

Sygn. akt III AUa 697/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	Jolanta Hawryszko Urszula Iwanowska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 czerwca 2023 r. w Szczecinie

sprawy M. G. i P. G. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie

z dnia 4 października 2022 r., sygn. akt IV U 428/22

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala odwołania i zasądza od M. G. i P. G. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,
- zasądza od M. G. i P. G. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Jolanta Hawryszko
-------------------	----------------------------------	-------------------

Sygn. akt III AUa 697/22

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., decyzją z dnia 18 maja 2022 roku, nr (...), wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3, art. 6 ust. 1 pkt 4 i 5, art. 8 ust. 11, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 2 i 5, art. 18 ust. 8 i 9, art. 20 ust.1 oraz art. 38 ust.1 Ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych stwierdził, że M. G.:

- nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba wykonująca umowę zlecenia u płatnika składek P. G. (1) od dnia 23 listopada 2021 roku,
- podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu jako osoba współpracująca z osobą (...) od 23 listopada 2021 roku,
- podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz wypadkowe z tytułu współpracy z osobą (...) wyniosły w następujących okresach:
 - 11/2021 - 841,44 złotych,
 - 12/2021 – 3 155,40 złotych,
 - 1,2,3/2022 – 3 553,20 złotych za każdy miesiąc.

W uzasadnieniu wskazano, że czynności wymienione w umowie zawartej między M. G. i P. G. (1) oraz liczba godzin ich realizowania potwierdzały, że praca ubezpieczonej miała charakter stały i ciągły. Dodatkowo wskazano, że prace opisane w oświadczeniach stron i potwierdzone przez świadków były niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania działalności prowadzonej przez P. G. (1) oraz miały charakter regularny, istotny i trwały. Zwrócono uwagę, że P. G. (1) jest zatrudniony w wymiarze pełnego etatu w innym zakładzie pracy, co potwierdza, że praca M. G. jest niezbędna celem prawidłowego funkcjonowania jego firmy w czasie jego nieobecności. Podejmowane przez M. G. działania niewątpliwie wpływają na wynik finansowy działalności P. G. (1) i przyczyniają się do utrzymania wspólnego gospodarstwa domowego. Stwierdzono również, że umowy zlecenia zawarte pomiędzy P. G. (1) a M. G. nie noszą cech wynikających

z przepisów Kodeksu cywilnego. Czynności, które M. G. wykonywała w ramach przedstawionych umów miały natomiast cechy umowy o pracę, określone

w art. 22 §1 Kodeksu pracy, co potwierdza liczba godzin pracy oraz zakres obowiązków. Podniesiono, że na potrzeby ubezpieczeń społecznych małżonek współpracujący

z osobą bliską prowadzącą działalność gospodarczą bez umowy bądź na podstawie umowy o pracę, w sytuacji prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego, traktowany jest jako współpracujący z taką osobą. Natomiast analiza zebranego materiału dowodowego pozwalała stwierdzić, że M. G. współpracuje

z małżonkiem P. G. (1) przy prowadzeniu jego działalności gospodarczej, co uzasadniało zakwestionowanie zgłoszonego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz wysokości podstawy wymiaru składek i dawało podstawy do objęcia jej od 23 listopada 2021 roku ubezpieczeniami społecznymi z tytułu współpracy z osobą (...) i ustalenie z tego tytułu podstaw wymiaru składek

na te ubezpieczenia jak dla osoby prowadzącej działalność gospodarczą.

Od powyższej decyzji odwołanie wniosła osobiście M. G., zaś w imieniu P. G. (1) uczynił to profesjonalny pełnomocnik.

Reprezentujący płatnika składek pełnomocnik, zarzucił decyzji naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 8 ust. 2 i 11, art. 13 pkt 5, art. 18 ust. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 §1 Kodeksu pracy, poprzez przyjęcie, że M. G. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu jako osoba współpracująca z (...) i w konsekwencji zastosowanie tych przepisów, zamiast art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 13 pkt 2 i art. 18 ust. 7 cytowanej ustawy, gdy tymczasem M. G. powinna podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, jako zleceniobiorczyni.

W oparciu o powyższy zarzut w imieniu P. G. (1) wniesiono o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że M. G. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu

oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba wykonująca umowę zlecenia u płatnika składek P. G. (1) od dnia 23 listopada 2021 roku, ewentualnie o uchylenie zaskarżonej decyzji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawcy zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że umowa łącząca strony nie miała cech umowy o pracę. M. G. samodzielnie organizowała działania, które miała wykonać w ramach zawartej umowy o świadczenie usług, tj. samodzielnie decydowała o godzinach i dniach świadczenia usług, sama decydowała jakie konkretnie działania podejmie danego dnia i w jakim miejscu (w miejscu zamieszkania, w miejscu prowadzenia działalności przez P. G. (1), czy w siedzibach kontrahentów na terenie K.), nie podpisywała list obecności, P. G. (1) nie narzucał jej stałych godzin i dni pracy oraz nie wskazywał, jakie prace miały zostać wykonane danego dnia, nie kontrolował postępów prac. Z rejestru godzin realizacji zlecenia za poszczególne miesiące wynika, że M. G. świadczyła usługi w różnym czasie (od 3 do 7 godzin dziennie), więc nie można mówić o ciągłości pracy. Ponadto, w §3 ust. 1 umowy zlecenia, strony dopuściły możliwość powierzenia osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem umowy za zgodą zleceniodawcy, tymczasem elementem istotnym stosunku pracy jest niemożliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią. Powyższe wskazuje jednoznacznie, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie występują żadne elementy stosunku pracy. Dodatkowo wskazano, że ZUS w wydawanych interpretacjach indywidualnych wskazuje, że osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, podlegają ubezpieczeniom z tego tytułu, nawet jeżeli spełniają kryteria określone dla osób współpracujących. M. G. w swoim odwołaniu powołała podobne argumenty i sformułowała tożsame wnioski.

