

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Diana Puczkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2021 r. w Warszawie

sprawy M. T. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

przy udziale zainteresowanego B. B. (płatnika składek)

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. T. (1) (ubezpieczonej)

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

z dnia 10 października 2019 r. nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. T. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) B. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 1 stycznia 2019 roku,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej M. T. (1) kwotę 180 złotych (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 4829/19

UZASADNIENIE

M. T. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, będącego adwokatem, w dniu 18 listopada 2019 r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 10 października 2019 r. nr: (...), stwierdzającej, że, jako pracownik u płatnika składek (...) B. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2019 r. (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 1 stycznia 2019 r. nr: (...) – nienumerowane karty akt organu rentowego).

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona podniosła, że nie zgadza się z zaskarżoną decyzją, wskazując, że organ rentowy niesłusznie uznał, że stosunek pracy łączący ją z płatnikiem składek nie był faktycznie realizowany. Skarżąca zaprzeczyła ustaleniom organu rentowego, jakoby umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2019 r. została zawarta dla pozoru, a praca nie była w rzeczywistości świadczona. W ocenie ubezpieczonej, twierdzenia organu rentowego są nieuprawnione, ponieważ umowa o pracę została zawarta w celu świadczenia pracy dla firmy (...) Sp. z o.o., która miała rzeczywistą potrzebę zatrudnienia osoby zgodnie z zakresem obowiązków, powierzonych w umowie o pracę

z 1 stycznia 2019 r. Ubezpieczona dodała, że (...) Sp. z o.o. rozpoczęła działalność w styczniu 2019 r., natomiast wcześniej M. T. (2), będący jej mężem, prowadził jednoosobową działalność gospodarczą również o nazwie (...). W spółce tej ubezpieczona objęła 10% udziałów, natomiast jej mąż 90% udziałów. Nadmienila, że przed nawiązaniem stosunku pracy sporadycznie pomagała mężowi w prowadzeniu działalności i w ten sposób zdobywała doświadczenie w jego firmie, zajmującej się automatyką budynków i instalacji elektrycznych, tworząc inteligentne domy. W tym czasie była studentką weterynarii. Ubezpieczona wyjaśniła, że po założeniu spółki, chciała podjąć w niej zatrudnienie, ale w obsługującym firmę biurze rachunkowo-księgowym została poinformowana, że świadczenie przez nią pracy na rzecz spółki, w której jest też udziałowcem może zostać zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w toku postępowania kontrolnego. W związku z tym, małżonkowie podjęli decyzję, że ubezpieczona podejmie pracę na rzecz spółki na zasadzie „outsourcingu”, będąc zatrudnioną w innym podmiocie. Przez biuro rachunkowe, nawiązali więc kontakt z B. B., prowadzącym firmę (...), który był zainteresowany poszerzeniem swojej działalności poprzez zatrudnienie pracownika i świadczenie usług dla innego podmiotu poprzez wynajem ww. pracownika. W dniu 28 stycznia 2019 r. doszło więc do zawarcia umowy o świadczenie usług administracyjnych pomiędzy (...) Sp. z o.o., a B. B., prowadzącym firmę (...). Na podstawie tej umowy, ubezpieczona miała zajmować się m.in. obiegiem faktur, wystawianiem paragonów do faktur, zamawianiem sprzętu do instalacji, koordynacją prac elektryków, opieką nad kalendarzem prac, utrzymywaniem kontaktów z handlowcami oraz sporządzaniem umów zlecenia dla pracowników, podliczaniem ich wynagrodzenia, rozliczaniem płatności i środków operacyjnych, prowadzeniem bloga firmowego, a także spisywaniem procedur firmowych, ich weryfikacją oraz praktycznym zastosowaniem. W przeważającej części, zakres świadczonych usług pokrywał się z zakresem obowiązków ubezpieczonej, ponieważ takie było założenie. Za świadczone usługi, B. B. pobierał również od (...) Sp. z o.o. określone wynagrodzenie w wysokości 8.772,42 zł miesięcznie, na które składała się marża w wysokości 400,00 zł miesięcznie oraz wynagrodzenie ubezpieczonej brutto wraz z należnymi składkami. W związku z tym, powoływany przez organ rentowy zarzut pozorności czynności prawnej jest całkowicie bezzasadny i jako taki nie może zasługiwać na uwzględnienie. Skoro bowiem po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, natomiast pracodawca świadczenie to przyjmował, to nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli w zakresie zawarcia umowy o pracę. Ubezpieczona wskazała, że na potwierdzenie okoliczności świadczenia pracy, załączyła obszerną korespondencję mailową, jak również zawnioskowała o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków i stron.

