzalnego, a zarazem rozciągniętego w czasie. Odpowiedzialność osoby przyjmującej zlecenie jest rozpatrywana w zakresie jej starannego działania przy wykonywaniu przedmiotu zlecenia, co oznacza, że czynnikiem decydującym przy ocenie pracy tej osoby jest kryterium wykonywania przez nią czynności na określonym, ustalonym przez strony stosunku prawnego, poziomie.

Bezsporna w niniejszej sprawie jest okoliczność, że odwołująca A. O. (1) i zainteresowany T. D. zawarli umowę zlecenia, której przedmiot sprecyzowany w umowie z 5 sierpnia 2019 r. obejmował kompletowanie i archiwizowanie dokumentów księgowych w celu zapewnienia prawidłowego ich przechowywania, przygotowywanie zestawień i innych dokumentów, umawianie spotkań, koordynację obiegu dokumentów z biurem rachunkowym oraz uporządkowanie bazy klientów i wykonywanie innych zleconych czynności. Odwołująca przejęła część zadań oraz obowiązków T. D., które miały charakter administracyjno-biurowy, albowiem zainteresowany zlecił jej uporządkowanie całej zaległej dokumentacji z lat 2016-2019. Ubezpieczona dzieliła dokumentację na określone kategorie według wskazań zleceniodawcy, a następnie przekazywała mu odpowiednio ułożone i posegregowane dokumenty, które pochodziły nawet z 2016 r. W każdym kolejnym miesiącu ubezpieczona miała otrzymywać następną pulę dokumentów do uporządkowania. Odbywało się to w ten sposób, że zainteresowany przyjeżdżał do Biura (...) oraz odbierał od ubezpieczonej dokumenty już posegregowane, a także przekazywał kolejną partię dokumentacji, w tym dokumenty bieżące. Ubezpieczona zajmowała się też dokumentacją w formie elektronicznej, przekazaną jej na pendrive. Były to przede wszystkim rachunki i faktury, które przeglądała, segregowała, a następnie decydowała, czy przekazać je do zaksięgowania do Biura (...). Dotyczyło to także umów z klientami i pełnomocnictw, które należało ułożyć i posegregować. Na powyższą okoliczność ubezpieczona przedłożyła korespondencję e-mail, jaką prowadziła z T. D., w którym m.in. informowała go o odbiorze przygotowanych przez nią dokumentów oraz prosiła o kolejną ich pulę do segregacji. Ponadto zainteresowany racjonalnie i logicznie wyjaśnił powody, dla których zatrudnił ubezpieczoną w swojej firmie w oparciu o stosunek cywilnoprawny wskazując, że darzył ją zaufaniem, gdyż była pracownikiem poleconym mu przez właścicielkę Biura (...), a po drugie konieczność zatrudnienia osoby do pomocy wynikała z dużego zakresu obowiązków i konieczności posegregowania i sprawdzenia dokumentacji z okresu kilku lat wstecz. T. D. miał także wiedzę, co do tego, że ubezpieczona legitymuje się wykształceniem kierunkowym z zakresu rachunkowości i finansów oraz, że od 2014 r. jest zatrudniona na stanowisku samodzielnej księgowej. Okoliczności faktyczne sprawy nie potwierdzają zatem, aby celem zawartej umowy zlecenia był brak woli rzeczywistego jej wykonywania z jednej strony i brak woli korzystania z tej pracy przez drugą stronę. Nie może przy tym stanowić podstawy zarzutu pozorności umowy o pracę okoliczność, że pracownik po zawarciu umowy zlecenia stał się niezdolny do jej świadczenia. Wskazać należy, że ubezpieczona zaprzestała pracy nie na skutek ciąży, ale na skutek pogorszenia stanu zdrowia w ciąży, a do tego czasu pozostawała aktywna zawodowo, pracując w domu na rzecz zleceniodawcy, ale będąc także zatrudnioną w wymiarze pełnego etatu i na podstawie umowy o pracę u J. E.. Ponadto z tytułu ww. zatrudnienia posiadała już tytuł do ubezpieczeń społecznych, a podejmując pracę u T. D. zależało jej na jedynie na uzyskaniu dodatkowego źródła dochodu. Za powyższym przemawia również okoliczność, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ubezpieczona zamierza kontynuować współpracę z T. D.. Ponadto, w ocenie sądu, zatrudnienie odwołującej za wynagrodzeniem określonym w umowie zlecenia nie budziło zastrzeżeń także w kontekście sytuacji ekonomicznej płatnika składek. Podmiot ten nie posiada żadnych zaległości składkowych względem ZUS i zaległości podatkowych względem Urzędu Skarbowego, natomiast w 2019 r. osiągnął przychód w wysokości 111 171,98 zł, co niewątpliwie świadczy o tym, że jego kondycja finansowa jest dobra. Te okoliczności świadczą o tym, że umowa zlecenia z 5 sierpnia 2019 r. była rzeczywiście realizowana.