W imieniu organu rentowego, w odpowiedzi na odwołania, wniesiono o ich oddalenie oraz o zasądzenie od odwołujących na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podtrzymano stanowisko wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 października 2022 roku zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że M. G. od 23 listopada 2021 roku nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu jako osoba współpracująca z osobą (...), natomiast podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba wykonująca umowy zlecenia u płatnika składek P. G. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w K., w okresie od 23 listopada 2021 roku, zaś podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia z tego tytułu wynoszą:

- w listopadzie 2021 roku – 0,
- w grudniu 2021 roku – 900 złotych,
- w styczniu 2022 roku – 2 910 złotych,
- w okresie od lutego do marca 2022 roku – 3 000 złotych za każdy z miesięcy (pkt I).

Jednocześnie zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz P. G. (1) kwotę 180 (stu osiemdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z ustawowymi odsetkami za opóźnieniem od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty (pkt II).

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Odwołująca M. G. urodziła się (...). W dniu 13 stycznia 2007 roku zawarła związek małżeński z odwołującym P. G. (1). Od tego czasu prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, mając na utrzymaniu dzieci.

W dniu 18 kwietnia 2007 roku odwołująca uzyskała tytuł zawodowy magistra ekonomii w zakresie ekonomii sektora publicznego i samorządowego na Politechnice (...) Od 1 października 2008 roku do 27 marca 2010 roku była zatrudniona

w (...) oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w Wydziale (...), na stanowisku starszego referenta. Od 22 marca 2010 roku do 31 grudnia 2014 roku pracowała w (...) w S., na stanowisku specjalisty ds. ekonomiczno-administracyjnych.

Odwołujący P. G. (1) od lat był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27 września 2019 roku rozpoczął dodatkowo prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej pod firmą (...), z siedzibą w K., przy ulicy (...). Dodatkowo działalność ta jest wykonywana w K., przy ul. (...), jej przedmiotem jest obróbka mechaniczna elementów metalowych. Odwołujący dzięki swoim zdolnościom technicznym i przedsiębiorczości tworzy maszyny do obróbki metali, których następnie używa w przedsiębiorstwie celem wytwarzania elementów metalowych na zamówienie innych przedsiębiorstw, bądź też zbywa wytworzone maszyny na rzecz klientów. Charakter działalności powoduje, że przynosi ona stały, choć nieregularny wzrost przychodów, co wiąże się z długimi okresami projektowania i budowania maszyn, następnie wykorzystywanych lub zbywanych.

W ostatnich latach z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę odwołujący osiągnął następujące przychody: w 2018 roku- 157 663,33 złotych, w 2020 roku – 94 136,17 złotych, w 2021 roku – 95 434,86 złotych.

Natomiast działalność gospodarcza przyniosła następujące przychody: w 2019 roku – 318 756,12 złotych, w 2020 roku – 625 615,86 złotych, w 2021 roku – 1 231 268 złotych, przy czym na koniec sierpnia 2021 roku przychód wynosił 268 047 złotych, na koniec września 2021 roku - 604 103,75 złotych, na koniec października – 793379,75 złotych, zaś na koniec listopada – 822 611,75 złotych.

Na koniec stycznia 2022 roku przychód wyniósł 109 567,50 złotych, na koniec lutego - 486 646 złotych, na koniec marca - 1 018 088 złotych, na koniec kwietnia - 1 550 134 złotych, na koniec maja -1 668 756,68 złotych, na koniec czerwca - 1 792 304,38 złotych. Na koniec lipca - 1 838 091,52 złotych, zaś na koniec sierpnia 2022 roku - 1 904 482,89 złotych.

Przez lata pomiędzy małżonkami panował uzgodniony w sposób dorozumiany podział obowiązków domowych. P. G. (1) zarabiał na utrzymanie w pracy oraz prowadząc przedsiębiorstwo, natomiast M. G. zajmowała się wychowywaniem dzieci.

W związku z tym, że sytuacja materialna rodziny polepszyła się dzięki przedsiębiorczości odwołującego, małżonkowie ustalili, iż odwołująca wyrezygo w pełnionych dotąd przezeń osobiście obowiązkach administracyjnych i księgowych przedsiębiorstwa, aby mógł spędzać czas wolny z dziećmi.

W związku z tym w dniu 22 listopada 2021 roku małżonkowie zawarli umowę zlecenia na czas określony od 23 listopada 2021 roku do 31 grudnia 2022 roku, w której przewidziano wykonywanie przez M. G. następujących czynności

na rzecz przedsiębiorstwa (...):

- prowadzenie księgi przychodów i rozchodów, ewidencji VAT, ewidencji środków trwałych,
- sporządzanie deklaracji PIT, VAT, JPK,
- prowadzenie rozliczeń z ZUS,
- prowadzenie obsługi banku
- zaopatrzenie.

Dotąd wszystkimi tymi kwestiami zajmował się osobiście odwołujący, korzystając z pomocy swojej mamy, wieloletniej księgowej. Odwołujący wdrożył swą małżonkę w obowiązki, zaś w przypadku wątpliwości, kontaktowała się ona po poradę z nim lub z jego mamą.

Z tytułu wykonywanych czynności zleceniobiorczyni miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 30 złotych brutto za godzinę pracy, płatne w ciągu 7 dni po wystawieniu rachunku. Zleceniobiorczyni zobowiązywała się do wykonywania czynności z należytą starannością i nie powierzania ich wykonania osobie trzeciej bez uprzedniego zezwolenia zleceniodawcy. Przy zawieraniu umowy M. G. oświadczyła, że nie jest nigdzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę i nie posiada innego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Małżonkowie zdecydowali się na zawarcie umowy również ze względu na to, że P. G. (1) potrzebował osoby zaufanej, by uniknąć ryzyka ujawnienia tajemnic przedsiębiorstwa związanych z autorskimi projektami maszyn. Odwołująca potrzebowała natomiast elastycznego zatrudnienia, by mogła łączyć je z wychowywaniem dzieci.

W ramach prowadzonej działalności odwołujący zatrudniał ponadto dwóch innych pracowników, również w oparciu o umowy zlecenia, na stanowiskach związanych z budową maszyn i wykonywanymi za ich pomocą usługami. Świadczą oni pracę w zależności od aktualnych potrzeb pracodawcy i własnych możliwości, jeden z nich oprócz tego osobiście zajmuje się opieką nad dzieckiem, pracuje od osiemdziesięciu kilku do stu dwudziestu godzin miesięcznie, ma elastyczne godziny pracy.