Odnosząc się w dalszej kolejności do argumentacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ubezpieczona podkreśliła, że zależało jej na stabilnym zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Wskazała również, że przez całą ciążę normalnie świadczyła pracę, natomiast na zwolnienie udała się dopiero na miesiąc przed porodem. W odniesieniu do zarzutu niezatrudnienia nowego pracownika, który przejąłby zakres jej obowiązków z chwilą odejścia na zwolnienie lekarskie wyjaśniła, że firma (...) Sp. z o.o. zatrudniła pracownicę na umowę o pracę z zakresem obowiązków częściowo pokrywającym się z tym, jaki został jej przypisany. Ubezpieczona nadmienila też, że przed zawarciem umowy o pracę, strony dopełniły wszelkich formalności, takich jak skierowanie na badania medycyny pracy, przeprowadzenie szkolenia z dziedziny bhp, natomiast od należnego wynagrodzenia za pracę były odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne. Ustalenie zaś, że pracownik świadczył pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym oraz pod jego kierownictwem, natomiast pracodawca zatrudniał ją za wynagrodzeniem, powinno wykluczać możliwość kwestionowania zawartej umowy o pracę. Podkreśliła także, że zgodnie z prawem w przypadku kobiety w ciąży, jest poszukiwanie ochrony ubezpieczeniowej pod warunkiem, że stosunek pracy jest faktycznie realizowany, co w jej przypadku miało miejsce. W konkluzji odwołania, ubezpieczona wniosła więc o zmianę zaskarżonej decyzji organu rentowego z dnia 10 października 2019 r. nr: (...) poprzez uznanie, że podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) B. B. od dnia 1 stycznia 2019 r. Na poparcie swego stanowiska przywołała utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych (odwołanie z dnia 18 listopada 2019 r. k. 3-10 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. Zdaniem organu rentowego, krótki okres czasu pomiędzy powstaniem stosunku pracy, a udaniem się przez odwołującą na zwolnienie lekarskie budzi wątpliwości, co do faktycznego istnienia stosunku pracy. Organ rentowy

nadmienił, że jak wynika z załączonych dokumentów, pomiędzy ubezpieczoną, a płatnikiem składek została zawarta umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy oraz na stanowisku Project Managera na czas nieokreślony od stycznia 2019 r. Organ rentowy stwierdził natomiast, że umowa o świadczenie usług administracyjnych zawarta pomiędzy (...) B. B., a (...) Sp. z o.o. na kwotę w wysokości 9.000,00 zł nie znajduje ekonomicznego uzasadnienia, albowiem nie ograniczyła kosztów działalności Spółki, która mogłaby zatrudnić pracownika do wykonywania usług administracyjnych w ramach stosunku pracy. Zakład dodał również, że wśród przedłożonych dowodów wskazujących na wykonywanie pracy znajdują się maile wysyłane sprzed daty zgłoszenia M. T. (1), jako pracownika w Spółce (...) i sprzed daty 28 stycznia 2019 r. wskazanej jako rozpoczęcie świadczenia pracy dla (...)” (...) Sp. z o.o. Także oświadczenia świadków D. B. i G. M. (1) nie są wiarygodne, bowiem poświadczają pracę ubezpieczonej wyłącznie na rzecz (...)” (...) Sp. z o.o. od stycznia 2019 r. W ocenie organu rentowego wyżej wskazane okoliczności świadczą o tym, że skorzystanie z ubezpieczeń społecznych poprzez nawiązanie stosunku pracy z płatnikiem składek miało na celu tylko i wyłącznie uprawdopodobnienie istnienia podstawy tego ubezpieczenia. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł dodatkowo, że samo zawarcie umowy o pracę nie stwarza tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym i w związku z tym nie daje prawa do świadczeń. Jeżeli czynność prawna zawarcia umowy o pracę została dokonana jedynie w celu uzyskania świadczeń pieniężnych z tytułu ochrony ubezpieczeniowej, jaką przepisy o ubezpieczeniach społecznych zapewniają osobie wykonującej pracę na podstawie umowy o pracę, umowę taką należy uznać za nieważną, jako zawartą dla pozorów. W ocenie organu rentowego, zachowanie ubezpieczonej w niniejszej sprawie z całą pewnością można uznać za zachowanie naganne i nieobojętne społecznie, gdyż wkład wyżej wymienionej wyrażający się składkami na ubezpieczenie chorobowe opłaconymi z tego tytułu był niewielki, jak też wypłata świadczeń odbędzie się kosztem pozostałych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych, którzy przez lata uczciwie odprowadzali składki od uzyskiwanych dochodów. Powołując się na powyższe okoliczności, organ rentowy stwierdził, że M. T. (1) od dnia 1 stycznia 2019 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z w/w płatnikiem składek i uznał, że zaskarżona decyzja jest prawnie oraz faktycznie uzasadniona (odpowiedź na odwołanie z dnia 20 grudnia 2019 r. k. 20-21 a.s.).

Postanowieniem z 8 stycznia 2020 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 477¹¹ § 2 k.p.c. zawiadomił zainteresowanego B. B., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) B. B. z siedzibą w L. o postępowaniu z odwołania M. T. (1) przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. oraz, że w terminie 14 dni może przystąpić do sprawy (postanowienie z dnia 8 stycznia 2020 r. k. 23 a.s.). Na rozprawie w dniu 24 maja 2021 r. zainteresowany przyłączył się do stanowiska odwołującej (protokół rozprawy z dnia 24 maja 2021 r. k. 152-154 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. T. (1) (z domu S.), ma wykształcenie wyższe. W dniu 28 stycznia 2019 r. ukończyła jednolite stacjonarne studia magisterskie na kierunku weterynarii Szkoły (...) w W., uzyskując tytuł zawodowy lekarza weterynarii. W dniu 28 czerwca 2012 r. zdała egzamin z języka angielskiego na poziomie B2, uzyskując stosowny certyfikat (świadcstwo ukończenia Liceum Ogólnokształcącego z dnia 29 kwietnia 2011 r., dyplom z dnia 28 stycznia 2019 r., zaświadczenie z dnia 28 czerwca 2012 r. – nienumerowane karty akt organu rentowego).