Zaakcentować przy tym należy, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie uzależniają także skuteczności nawiązania stosunku pracowniczego bądź cywilnoprawnego od czasookresu trwania konkretnej umowy, od długości wcześniej przysługującej ochrony ubezpieczeniowej, czy też od stanu zdrowia pracownika. Z tego wynika, że nagle przerwanie relacji z pracodawcą bądź nieprzystąpienie do realizacji umowy o pracę/umowy zlecenia w ustalonym czasie z powodu pogorszenia stanu zdrowia, nie może wpływać negatywnie na powstały stosunek ubezpieczenia

społecznego i skutki z niego wynikające. Dla powstania wskazanych skutków konieczne jest bowiem skuteczne nawiązanie umowy o pracę bądź innej umowy o charakterze cywilnoprawnym. Skutku takiego nie rodzi zawarcie przez strony umowy bez woli jej realizacji, nawet jeżeli strony podejmują jakieś czynności, które mają na zewnątrz pozorować realizację umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 maja 2014r., III AUa 826/13).

Bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że w okresie nieobecności odwołującej płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce innego pracownika w charakterze pomocy biurowej. T. D. nie chciał bowiem zatrudniać przypadkowych osób, przy zatrudnieniu ubezpieczonej istotne było to, że znała ją J. E., z której usług księgowych korzysta, a więc miał do osoby zatrudnianej zaufanie i mógł powierzyć jej poufną dokumentację firmy w celu uporządkowania. Znał również kompetencje ubezpieczonej, wiedział, że ma ona wiedzę z zakresu księgowości i poradzi sobie z powierzonym zadaniem. Obecnie wszelkie prace biurowe powierzone odwołującej zainteresowany wykonuje sam, ale powoduje to znaczne zwiększenie obowiązków i pochłania bardzo dużo czasu, dlatego zainteresowany zamierza w dalszym ciągu kontynuować współpracę z ubezpieczoną po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego. Poza tym z uwagi na charakter zleconych jej czynności porządkowych oraz możliwość odłożenia ich w czasie, zainteresowany nie jest zmuszony do pilnego poszukiwania nowego pracownika, który niezwłocznie miałby się zająć ww. obowiązkami. To z kolei powoduje, że może on powierzyć jej kontynuację zleconych wcześniej prac, po zakończeniu przez nią urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma tu niezgodność między pierwotnym aktem woli, a jego uzewnętrznieniem (por. wyrok Sąd Najwyższego z 26 lipca 2012r., I UK 27/12, z 12 lipca 2002r., V CKN 1547/00). Złożenie oświadczenia woli dla pozor oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli, albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Utrwalony jest pogląd, formułowany w oparciu o treść cytowanego przepisu art. 83 k.c., zgodnie z którym zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy zlecenia, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Do pozorności umowy zlecenia - powodującej jej nieważność - dochodzi wyłącznie wówczas, gdy strony umowy zlecenia nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku zlecenia, a ich oświadczenia, uzewnętrznione umową zlecenia, zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego. Umowa zlecenia jest zawarta dla pozor, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako zleceniobiorca nie będzie wykonywać przedmiotu zlecenia, a osoba określona jako zleceniodawca nie będzie korzystać z jej świadczenia, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść umowy zlecenia.

Stosownie do treści art. 353<sup>1</sup> k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 31 grudnia 2012 r. (III AUa 1110/12) wyraził pogląd, iż zasada swobody umów umożliwia stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w kodeksie cywilnym lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, ale określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień - tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też tworzyć zupełnie nowe rodzaje umów. W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 21 sierpnia 2008 r. (IV CSK 168/08), zgodnie z którym przepisy dotyczące umowy zlecenia mają charakter względnie obowiązujący i w związku z tym strony tego stosunku prawnego mogą odmiennie w umowie, zgodnie z zasadą swobody umów, określić swe prawa i obowiązki. Podkreślenia wymaga również, że zawarta przez strony umowa zlecenia jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Oznacza to, że już samo dążenie do wykonania zlecenia stanowi realizację umowy. Osoba przyjmująca zlecenie była bowiem obowiązana do dołożenia

należytej staranności przy realizacji przedmiotu umowy przez pryzmat art. 355 k.c. Nie ponosi ona jednak ujemnych konsekwencji, jeżeli nie osiągnie skutku określonego umową.

Mając na uwadze powyższe rozważania, sąd doszedł do przekonania, że zarzuty pozorności stosunku prawnego powstałego pomiędzy A. O. (1), a T. D. w wyniku zawarcia przedmiotowej umowy zlecenia nie znajdują uzasadnienia, a pomiędzy stronami faktycznie został nawiązany ww. stosunek o charakterze cywilnoprawnym. Argumentacja prezentowana przez organ rentowy zarówno w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji z 10 stycznia 2020 r., jak również w odpowiedzi na odwołanie z 25 lutego 2020 r., w obliczu materiału dowodowego zebranego w sprawie, nie była wystarczająca do wykazania pozornego charakteru zatrudnienia A. O. (1) od 5 sierpnia 2019 r.

Wobec powyższych okoliczności, sąd uznał odwołanie za zasadne i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołująca A. O. (1), jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek T. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu od 5 sierpnia 2019 r., o czym orzekł w sentencji wyroku.