W praktyce, na podstawie zawartej umowy odwołująca zajmowała się prowadzeniem ogółu dokumentacji firmy, obsługą spraw bankowych oraz zaopatrzeniem, tj. zamówieniami i odbiorem części. Prowadziła księgę podatkową, ewidencję sprzedaży i zakupów, wystawiała faktury sprzedaży oraz za wykonane usługi. Zajmowała się systemem obsługi bazy danych gospodarki odpadami. Obsługiwała korespondencję i zamówienia przychodzące do firmy. Przygotowywała umowy zlecenia dla pozostałych pracowników i zgłaszała ich do ZUS. Kontaktowała się z kontrahentami. Pracowała w godzinach, na jakie pozwalał jej harmonogram zadań związanych z wychowywaniem dzieci. Rozliczała się z wykonanej pracy na podstawie ewidencji godzin przepracowanych w poszczególnych dniach. Obowiązki wykonywała w dni powszednie, o różnych porach. Odwołująca wykonywała pracę w domu, jedynie w razie potrzeby jeździła na halę produkcyjną przedsiębiorstwa, gdzie nie było osobnego miejsca pracy, a jedynie wyznaczone miejsce składowania dokumentacji. Wynagrodzenie było przelewane na konto bankowe po przedstawieniu rachunku ewidencjonującego liczbę godzin przepracowanych w danym miesiącu, podobnie jak innym zleceniobiorcom.

P. G. (1) poza okresem wdrożenia w obowiązki, nie wydawał jej żadnych poleceń i nie kontrolował czasu i sposobu wykonywania przez nią pracy. Wszystkie decyzje co do kierunków rozwoju działalności podejmował osobiście, na nim spoczywały wszelkie kwestie biznesowe i związane z produkcją. Osobiście dokonywał również zamówień części i półproduktów.

M. G. wykonała prace według następującego harmonogramu:

- w listopadzie 2021 roku przez 30 godzin, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 900 złotych brutto (661,72 złotych netto).
- w grudniu 2021 roku przez 97 godzin, za wynagrodzeniem 2 910 złotych brutto (1943,04 netto),
- w styczniu 2022 roku przez 100 godzin, za wynagrodzeniem 3 000 złotych brutto (2 204,72 złotych netto)
- w lutym 2022 roku 100 godzin, za wynagrodzeniem 3 000 złotych brutto (2 204,72 złotych netto).

Wynagrodzenie było przelewane na konto bankowe prowadzone dla odwołującej.

W dniu 7 grudnia 2021 roku otrzymała kwotę 661,72 złotych. W dniu 9 stycznia 2022 roku - 1943,04 złotych, w dniu 10 lutego 2022 roku – 2 204,72 złotych, w dniu 10 marca 2022 roku – 2 204,72 złotych.

W okresie od 3 marca 2022 roku do 19 maja 2022 roku M. G. uzyskiwała orzeczenia lekarskie o niezdolności do pracy w związku z ciążą. Małżonkowie mają zamiar w przyszłości kontynuować współpracę na dotąd przyjętych zasadach.

Od 1 listopada 2021 roku do 11 listopada 2021 roku P. G. (1) dokonał zgłoszenia M. G. do ubezpieczeń społecznych jako osoby

z nim współpracującej. Następnie dokonano korekty i od 23 listopada 2021 roku zgłosił ją do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy zlecenia. Za okres zgłoszenia M. G. jako zleceniobiorcy przekazał dokumenty rozliczeniowe wykazując podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości:

- (...) – 0,

- (...) - 900 złotych;

- (...) – 2 910 złotych;

-2, (...) – 3 000 złotych za każdy z miesięcy.

W dniu 24 marca 2022 roku (...) oddział ZUS wszczął postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym i wysokości podstaw wymiaru składek M. G. w ramach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia przez P. G. (1) od 23 listopada 2021 roku. Postępowanie zostało zakończone w dniu 13 kwietnia 2022 roku.

W konsekwencji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał zaskarżoną niniejszym decyzję z dnia 18 maja 2022 roku, nr (...).

Na podstawie wyżej wskazanych ustaleń Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione i wyjaśnił, że powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o złożone w sprawie dokumenty, a także zeznania przesłuchanego świadka oraz odwołujących się stron.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji był on w zasadzie bezsporny, wyjąwszy kwestię ustalenia natury kontraktów zawartych pomiędzy odwołującą a uczestnikiem, będącymi małżonkami prowadzącymi bezspornie wspólne gospodarstwo domowe. Organ rentowy zakwestionował bowiem, by w rzeczywistości były to umowy zlecenia (o świadczenie usług), uznając, że M. G. winna podlegać ubezpieczeniom społecznym w ramach współpracy z małżonkiem P. G. (1), będącym przedsiębiorcą, tj. prowadzącym działalność gospodarczą, jako że łączący ich stosunek zatrudnienia miał charakter pracowniczy.

Sąd meriti zauważył, że zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa, organ rentowy rzeczywiście jest uprawniony do weryfikacji tytułu ubezpieczeń społecznych. Zadeklarowanie określonego tytułu nie jest tu przesądzające, podobnie jak sama wskazana przez strony nazwa zawartej umowy. Ocena charakteru umowy zależy bowiem nie od jej określenia, ale od rzeczywistej treści oraz celu i zgodnego zamiaru stron (art. 65 §2 k.c.). W bogatym orzecznictwie dotyczącym tej kwestii podkreśla się, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a w postępowaniu odwoławczym - sąd, są uprawnione do kontroli rzeczywistego charakteru łączącego strony stosunku prawnego pod kątem istnienia tytułu do ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji - obowiązku opłacania składek na te ubezpieczenia oraz wymiaru ich podstaw. Jakkolwiek bowiem uczestnicy obrotu mają zagwarantowane prawo swobody zawierania umów, a tym samym - gwarancję poszanowania tej zasady przez osoby i podmioty trzecie, w tym także organy władzy państwowej, to jednak nie oznacza to przyznania im nieograniczonej dowolności, zwłaszcza w zakresie czynności generujących prawo do korzystania ze środków publicznych. Z zasady swobody umów wyrażonej w art. 353¹ k.c. wynika wprost, że strony mogą kształtować stosunek prawny według własnej woli, zarazem jednak - zgodnie z przepisami bezwzględnie obowiązującymi, właściwością stosunku prawnego i zasadami współżycia społecznego.