M. T. (2), będący prywatnie mężem M. T. (1), prowadzi własną pozarolniczą działalność gospodarczą w (...) Spółki (...) Sp. z o.o., w której posiada 90% udziałów. Drugim udziałowcem jest M. T. (1), która posiada 10% udziałów. Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. rozpoczęła działalność w 2019 r. Przedmiotem działalności Spółki są roboty budowlane specjalistyczne, architektura, badania i analizy techniczne i inżynierskie, a także projektowanie. Spółka zajmuje się kompleksową obsługą inwestycji budowlanych oraz współtworzeniem koncepcji projektowych w zakresie inteligentnych instalacji budynkowych i sprawuje nadzór nad zgodnością stanu faktycznego z ofertą, dokumentacją i jakością wykonanych prac. Od momentu założenia Spółki (...) Sp. z o.o., ubezpieczona pomagała mężowi w jej prowadzeniu, zajmując się przede wszystkim obsługą biura i sprawami administracyjnymi. W ten sposób zdobyła doświadczenie w zakresie automatyki budynków i instalacji elektrycznych, tworząc tzw. inteligentne domy. M. T. (2) planował również zatrudnić ubezpieczoną w Spółce w oparciu o umowę o pracę, jednak w obsługującym firmę

biurze rachunkowym uzyskał informację, że zatrudnienie osoby, posiadającej nawet mniejszościowe udziały w spółce, może zostać zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w toku postępowania kontrolnego. W związku z tym, M. T. (2) nawiązał, za pośrednictwem ww. biura rachunkowego, kontakt z B. B., który prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. B. w L., w ramach której świadczy usługi z zakresu administracyjnej obsługi biurowej oraz outsourcingu pracowniczego. W związku z tym, że B. B. był zainteresowany poszerzeniem zakresu prowadzonej przez siebie działalności poprzez zatrudnienie pracownika i świadczenie usług dla innego podmiotu w ramach outsourcingu pracowniczego, postanowił on zawrzeć z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o świadczenie usług administracyjnych. Z kolei ubezpieczonej zależało na znalezieniu stałego i stabilnego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę u niezależnego podmiotu w ramach, której wykonywałaby obowiązki analogiczne do tych jakie realizowała, pomagając mężowi w prowadzeniu działalności gospodarczej. Ubezpieczona była w tym czasie w trzecim miesiącu ciąży i chciała mieć zapewnioną gwarancję posiadania tytułu do ubezpieczeń społecznych (pisemne zeznania świadka M. T. (2) k. 64-67, zeznania świadka B. B. k. 70-72, k. 153, zeznania odwołującej k. 73-75, k. 152-153 a.s., wyjaśnienia z dnia 26 sierpnia 2019 r. – nienumerowane karty akt organu rentowego).

W dniu 2 stycznia 2019 r. M. T. (1) zawarła z B. B., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. B. w L. umowę o pracę na czas nieokreślony i z tego tytułu została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Od wskazanej powyżej daty została zatrudniona na stanowisku Project Managera w wymiarze pełnego etatu, a także za wynagrodzeniem w kwocie 4.000,00 zł. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano dzień 2 stycznia 2019 r., a jako miejsce jej wykonywania wskazano siedzibę Spółki przy ul. (...) lok. (...) w L.. Ubezpieczona oświadczyła też, że dysponuje wiedzą, doświadczeniem i kwalifikacjami wymaganymi do należytego wykonania obowiązków pracowniczych oraz, że nie istnieją jakiegokolwiek przeszkody prawne lub faktyczne utrudniające ich realizację. W chwili zawierania przedmiotowej umowy, ubezpieczona była w trzecim miesiącu ciąży. Przed podjęciem zatrudnienia, ubezpieczona przedłożyła stosowne orzeczenie lekarskie nr (...) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku Project Managera, jak również została przeszkolona z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W lutym 2019 r. firma (...) osiągnęła przychód w wysokości 10.858,83 zł, natomiast w całym 2019 r. osiągnęła przychód w wysokości 105.889,82 zł. Ubezpieczona była jedynym pracownikiem (...) w L. (podatkowa księga przychodów i rozchodów k. 16 a.s., orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia , karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2019 r., zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – nienumerowane karty akt organu rentowego).

W dniu 28 stycznia 2019 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez Prezesa Zarządu w osobie M. T. (2) zawarła z B. B., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. B. w L. umowę o świadczenie usług administracyjnych. W § 1 wskazano, że celem powyższej umowy jest ustalenie zasad świadczenia usług administracyjno-biurowych w miejscu, a także w czasie wskazanym przez zamawiającego. Postanowiono również, że wykonawca realizować będzie obowiązki umowne przy udziale osób i podmiotów, które posiadają uprawnienia i kwalifikacje niezbędne do świadczenia usług objętych ww. umową. W § 2 strony ustaliły następujący zakres obowiązków: zajmowanie się obiegiem faktur – opłacanie, skanowanie, umieszczanie ich w programie księgowym, przypisywanie kategorii i wymiarów, wystawianie paragonów do faktur i kontrola ich płatności, zamawianie sprzętu do instalacji, kontakt z handlowcami, wysyłanie faktur, zamawianie sprzętu do instalacji, koordynacja pracy elektryków, sporządzanie umów zlecenia dla pracowników, podliczanie ich wynagrodzenia na podstawie liczby godzin, opieka nad kalendarzem prac, rozliczanie środków operacyjnych z pracownikami, prowadzenie bloga firmowego oraz spisywanie procedur firmowych, uaktualnianie ich i weryfikacja praktycznego zastosowania. Powyższa umowa została zawarta na czas nieokreślony od dnia 28 stycznia 2019 r. (umowa świadczenia usług administracyjnych z dnia 28 stycznia 2019 r. k. 12-15 a.s.).