Granice swobody umów odnoszą się więc nie tylko do treści umowy, ale również do celu stosunku prawnego kształtowanego przez strony. Zasada swobody umów musi być szanowana, ale jej wyłączenie następuje w sytuacjach niewątpliwego stwierdzenia okoliczności takich jak naruszenie wzmiankowanych - bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, właściwości stosunku prawnego czy zasad współżycia społecznego. Powyższa uwaga dotyczy również przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych (por. m.in.: art. 6 ust. 1 pkt 4 i art. 12 ust. 1 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2002 roku (sygn. akt II UKN 769/00, Legalis nr 66177) stwierdził, że dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego (tj. czy doszło do nawiązania stosunku pracy, innego stosunku cywilnoprawnego, czy też w ogóle nie doszło do ważnego złożenia oświadczenia woli z powodu jego pozorności), decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Mniejsze znaczenie ma to jak strony nazwały zawartą umowę. Nie wystarczy bowiem nazwać umowę odpowiednio, czy wprowadzić do jej treści określone zapisy, aby stworzyć pożądany przez strony stosunek prawny. Charakter stosunku prawnego ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni w oparciu o całość okoliczności towarzyszących realizacji umowy. Trzeba zatem uwzględnić okoliczność, jak faktycznie umowa była realizowana. Oceniając charakter umów należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia przyjęte przez strony (mogące celowo stwarzać pozór zawarcia innej umowy), lecz także faktyczne warunki ich wykonywania (por. wyrok SA w Szczecinie z 1.10.2015 r., III AUa 972/14, Legalis nr 1359249).

Wprawdzie zgodnie z art. 353¹ K.c., strony mają możliwość wyboru rodzaju łączącego je stosunku prawnego, jednakże nie oznacza to dowolności, bowiem przywołany przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się naturze danego stosunku prawnego, jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu i ustawie (por. wyrok SN z 28.04.2010 r., II UK 334/09, Legalis nr 316871).

Inaczej rzecz ujmując, skoro wola stron nie może zmieniać ustawy, to strony nie mogą nazwać - np. umową o dzieło - zobowiązania, którego przedmiotem nie jest dzieło, w rozumieniu art. 627 k.c. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniom społecznym, może więc - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia wskazujące na dany charakter stosunku prawnego, którym strony zamierzały się poddać - ustalić rzeczywisty jego charakter i istniejący tytuł ubezpieczenia. Badaniu podlega nie tylko nazwa i treść umowy, ale przede wszystkim rzeczywisty sposób jej realizacji, tym bardziej, gdy są podstawy dla przypuszczenia, że umowa cywilnoprawna ma zmierzać do obejścia prawa ubezpieczeń społecznych. Jeśli bowiem tytuł nie odpowiada istocie umowy, należy badać treść umowy oraz sposób jej faktycznego wykonywania, gdy dana umowa wiąże się z obowiązkami publicznoprawnymi, w tym wypadku obowiązkiem opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne. Wówczas obowiązkiem organu rentowego, a następnie w zakresie kognicji sądu ubezpieczeń społecznych, jest zbadanie rzeczywistej treści umowy stron (por. wyrok SN z 18.12.2014 r., III UK 69/14, Legalis nr 1180463).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy wyjaśnił, że rzeczywisty charakter zawartego pomiędzy odwołującymi się małżonkami stosunku zatrudnienia podlegał badaniu w niniejszym postępowaniu.

W dalszej kolejności Sąd ten wskazał, że zgodnie z definicją zawartą art. 8 ust. 11 ustawy systemowej, za osobę współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia.

Co istotne, w świetle regulacji art. 8 ust. 2, jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Znamienne było przy tym, zdaniem Sądu pierwszej instancji, że brak jest analogicznej regulacji, która odnosiłaby się do osób świadczących zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenia. Wprawdzie, zgodnie z ust. 2a, za pracownika w

rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, tym niemniej regulacja ta ma przeciwdziałać obchodzeniu przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a zarazem obejmuje wyłącznie sytuacje, w których dana osoba jest zatrudniona przez tego samego pracodawcę jednocześnie w oparciu o stosunek pracy i umowę cywilnoprawną. Choć zatem nie znajduje on zastosowania w niniejszej sprawie, brzmienie tego przepisu dowodzi jednocześnie, że ustawodawca generalnie odróżnia do celów objęcia ubezpieczeniami społecznymi pojęcia pracownika i osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, skoro zgodnie z przedmiotowym przepisem drugą ze wskazanych kategorii zatrudnionych uważa się – jedynie w tych konkretnych okolicznościach - za pracownika (ergo - co do zasady są to różne kategorie osób).

Skoro tak, to przy ustalaniu podstawy podlegania ubezpieczeniom jaką jest współpraca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą nie można zdaniem Sądu Okręgowego tracić z pola widzenia wzmiankowanej wyżej regulacji

art. 8 ust. 2, zgodnie z którą podstawą ubezpieczenia społecznego dla danego zatrudnionego może być taka współpraca wyłącznie wtedy, gdy jest on pracownikiem, ewentualnie również gdy z danym przedsiębiorcą nie wiąże go żaden formalnoprawny stosunek, a zamiast tego pełni on czynności konkludentnie noszące znamiona „współpracy” z przedsiębiorcą, pod warunkiem, że pozostaje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym jako członek najbliższej rodziny. Gdy zaś pomiędzy przedsiębiorcą a takim pozostającym we wspólnym gospodarstwie członkiem rodziny zostaje nawiązana umowa zlecenia czy też równoważna z nią umowa o świadczenie usług, to a contrario brak jest przesłanek do przyjęcia, by podstawą objęcia takiego zatrudnionego ubezpieczeniami społecznymi była współpraca z przedsiębiorcą. Prowadzi to do wniosku, że winna nią być umowa zlecenia (o świadczenie usług) na zasadach ogólnych. Przeciwnie uznanie, zdaniem Sądu Okręgowego, prowadziłoby do wniosku, że zbędna byłaby także regulacja art. 8 ust. 2, gdyż także zatrudnienie w ramach stosunku pracy stanowi niewątpliwie formę „współpracy” przy prowadzeniu działalności.

Sąd pierwszej instancji przypomniał, że ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity – Dz.U. z 2022 r.,

poz. 1009) nie zawiera legalnej definicji pojęcia współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej, dlatego w tym zakresie można odwołać się do bogatego orzecznictwa sądowego, w którym wyłoniono określone kryteria kwalifikujące.

Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 2008 r. w sprawie II UK 286/07 (Legalis 168166) przyjął, że za współpracę przy prowadzeniu działalności gospodarczej, powodującą obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, uznać należy taką pomoc udzieloną przedsiębiorcy przez jego małżonka, która ma charakter stały i bez której stanowiące majątek wspólny dochody z tej działalności nie osiągałyby takiego pułapu, jaki zapewnia ich współdziałanie w tym przedsięwzięciu (OSNP 2009 nr 5-6, poz. 241). Praca w ramach współpracy musi być stała i systematyczna, połączona z poświęceniem znaczącego wymiaru godzin, musi stanowić istotną sferę aktywności życiowej i powinna prowadzić do wymiernych korzyści materialnych. Dla wyczerpania przesłanek definicji osoby współpracującej wymagane jest zaangażowanie w prowadzenie działalności gospodarczej w stopniu porównywalnym z zatrudnieniem pracowniczym. Dlatego tylko okazjonalna, rodzinna i zwyczajowa pomoc małżonka pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym, jaką świadczy on osobie prowadzącej działalność gospodarczą, nie wypełnia pojęcia współpracy w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy, gdyż stanowi to w istocie realizację obowiązków uregulowanych w art. 23 i 27 K.r. i o.

Współpraca osoby bliskiej ma przynosić wymierny efekt ekonomiczny (dochód, zysk). Z terminem współpraca wiąże się także cecha stałości, w sensie stabilności ekonomiczno- zawodowej osoby współpracującej. Nie chodzi zatem o pomoc i wsparcie czasowe (tymczasowe), wymuszone sytuacją życiową (np. dłuższa choroba, ciąża, okres bezpośrednio po urodzeniu dziecka w przypadku kobiety prowadzącej działalność gospodarczą), nawet gdyby przeszkody w prowadzeniu działalności gospodarczej miały trwać dwa-trzy lata (skoro wiadomo, że okres ciąży, okres

połogu po urodzeniu dziecka, okres karmienia piersią oraz okres sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem mogą uzasadniać pobieranie zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego w takim właśnie wymiarze czasu przez kobietę prowadzącą działalność gospodarczą).

W ocenie Sądu pierwszej instancji doniosłość ma również związanie osoby współpracującej z rodzajem działalności wykonywanej w ramach współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Nie musi to być dla osoby współpracującej jedyne źródło dochodów, ważne jest jednak, by było to źródło istotne. W związku z tym wykonywana przez osobę współpracującą działalność powinna charakteryzować się zorganizowaniem i pewną ciągłością, istotnym zaangażowaniem czasowym, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Przy interpretacji sformułowania „osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność” nie można, zdaniem Sądu meriti, abstrahować - z jednej strony od obowiązków małżonków wynikających z Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (np. art. 23 i art. 27 k.r. i o. – por. wyrok SN z 18 maja 2017 r., I UK 215/16, Lex nr 2329474), a z drugiej - od celu objęcia współpracowników obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, jakim jest jak najszersze zabezpieczenie obywateli na wypadek wystąpienia ryzyk ubezpieczeniowych, co jednak nie prowadzi do przyjęcia, że w każdej sytuacji jakakolwiek praca wykonywana przez małżonka osoby prowadzącej działalność gospodarczą na rzecz małżonka-przedsiębiorcy, realizująca cel prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, musi i może być kwalifikowana jako współpraca przy prowadzeniu tej działalności, wymagająca objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego (por. postanowienie SN z 27 listopada 2018 r., I UK 459/17, Lex nr 2583117), co dotyczy zwłaszcza sytuacji, gdy małżonek osoby prowadzącej pozarolniczą działalność ma swój własny, odrębny tytuł ubezpieczenia, niezwiązany z angażowaniem się w działalność gospodarczą drugiego małżonka.

Ponadto, skoro ustawa wiąże przymus ubezpieczenia z uzyskiwaniem dochodów i chroni swym zakresem osoby utrzymujące się z własnej pracy, to właściwe jest uznanie, że współpracą przy prowadzeniu działalności jest także współdziałanie małżonka, które generuje stałe dochody z tej działalności – wyższe, niż gdyby działalność tę małżonek prowadził samodzielnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009 r., I UK 51/09, OSNP 2011/5-6/84).

Wedle innych poglądów orzecznictwa, rodzinne nie stanowią samoistnego warunku określającego podstawę prawną ubezpieczeń społecznych - art. 8 ust. 11 ustawy systemowej odwołuje się do dwóch przesłanek, a mianowicie pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym, ale także współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej. Oba warunki muszą być spełnione łącznie.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż w treści art. 8 ust. 2 ustawy systemowej wyraźnie wskazano, że jeżeli kryteria określone dla osób współpracujących spełnia pracownik, to dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jak osoba współpracująca. Zdaniem Sądu Okręgowego należy jednak podkreślić, że takiego domniemania nie przyjęto dla małżonka-zleceniobiorcy. Dopuszczalne jest zatem, w ocenie tegoż Sądu, zawarcie umowy zlecenia przez małżonka przedsiębiorcy z tym przedsiębiorcą, a jeżeli umowa taka jest faktycznie wykonywana, to nie zachodzą podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu współpracy. Zdaniem Sądu Okręgowego traktowanie umowy zlecenia automatycznie jako formy „współpracy” przy prowadzeniu działalności gospodarczej nie ma bowiem oparcia w przepisach prawa, tak jak ma to miejsce w przypadku stosunku pracy zawartego z osobą najbliższą (art. 8 ust. 2).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji umowa zlecenia (o świadczenie usług) nie może być zatem automatycznie przekształcana w tytuł do ubezpieczeń jakim jest współpraca z przedsiębiorcą. Co więcej należało, zdaniem Sądu Okręgowego przy tym podkreślić, że same organy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wydawanych przez oddziały z terenu kraju interpretacjach indywidualnych uznają, iż małżonek zatrudniony w oparciu o umowę zlecenia nie może być uznany za osobę współpracującą ze współmałżonkiem będącym przedsiębiorcą. W interpretacjach indywidualnych Oddziału ZUS w L.: z 13 lutego 2019 roku (sygn. (...)) oraz z 8 marca 2022 roku (sygn. (...)) wskazano, że osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, nawet jeżeli spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, podlega ubezpieczeniom społecznym jako zleceniobiorca, bowiem zatrudnienie na podstawie