Do obowiązków służbowych M. T. (1) na stanowisku Project Managera należało zajmowanie się obiegiem faktur, wystawianie paragonów do faktur, zamawianie sprzętu do instalacji, kontakt z handlowcami, koordynacja pracy elektryków, sprawowanie opieki nad kalendarzem prac, sporządzanie umów zlecenia dla pracowników, podliczanie ich wynagrodzenia na podstawie liczby przepracowanych godzin, kontakty z klientami w zakresie umawiania wizyt serwisowych, podliczanie kosztów tych wizyt, wysyłanie faktur, wystawianie faktur i kontrola ich

płatności, przypominanie klientom o płatności, prowadzenie firmowego bloga, rozliczanie środków operacyjnych z pracownikami, spisywanie procedur firmowych, uaktualnianie ich, weryfikacja ich praktycznego zastosowania, zajmowanie się samochodem firmowym pod kątem mycia, tankowania, jak również ewentualnych napraw. Ubezpieczona współpracowała głównie z pracownikami (...) Sp. z o.o. D. B. i G. M. (2). Spółka ta była jednym z klientów (...) w L. i to przede wszystkim na jej rzecz M. T. (1) realizowała powierzone jej obowiązki. W okresie od stycznia do maja 2019 r. ubezpieczona prowadziła korespondencję z pracownikami i kontrahentami (...) Sp. z o.o. dotyczącą prowadzonych inwestycji, spraw organizacyjnych, pracowniczych i administracyjno-biurowych. Pracę świadczyła w godzinach 8-16 lub 9-17. Jej czas pracy był ewidencjonowany na podstawie list obecności, na których się podpisywała każdego dnia pracy. Praca była wykonywana głównie w biurze firmy (...) Sp. z o.o. przy ul. (...) w W. i była nadzorowana zarówno przez bezpośredniego pracodawcę B. B., jak i przez podmiot zewnętrzny, tj. Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. – M. T. (2). Wynagrodzenie było natomiast płatne przelewem na rachunek bankowy wskazany przez ubezpieczoną. Z tytułu zawartej w dniu 28 stycznia 2019 r. umowy o świadczenie usług administracyjnych między (...) Sp. z o.o., a (...) w L., B. B. otrzymywał określone wynagrodzenie w wysokości 8.772,42 zł miesięcznie, na które składała się marża w wysokości 400,00 zł miesięcznie i wynagrodzenie ubezpieczonej brutto z należnymi składkami na ubezpieczenia społeczne (pisemne zeznania świadka G. M. (2) k. 54-56, pisemne zeznania świadka P. A. k. 59-62, pisemne zeznania świadka M. T. (2) k. 64-67, zeznania świadka B. B. k. 70-72, k. 153, zeznania odwołującej k. 73-75, k. 152-153 a.s., wyjaśnienia z dnia 26 sierpnia 2019 r., korespondencja e-mail z okresu od stycznia do maja 2019 r., oświadczenia świadków D. B. i G. M. (2), przelewy wynagrodzeń, listy obecności – nienumerowane karty akt organu rentowego).

W dniu 4 czerwca 2019 r., a więc na miesiąc przed zaplanowanym terminem porodu, M. T. (1) udała się na zwolnienie lekarskie. W dniu 26 czerwca 2019 r. ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w maju 2020 r. odwołująca powróciła do pracy u płatnika składek na dotychczasowe stanowisko Project Managera. Po upływie miesiąca okazało się, że jest w drugiej ciąży w związku, z czym ponownie udała się na zwolnienie lekarskie. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, B. B. nie zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika i zrezygnował z obsługi administracyjnej na rzecz (...) Sp. z o.o. Z kolei M. T. (2) zatrudnił w Spółce w dniu 9 maja 2019 r. A. D. na stanowisku pracownika administracyjnego w wymiarze pełnego etatu oraz za wynagrodzeniem w kwocie 2.800,00 zł netto miesięcznie, początkowo na okres próbny, wynoszący trzy miesiące, a następnie od dnia 1 sierpnia 2019 r. na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w kwocie 4.305,00 zł brutto (umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2019 r. k. 17, umowa o pracę z dnia 9 maja 2019 r. k. 18-19, pisemne zeznania świadka M. T. (2) k. 64-67, zeznania odwołującej k. 73-75, k. 152-153 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez M. T. (1) ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie o pracę u płatnika składek (...) B. B.. W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, organ rentowy uznał, że umowa o pracę na podstawie, której ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek została zawarta w celu obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Zakład wskazał, że wśród przedłożonych dowodów wskazujących na wykonywanie pracy znajdują się maile wysyłane sprzed daty zgłoszenia M. T. (1), jako pracownika w Spółce (...) i sprzed daty 28 stycznia 2019 r. wskazanej jako rozpoczęcie świadczenia pracy dla (...) Sp. z o.o. Także oświadczenia świadków D. B. i G. M. (1) nie są wiarygodne, albowiem poświadczają pracę ubezpieczonej wyłącznie na rzecz (...) Sp. z o.o. od stycznia 2019 r. W ocenie organu rentowego powyżej wskazane okoliczności świadczą o tym, że skorzystanie z ubezpieczeń społecznych poprzez nawiązanie stosunku pracy z płatnikiem składek miało na celu tylko i wyłącznie uprawdopodobnienie istnienia podstawy tego ubezpieczenia. Tym samym analiza faktyczna zgromadzonych w postępowaniu wyjaśniającym dowodów uzasadnia stwierdzenie, że ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u wyżej wymienionego pracodawcy, gdyż zawarta w dniu 1 stycznia 2019 r. umowa o pracę, jako czynność zmierzająca do obejścia prawa jest nieważna (zawiadomienia o wszczęciu postępowania z 12 sierpnia 2019 r., zawiadomienie z 12 września 2019 r. – nienumerowane karty akt organu rentowego).