umowy zlecenia stanowi odrębny od współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej tytuł do ubezpieczeń społecznych, a jednocześnie w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych w odniesieniu do zleceniobiorców brak jest przepisu odpowiadającego treści zawartej w art. 8 ust. 2 tej ustawy regulacji dotyczącej pracowników. Zatem, w przypadku przedsiębiorcy, który zawarł z małżonką umowę zlecenia, dla celów ubezpieczeń społecznych nie będzie ona traktowana jako osoba współpracująca, ale jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia. Podobnie wypowiedziano się w interpretacji indywidualnej Oddziału ZUS w G. z 9 kwietnia 2020 roku (sygn. DI/100000/43/50/2019). W obliczu takich interpretacji ZUS, postulat równości obywateli wobec prawa wymaga zatem wypracowania jasnego i jednolitego stanowiska judykatury w przedmiotowej kwestii. Zdaniem Sądu meriti, przemawiają one dodatkowo za przyjętym niniejszym stanowiskiem, że w przypadku małżonka zatrudnionego przez współmałżonka będącego przedsiębiorcą i prowadzącego z nim wspólne gospodarstwo domowe, w sytuacji gdy podstawą zatrudnienia są umowy zlecenia (o świadczenie usług), stanowią one odrębny tytuł ubezpieczenia od określonego w art. 8 ust. 11 jako współpraca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą.

W ocenie Sądu Okręgowego okolicznością przesądzającą uznanie w niniejszej sprawie, że tytułem tym była współpraca byłoby natomiast stwierdzenie, jak chciał ZUS, iż w praktyce M. G. świadczyła na rzecz swego małżonka – nie powtarzalne czynności w ramach umowy zlecenia, lecz stosunek pracy. Poza sporem, zdaniem Sądu pierwszej instancji pozostawało bowiem, że małżonkowie pozostawali we wspólnym gospodarstwie domowym. Choć tezę taką postawiono w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, to jednak w toku postępowania sądowego w imieniu organu rentowego nie przedstawiono na to wystarczających dowodów.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że wprawdzie poza sporem pozostawało, że rzeczywiście pierwotnie P. G. (1) zgłosił małżonkę do ubezpieczeń społecznych jako osobę współpracującą, tym niemniej po upływie niedługiego czasu odwołujący zdecydowali się sformalizować istniejący między nimi stosunek zatrudnienia, nadając mu ramy cywilnoprawnej umowy zlecenia. Sąd ten zatem ponownie zaznaczył, że kwestia ustalenia rzeczywistego charakteru stosunku prawnego łączącego strony na etapie postępowania zainicjowanego na skutek złożonego odwołania leżała zatem w jego gestii. Pozostawało więc pytanie, czy ewentualnie stosunek zatrudnienia pomiędzy małżonkami rzeczywiście nosił cechy wskazane w art. 22 §1 k.p., co pozwalałoby na skorzystanie w tym zakresie z regulacji art. 8 ust. 2 ustawy systemowej. Jednocześnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że to, iż odwołującą i uczestnika w praktyce łączył formalny stosunek prawny zatrudnienia nie było kwestionowane w imieniu ZUS.

W dalszej części Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w orzecznictwie nie budzi kontrowersji, że pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez przyzmat regulacji art. 22 K.p. (por. np. uzasadnienie wyroku SN z 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). Zgodnie z art. 22 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. Stosunek pracy to zatem więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę.

O tym, czy strony łączy stosunek pracy rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana. Do kryteriów go statuujących należą: wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu przez pracodawcę wskazanym (por. Maria Teresa Romer, komentarz do art. 22 K.p., (w:) Prawo pracy. Komentarz, 4. wydanie, LexisNexis 2009). Praca musi być świadczona przez pracownika w sposób stały i systematyczny. Jedną z cech stosunku pracy jest wykonywanie pracy rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową (por. Tadeusz Zieliński, komentarz do art. 22 K.p., (w:) Ryszard Celeda, Ewa Chmielek - Łubińska, Ludwik Florek (red.), Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Elżbieta Szemplińska, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński Kodeks pracy. Komentarz, 4. wydanie, Dom Wydawniczy ABC, 2005).

Jedną z najistotniejszych cech charakteryzujących pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Została ona ustanowiona w przepisie art. 22 §1 k.p. za pomocą użytego tam pojęcia „kierownictwa pracodawcy”. Ponadto ustawodawca wskazał tam na dodatkowe elementy podporządkowania pracowniczego, jakimi są: wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Istotą kierownictwa pracodawcy jest w szczególności prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest oczywiście stosowanie się do tych poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy, pod warunkiem, że nie są sprzeczne z prawem (art. 100 §1 k.p.). Pracownicze podporządkowanie nie można przy tym utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego co do sposobu, rodzaju czy też właściwego tempa wykonywanych w danej chwili czynności. Wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma co do zasady samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Natomiast w myśl art. 734 §1 k.c., przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Jednym z najbardziej rozpowszechnionych rodzajów umów cywilnoprawnych mogących stanowić podstawę zatrudnienia jest umowa o świadczenie usług, do której znajdują zastosowanie przepisy dotyczące umów zlecenia. Można zatem stwierdzić, że umowa zlecenia należy do kategorii umów o świadczenie usług, zobowiązujących do wykonywania czynności mieszczących się w zakresie określonym wolą stron. Umowa tego rodzaju jest umową starannego działania, w której co prawda rezultat może być przedmiotem starań, lecz nie daje się z góry przewidzieć, a często nie sposób określić, w jakim stopniu zostanie osiągnięty. Dlatego też w umowie zlecenia rezultat nie został objęty treścią świadczenia. Jak już wskazano, strony zawierające umowę zlecenia, stosownie do treści art. 353¹ K.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 umowy zlecenia mogą dotyczyć tak wykonania pojedynczej, konkretnej czynności, jak i wykonywania szeregu czynności, powtarzalnego i rozciągniętego w czasie. Odpowiedzialność osoby przyjmującego zlecenie jest rozpatrywana przez pryzmat jej obowiązku starannego działania przy wykonywaniu przedmiotu zlecenia, co oznacza, że czynnikiem decydującym przy ocenie pracy tej osoby nie jest kryterium wykonywania przez nią czynności na określonym, ustalonym przez strony stosunku prawnego poziomie, lecz dążenie do osiągnięcia rezultatu przy dołożeniu należytej staranności. Oświadczenia woli zawarte w umowie zlecenia należy, zgodnie z treścią art. 65 §1 K.c., tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostały złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Należy mieć w tym zakresie na uwadze również przepis art. 65 §2 K.c., z którego wynika, że przy wszelkiego rodzaju umowach cywilnych, a więc i w przypadku zlecenia, należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w praktyce, w szczególności w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, występuje często problem właściwego zakwalifikowania charakteru zawartej umowy jako umowy o pracę albo cywilnoprawnej umowy zlecenia (o świadczenie usług). Naturalnie bowiem oba wskazane rodzaje umów są do siebie zbliżone i mogą służyć realizacji podobnych celów, przede wszystkim zaś - stanowić podstawę zatrudnienia. Zasadnicza różnica przejawia się natomiast w możliwości korzystania przez osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy, z szerokiego katalogu uprawnień gwarantowanych w Kodeksie pracy i innych aktach prawnych (jak uprawnienia urlopowe, do wynagrodzenia minimalnego, czy też o charakterze socjalnym), które nie muszą być przewidziane w stosunku cywilnoprawnym opartym na regulacjach Kodeksu cywilnego. Różna jest także istota możliwości sprawowania nadzoru przez zatrudniającego nad zatrudnionym. W przypadku umów o pracę elementem istotnym jest ściśle kierownictwo pracodawcy i odpowiadające mu podporządkowanie pracowniczego, natomiast również w umowach cywilnoprawnych pewien zakres bieżącej kontroli zleceniodawcy nie jest wykluczony.

Tak czy inaczej, - zgodnie z utrwalonymi poglądami doktryny i orzecznictwa, w szczególności dla celów ubezpieczeniowych - o charakterze łączącego strony stosunku nie decyduje sama nadana mu nazwa. Jego kwalifikacja prawna musi bowiem bazować przede wszystkim na badaniu okoliczności jej realizowania, jak również istnienia cech charakterystycznych dla danego rodzaju stosunku. Zważywszy na opisany wyżej problem zbliżonych cech obu

przedmiotowych rodzajów umów, w orzecznictwie formułuje się wskazówki ułatwiające zakwalifikowanie danego stosunku jako pracowniczy albo cywilnoprawny.

Po pierwsze, wskazuje się, że jeżeli umowa zawiera cechy obu rodzaju umów, tj. umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok SN z 14.09.1998r., I PKN 334/98, Lex nr 37685).

Natomiast w sytuacji, gdy elementy żadnego z rodzajów umów nie przeważają, występując w podobnym nasileniu, pomocne może być stwierdzenie cech, które dyskwalifikowałyby daną umowę jako umowę o pracę. Naczelny przykładem takiej cechy jest bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia stosunku pracy, tj. niemożliwość posłużenia się w zastępstwie inną osobą.

Sąd Okręgowy w tym miejscu zauważył, że wprawdzie jedną z zasadniczych cech stosunku pracy jest występowanie kierownictwa pracodawcy i odpowiadającego mu podporządkowania pracowniczego, tym niemniej zdaniem tegoż Sądu nie sposób wykluczyć występowania również w ramach cywilnoprawnych stosunków zlecenia pewnego rodzaju kierownictwa zleceniodawcy, który często musi zapewnić sobie pewien wpływ na sposób wykonywania obowiązków przez zleceniobiorcę, co najmniej poprzez możliwość nadzoru nad zleceniobiorcą oraz bieżącego egzekwowania wyników pracy. Nie można również wykluczyć podporządkowania zleceniobiorcy co do miejsca i czasu pracy, choćby z uwagi na godziny działania infrastruktury zleceniodawcy i koniecznością posługiwania się nią przez zleceniobiorcę.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji problem pozostaje, gdy w ramach danego stosunku nie ma wyraźnej przewagi elementów jednego z dwóch rodzajów stosunków, jak i nie występują elementy dyskwalifikujące go jako stosunek pracy. W tym przypadku zdaniem Sądu Okręgowego, także do celów ubezpieczeń społecznych, decydujące powinno być ustalenie zgodnej woli stron co do nadania stosunkowi zatrudnienia konkretnego charakteru. Jednocześnie Sąd Okręgowy zaznaczył, że bywa natomiast tak, że wola stron w tym zakresie jest różna (najczęściej gdy zatrudnionemu zależy na zawarciu stosunku pracy, z wszelkimi jego uprawnieniami gwarancyjnymi, podczas gdy pracodawca – chcąc uniknąć związanych z tym obciążeń lansuje zawarcie stosunku cywilnoprawnego). Wówczas przy równym nasileniu cech danego stosunku nie ma innego wyjścia jak tylko zdać się na uzgodnioną przez strony nazwę umowy.

Zbadawszy sprawę przez pryzmat powyższych kryteriów, w ocenie Sądu Okręgowego należało stwierdzić, że – wbrew odmiennym poglądom na sprawę sformułowanym w imieniu organu rentowego, brak było dostatecznych podstaw do ustalenia, by odwołujących małżonków w spornym okresie łączył w praktyce stosunek pracy w rozumieniu art. 22 K.p.