W oparciu o powyższe ustalenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.) wydał w dniu 10 października 2019 r. decyzję nr: (...), w której stwierdził, że M. T. (1), jako pracownik u płatnika składek (...) B. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2019 r. (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 10 października 2019 r. nr: (...) – nienumerowane karty akt organu rentowego). Od powyższej decyzji organu rentowego, ubezpieczona złożyła odwołanie do Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie z dnia 18 listopada 2019 r. k. 3-10 a.s.).

Powyższy stan faktyczny, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i osobowych M. T. (1) oraz w oparciu o zeznania świadków: G. M. (2) (k. 54-56), P. A. (k. 59-62) oraz M. T. (2) (k. 64-67) i zeznania odwołującej M. T. (1) (k. 73-75, k. 152-153 a.s.) oraz zainteresowanego B. B. (k. 70-72, k. 153). Dowody z dokumentów zostały ocenione jako wiarygodne, gdyż korespondowały ze sobą, a także z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co 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.

Sąd Okręgowy dał również wiarę zeznaniom świadków G. M. (2) i P. A.. G. M. (2), który w 2019 r. był pracownikiem (...) Sp. z o.o., a także P. A., który był podwykonawcą ww. Spółki w tym okresie czasu potwierdzili, że odwołująca wykonywała obowiązki służbowe wskazane w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 2019 r., zajmowała się kompleksową obsługą administracyjną biura oraz wskazali, że mieli z odwołującą stały kontakt mailowy oraz telefoniczny. Zainteresowany B. B., potwierdził natomiast, że zatrudnił odwołującą w swojej firmie na zasadzie tzw. outsourcingu pracowniczego oraz, że wykonywała ona obowiązki na rzecz klienta jego firmy – Spółki (...) Sp. z o.o. Także świadek M. T. (2) wskazał, że odwołująca, będąc zatrudnioną w (...) realizowała zadania na rzecz jego Spółki w ramach umowy o świadczenie usług administracyjnych z dnia 28 stycznia 2019 r. Odwołująca również wskazała na powyższe okoliczności oraz potwierdziła, że zależało jej na stałym i stabilnym zatrudnieniu w podmiocie niezależnym w ramach, którego wykonywałaby obowiązki na rzecz (...) Sp. z o.o. Dodała, że jej praca była nadzorowana zarówno przez bezpośredniego pracodawcę B. B., jak i przez podmiot zewnętrzny, tj. Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. – M. T. (2). Wskazała, że w tym czasie była w trzecim miesiącu ciąży i chciała mieć gwarancję posiadania tytułu do ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu zeznania wszystkich wskazanych osób są wiarygodne, gdyż wzajemnie ze sobą korespondują, wspólnie tworzą jednolity, logiczny i nie budzący wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego obraz okoliczności sprawy. Relacje świadków, odwołującej i zainteresowanego, znajdują również potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów osobowych, zwłaszcza w załączonej do akt rentowych korespondencji e-mail. Strony w sposób nie budzący wątpliwości, wewnątrznie spójnie oraz zgodnie z dokumentami, przedstawiły motywy zawarcia umowy o pracę, wskazały na zakres obowiązków, a także określiły sposób ich realizacji. Odnośnie wskazanych okoliczności Sąd nie miał zatem wątpliwości, uwzględniając przede wszystkim to, że strony przedstawiły dokumenty na potwierdzenie prezentowanych tez, a częściowo potwierdzili je świadkowie. Zeznanom stron i świadków należało więc dać wiarę, gdyż brak było podstaw do tego, aby kwestionować ich wiarygodność w jakiegokolwiek części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. T. (1) od decyzji organu rentowego z dnia 10 października 2019 r. nr: (...) jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy umowa o pracę zawarta przez odwołującą M. T. (1) z (...) B. B. w dniu 2 stycznia 2019 r. stanowi ważną i skuteczną umowę o pracę, czy też - jak twierdzi ZUS - umowa ta została zawarta jedynie dla pozoru, w związku z czym nie wywołała ona i nie wywołuje skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

Przystępując do oceny prawnej przedmiotu sporu, w pierwszej kolejności przyznać należy, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust.1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym: emerytalno-rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy w okresie od momentu nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. 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 (art. 22 § 1 k.p.). W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego specyficznych cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że sformułowany przez organ rentowy zarzut pozorności umowy o pracę był chybiony. Jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 2013 r. (II PK 299/12) oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie między stronami musi istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji). A zatem jest to porozumienie, co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej oraz woli powołania do życia określonego stosunku prawnego. Sąd Najwyższy zwraca w tym orzeczeniu uwagę, że przepis art. 83 § 1 k.c. opisuje dwie różne postaci pozorności. Pierwsza z nich dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozorów i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej. Można tu mówić o pozorności zwykłej, bezwzględnej lub o symulacji absolutnej, bezwzględnej. Druga dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej (dysymulowanej), której skutki prawne rzeczywiście chcą wywołać. Czynność prawna pozorna, wyrażająca oświadczenie woli pozorne, nie ukrywające innej czynności prawnej, nie wywołuje między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. Oświadczenie woli stron nie może wywołać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 1986 r., I CR 45/86).

Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96 oraz z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97). Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza jednak, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna (art. 83 k.c.).

Z ustaleń poczynionych w rozpatrywanej sprawie wynika, że M. T. (2), będący Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. chciał zatrudnić M. T. (1), jednak w obsługującym firmę biurze rachunkowym został poinformowany, że świadczenie przez nią pracy na rzecz spółki, w której jest też udziałowcem może zostać zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w toku postępowania kontrolnego. W związku z tym, podjął decyzję, że ubezpieczona podejmie pracę na rzecz Spółki na zasadzie „outsourcingu”, będąc zatrudnioną w innym podmiocie. Przez biuro rachunkowe, nawiązał więc kontakt z B. B., prowadzącym firmę (...), który był zainteresowany poszerzeniem swojej działalności poprzez zatrudnienie pracownika i świadczenie usług dla innego podmiotu poprzez wynajem ww. pracownika. W tym miejscu wskazać należy, że umowa outsourcingu usług to umowa nienazwana według Kodeksu cywilnego. Można ją określić jako umowę świadczenia usług na warunkach zlecenia bądź o charakterze mieszanym, z elementami umowy o dzieło czy dostawy. Umowa outsourcingu w praktyce może przyjmować różne formy, np. outsourcing pracowniczy, czyli korzystanie z pracowników firmy zewnętrznej dla wykonywania określonych usług, co w aspekcie finansowym może stanowić korzystną alternatywę wobec zatrudniania własnych pracowników. Inne formy outsourcingu występujące w obrocie mogą dotyczyć np. usług: informatycznych, księgowych, logistycznych, transportowych, obsługi administracyjnej czy marketingowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2019 r., I UK 159/18).

Od umowy outsourcingu należy odróżnić umowę podwykonawstwa. W Kodeksie cywilnym nie zawarto ogólnej definicji legalnej umowy o podwykonawstwo poza umową podwykonawczą na roboty budowlane (art. 647¹ § 1 k.c., którego celem stała się ochrona interesów podwykonawców budowlanych). Inne przypadki podwykonawstwa korzystają z generalnego przepisu o swobodzie umów (art. 353¹ k.c.) i mieszczą się w kategorii umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (poza kwestią podwykonawstwa uregulowaną w ustawie o zamówieniach publicznych). Zwrócić jednak należy uwagę, że stosownie do art. 738 § 1 k.c. przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W wypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie dającego zlecenie o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy i w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy. Zgodnie z § 2 tego artykułu zastępca odpowiedzialny jest za wykonanie zlecenia także względem dającego zlecenie. Jeżeli przyjmujący zlecenie ponosi odpowiedzialność za czynności swego zastępcy jak za swoje własne czynności, ich odpowiedzialność jest solidarna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2019 r., I UK 159/18, niepublikowane).

Jak nadto wyjaśniono w powoływanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego, powierzenie pracownikowi wykonywania czynności określonych w umowie o pracę lub umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług) na rzecz innego podmiotu nie oznacza jeszcze, że wskutek tego pracownik lub zleceniobiorca staje się pracownikiem lub zleceniobiorcą beneficjenta jego pracy. Podobnie wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub zleceniodawcę (usługobiorcę), znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje automatycznie nawiązania stosunku pracy lub stosunku zlecenia z tym innym podmiotem. Dopuszczalna jest bowiem taka konstrukcja umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług), w ramach której usługodawcy powierza się wykonywanie czynności określonych w umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług) na rzecz innego podmiotu oraz pod jego kierownictwem bez konsekwencji prawnych w postaci przyjęcia, że ten podmiot staje się zleceniodawcą (usługobiorcą). Do umów prawa cywilnego nie mają zastosowania przepisy prawa pracy. Jest odwrotnie - to do umów o pracę mają niekiedy zastosowanie przepisy prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Jeżeli zatem ubezpieczona była związana z zainteresowanym, a więc z płatnikiem składek umową o pracę, to w tym przypadku należy odwołać się do aksjologii prawa pracy. Możliwe jest - co do zasady - przyjęcie, że umowa zawarta przez odwołującą ze spółką (...) była pozorna, a faktycznie stroną umowy o pracę była od początku (...) Sp. z o.o. Przyjęcie tego założenia wymaga jednak dokonania ustaleń faktycznych i ocen prawnych, co do wszystkich przesłanek zastosowania konstrukcji pozorności czynności prawnej, kryjącej inną czynność prawną (w tym przypadku umowę zawartą faktycznie z innym podmiotem). Okoliczność, że ubezpieczona wykonywała obowiązki pracownicze, których faktycznym odbiorcą była (...) Sp. z o.o. nie uzasadnia automatycznie stanowiska, że to właśnie ta Spółka jest faktycznym pracodawcą oraz płatnikiem składek

za odwołującą. W tej mierze należy bowiem zbadać, czy stosunek prawny łączący odwołującą z (...) wypełnia przesłanki z art. 22 k.p.

W świetle ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie, nie ulega wątpliwości, że M. T. (1) świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) B. B. z siedzibą w L. w dniu 2 stycznia 2019 r. Potwierdzają to w sposób jednoznaczny nie tylko zeznania stron niniejszego postępowania, ale też wiarygodne zeznania świadków oraz dokumentacja załączona do akt niniejszej sprawy. Wynika z niej, że w dniu 28 stycznia 2019 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez Prezesa Zarządu w osobie M. T. (2) zawarła z B. B., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. B. w L. umowę o świadczenie usług administracyjnych. W § 1 wskazano, że celem powyższej umowy jest ustalenie zasad świadczenia usług administracyjno-biurowych w miejscu, a także w czasie wskazanym przez zamawiającego. Postanowiono również, że wykonawca realizować będzie obowiązki umowne przy udziale osób i podmiotów, które posiadają uprawnienia i kwalifikacje niezbędne do świadczenia usług objętych ww. umową. W § 2 strony ustaliły natomiast zakres obowiązków pracownika, który będzie odpowiedzialny za realizację ww. umowy. Tym samym (...) Sp. z o.o. stała się kontrahentem, a zarazem klientem (...), co nie oznacza, że stała się również płatnikiem składek w stosunku do odwołującej. Co prawda świadkowie G. M. (2) i P. A. potwierdzili, że odwołująca realizowała obowiązki na rzecz (...) Sp. z o.o. w siedzibie tej Spółki, jednak wykonywała to stosownie do zakresu obowiązków powierzonych jej przez jej bezpośredniego przełożonego B. B. w oparciu o zawartą umowę o świadczenie usług administracyjnych z dnia 28 stycznia 2019 r. Tym samym obsługiwała ona jednego z klientów (...), jakim była (...) Sp. z o.o., do czego została przydzielona przez B. B.. Ponadto okolicznością potwierdzającą realizację powierzonych jej zadań jest obszerna korespondencja e-mail, jaką odwołująca prowadziła w okresie od stycznia do maja 2019 r. z pracownikami i kontrahentami (...) Sp. z o.o., a dotyczącą prowadzonych inwestycji, spraw organizacyjnych, pracowniczych i administracyjno-biurowych. Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie potwierdzają zatem, aby celem zawartej umowy o pracę był brak woli rzeczywistego jej świadczenia z jednej strony i brak woli korzystania z tej pracy przez drugą stronę. O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowana jako obejście prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r. II UK 334/07).

W ocenie Sądu Okręgowego, poza samym faktem świadczenia pracy przez odwołującą, została wykazana także racjonalność i ekonomiczna potrzeba zatrudnienia M. T. (1). B. B., prowadzący firmę (...), był bowiem zainteresowany poszerzeniem zakresu swojej działalności poprzez zatrudnienie pracownika i świadczenie usług dla innego podmiotu na zasadzie tzw. „outsourcingu pracowniczego” z tytułu, którego miał otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w postaci marży. Z kolei M. T. (2), będący Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. potrzebował zatrudnić osobę, która kompleksowo zajęłaby się obsługą administracyjną jego firmy. Najlepszą kandydatką na to stanowisko była M. T. (1), która od początku założenia ww. działalności, pomagała mężowi w jej prowadzeniu, a nadto posiadała w Spółce 10% udziałów. Naturalnym i logicznym jest zatem, że B. B. to jej powierzył realizację umowy o świadczenie usług administracyjnych z dnia 28 stycznia 2019 r. Powyższe uzasadnia również zawarcie przez strony od razu umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż odwołująca legitymuje się kwalifikacjami i doświadczeniem niezbędnym dla realizacji zadań z zakresu administracji biurowej. Zdaniem Sądu za pozornością zawartej umowy nie przemawia również fakt opóźnienia w zgłoszeniu M. T. (1) do ubezpieczeń społecznych. Z dokumentów załączonych do akt sprawy, a zwłaszcza z umowy o pracę wynika, że odwołująca od dnia 2 stycznia 2019 r. rozpoczęła świadczenie pracy na rzecz płatnika składek. Należy zatem przyjąć, że strony nawiązały stosunek pracy w dacie wynikającej z umowy. Wobec tego nie można podzielić stanowiska ZUS, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych po terminie świadczy o zamiarze stron nawiązania stosunku pracy, który był pozorny. Sąd oceniając, że umowa nie była pozorna, wiązał pod uwagę, że za taką nie można uznać umowy, która w rzeczywistości była wykonywana, tj. takiej, w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę podporządkowaną. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 2001 r. (sygn. akt UK 244/00) wskazując, że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku

ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Dodatkowo, jak wynika z poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w innym wyroku z dnia 13 czerwca 2006 r. (sygn. akt II UK 202/05), nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią, lecz to, czy taki zamiar stron został faktycznie i w rzeczywistości zrealizowany.

Zaakcentować przy tym należy, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie uzależniają także skuteczności nawiązania stosunku pracowniczego od czasookresu trwania konkretnej umowy, od długości wcześniej przysługującej ochrony ubezpieczeniowej, czy też od stanu zdrowia pracownika. Z tego wynika, że nagłe przerwanie relacji z pracodawcą bądź nieprzystąpienie do realizacji umowy o pracę w ustalonym czasie z powodu pogorszenia stanu zdrowia pracownika, 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. Skutku takiego nie rodzi zawarcie przez strony umowy o pracę bez woli jej realizacji, nawet jeżeli strony podejmują jakieś czynności, które mają na zewnątrz pozorować realizację umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 maja 2014r., III AUa 826/13). W niniejszej sprawie ubezpieczona M. T. (1) była podporządkowana swojemu pracodawcy. Mimo tego, że pracę wykonywała głównie w biurze firmy (...) Sp. z o.o. przy ul. (...) w W., to jednak była nadzorowana zarówno przez bezpośredniego pracodawcę B. B., jak i przez podmiot zewnętrzny, tj. Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. – M. T. (2). B. B., jako jej bezpośredni przełożony skierował ją bowiem do obsługi administracyjnej Spółki (...) Sp. z o.o., a więc nie można przyjąć, że nie wydawał jej poleceń służbowych oraz nie kierował jej pracą. Skoro zatem ubezpieczonej powierzona została obsługa biura (...) Sp. z o.o. to rozumiałym jest, że obowiązki te wykonywała w siedzibie tej Spółki, gdyż było to rozwiązanie najbardziej optymalne i racjonalne, choćby z powodu bezpośredniego dostępu do dokumentacji firmy oraz jej systemów komputerowych. Jej czas pracy był jednak ewidencjonowany przez B. B. i odwołująca potwierdzała go podpisując się każdego dnia na liście obecności. To on również wypłacał jej wynagrodzenie na wskazany przez nią numer rachunku bankowego. Z kolei pracując zdalnie w domu, odwołująca cały czas była do dyspozycji pod telefonem i odpisywała na wiadomości e-mail. Z tego też względu w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy uznać należy, że ziszczyły się przesłanki przewidziane w treści art. 22 § 1 k.p.

Organ rentowy w zaskarżonej decyzji wskazywał również, że ubezpieczona zawierając umowę o pracę w dniu 2 stycznia 2019 r. była w trzecim miesiącu ciąży, co również miałoby świadczyć o pozorności nawiązanego stosunku pracy. Nie można jednak zapominać, że nawet w przypadku, kiedy kobieta będąca w ciąży poszukuje ochrony ubezpieczeniowej, może dojść do nawiązania ważnego stosunku pracy. Na przeszkodzie temu nie stoi nawet zaawansowana ciąża, jeśli stosunek pracy faktycznie jest realizowany. Wynika to z tego, że fakt ciąży nie przekreśla aktywności zawodowej. Również przepisy prawa nie zawierają żadnych ograniczeń w tym względzie i nie wskazują, w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy, ani przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenia społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczipiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy więc o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak i inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak chociażby chęć uzyskania środków utrzymania (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2013r., I UK 472/12; z dnia 11 września 2013r., II UK 36/13; także: wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 16 marca 2017r., III AUa 1003/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 lutego 2017r., III AUa 1270/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lipca 2018r., III AUa 297/18; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 maja 2018r., III AUa 858/17). Nawet zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje samo w sobie nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy, czy też jej pozorności, o ile na jej podstawie praca w reżimie określonym w przepisie art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z warunkami określonymi w w/w przepisie (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2018r., III AUa 141/18). Istotne jest jednak to, że po porodzie i zakończeniu urlopu macierzyńskiego, odwołująca powróciła do pracy w (...) i świadczyła ją do momentu udania się na kolejne zwolnienie lekarskie w związku z drugą ciążą. Powyższe przeczy zatem ustaleniom

organu rentowego, że umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2019 r. została zawarta wyłącznie w celu obejścia ustawy i uzyskania korzyści z ubezpieczenia społecznego.

W związku z powyższym, nawet gdyby M. T. (1) celowo zawarła umowę, aby uzyskać świadczenia w związku z chorobą i macierzyństwem, to nie czyni to umowy o pracę pozorną, gdyż była realizowana. Wbrew twierdzeniom organu rentowego, Sąd nie znalazł podstaw do stwierdzenia, aby doszło do naruszenia w rozważanym przypadku zasad współżycia społecznego. Ponadto należy zaznaczyć, że ciąża może być też zaawansowana i nie stoi na przeszkodzie nawiązaniu stosunku pracy, jeśli faktycznie jest on realizowany. W takiej sytuacji nie ma podstaw, aby z uwagi na stan, w jakim ubezpieczona się znajdowała, czynić zarzuty nawiązania nieważnego, ponieważ pozornego stosunku pracy. Jednocześnie w związku z jej nieobecnością, nie mogła być realizowana umowa outsourcingu pracowniczego, dlatego też B. B. odstąpił od jej czasowej realizacji, natomiast M. T. (2) sam zatrudnił nowego pracownika A. D. na stanowisku pracownika administracyjnego w wymiarze pełnego etatu oraz za wynagrodzeniem w kwocie 2.800,00 zł netto miesięcznie, początkowo na okres próbny, wynoszący trzy miesiące, a następnie od dnia 1 sierpnia 2019 r. na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w kwocie 4.305,00 zł brutto. Jeśli chodzi zaś o wysokość wynagrodzenia M. T. (1), to Sąd nie rozważał, czy było ono wygórowane, gdyż czym innym jest określenie podstawy składki oraz wymiar świadczeń z ubezpieczenia społecznego i czym innym jest sam tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zaskarżona decyzja w rozpoznawanej sprawie ma za przedmiot tylko podleganie ubezpieczeniom społecznym i nie obejmuje wysokości świadczenia z ubezpieczenia społecznego, stąd sama wysokość zgłoszonej podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia. Organ rentowy, jeśli stwierdziłby, że jest ona wygórowana, ale umowa faktycznie była realizowana, ma możliwość ukształtowania stosunku pracy za wynagrodzeniem niższym niż ustalone przez strony. Nie istnieje natomiast możliwość, by zbyt wysoką podstawę wymiaru składek czynić powodem wykluczenia z ubezpieczeń społecznych.

Mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne i zaprezentowaną argumentację, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjął, że M. T. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) B. B. z siedzibą w L. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2019 r. (pkt 1 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł w pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądzając od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 180 zł, której wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2017 r. poz. 1797).