Przede wszystkim, zdaniem Sądu pierwszej instancji nie wskazuje na to, by odwołująca w trakcie wykonywania czynności pozostawała pod nadzorem P. G. (1) jako pracodawcy, przejawiającym się w wydawaniu jej bieżących poleceń co do pracy, a zatem by wykazywała ona wobec niego ściśle podporządkowanie pracownicze.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zaznaczył, że zgodnie z wiarygodnymi w tym zakresie zeznaniami odwołujących oraz świadka, jak i z samego charakteru świadczonych usług administracyjno-biurowych, M. G. w praktyce nie pozostawała pod nadzorem swojego małżonka jako pracodawcy. Nie była związana narzuconym z góry harmonogramem pracy, sama ustalała godziny jej wykonywania, przy czym co do zasady w poszczególnych miesiącach godziny wykonywania zlecenia różniły się. Nie było stałych pór wykonywania pracy. Odwołująca swoje czynności realizowała w dogodnym dla siebie czasie, godząc je z obowiązkami jako matki. P. G. (1) nie kontrolował sposobu wykonywania przez nią obowiązków, ograniczając się w zasadzie do wypłacania wynagrodzenia na podstawie składanych przez żonę rachunków i przedłożonej ewidencji godzin pracy. Brak było zatem również podporządkowania co do sposobu świadczenia i czasu pracy.

W ocenie Sądu meriti, nie stanowiły elementów pozwalających uznać przedmiotowy stosunek zatrudnienia za stosunek pracy także regularne wykonywanie pracy (w dni powszednie w każdym z kolejnych miesięcy), które jest wszak charakterystyczne również dla umów o świadczenie usług (zlecenia). Ponadto, Sąd Okręgowy zauważył, że z przeprowadzonych dowodów wynika, iż odwołująca nie miała również wyznaczonego miejsca pracy, wykonując ją przeważnie z domu, a w razie potrzeby na terenie hali produkcyjnej bądź w innych miejscach. Dowody te zdaniem Sądu Okręgowego, wskazują również, że jedynie w początkowym okresie wykonywania umowy odwołujący wdrażał swą małżonkę w sposób wykonywania poszczególnych obowiązków, później natomiast zaczęła działać już autonomicznie, jedynie w razie wątpliwości zasięgając porady jego lub jego matki. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, ubezpieczona jako była pracownica ZUS posiadała zresztą zapewne wystarczającą wiedzę i doświadczenie w kwestiach zatrudnienia i odprowadzania składek za siebie i pozostałych pracowników, którymi również się zajmowała. Jednocześnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na fakt, iż nic nie wskazuje również na to, by odwołująca korzystała choćby z płatnego urlopu czy innych przywilejów pracowniczych, wiążących się ściśle ze statusem pracowniczym w rozumieniu art. 22 §1 k.p.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, czynności, które M. G. wykonywała na rzecz przedsiębiorstwa, choć zapewne niezbędne, miały charakter administracyjny i nie wpływały w sposób istotny na wyniki finansowe prowadzonej działalności, które – jak podkreślała odwołująca – wynikały w przeważającej mierze z przedsiębiorczości jej małżonka. Sąd Okręgowy dokonując analizy wskazanych wyników w ujęciu czasowym, stwierdził, że działalność ta przynosiła stopniowy wzrost przychodów niezależnie od tego czy odwołująca świadczyła zatrudnienie, czy też nie. Brak jej zatrudnienia zdaniem Sądu I instancji powodowałby ewentualnie konieczność zatrudnienia innego pracownika do spraw administracyjnych, względnie – powierzenie tych czynności firmie zewnętrznej, co wpłynęłoby na dochody przedsiębiorstwa odwołującego jedynie o tyle, że uległyby one pomniejszeniu o określone miesięczne wydatki z tego tytułu.

Podsumowując, Sąd Okręgowy stwierdził, że postępowanie nie wykazało, by pomiędzy małżonkami faktycznie istniał stosunek pracy, albowiem trudno doszukać się tam elementów konstytutywnych dla takiego stosunku, zwłaszcza że nie wystąpił element podporządkowania pomiędzy zatrudnioną M. G. a jej małżonkiem jako pracodawcą. W tych okolicznościach w ocenie Sądu Okręgowego trudno było zgodzić się ze stanowiskiem sformułowanym w imieniu organu rentowego, by charakter współpracy między małżonkami wpisywał się w charakter stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego. Nawet jeśli w przedmiotowych stosunkach występowały elementy wspólne dla umów cywilnoprawnych i umów o pracę, to zdaniem Sądu I instancji cechy tych pierwszych zdecydowanie przeważały, zaś wolą samych stron było nadanie im charakteru cywilnoprawnych umów o świadczenie usług.

W związku z powyższym – w ocenie Sądu Okręgowego - trudno zatem oprzeć się wrażeniu pragmatycznego wykorzystywania w imieniu organu rentowego utartych poglądów orzecznictwa, zwykle wykorzystywanych w sposób zgoła odmienny, a mianowicie na potwierdzenie, że w danych okolicznościach rzeczywiście doszło do zawarcia umów zlecenia (w konfrontacji z umowami o dzieło), by obciążyć przedsiębiorstwo odwołującego wyższymi obciążeniami składkowymi.

Z powyższych powodów zdaniem Sądu Okręgowego uznać należało, że zawarcie pomiędzy małżonkami umowy zlecenia było prawnie skuteczne, a co za tym idzie, stanowiła ona prawidłowy tytuł do ubezpieczeń społecznych wobec odwołującej w okresach wskazanych w deklaracjach zgłoszeniowych.

Sąd meriti stwierdził, że art. 6 ust. 1 pkt. 4 i 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wskazano, iż obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają m.in. 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 przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej „zleceniobiorcami” oraz osobami z nimi współpracującymi (pkt. 4), jak również osobami prowadzącymi pozarolniczą

działalność gospodarczą oraz osobami z nimi współpracującymi (pkt 5). Z kolei stosownie do treści art. 12 ust. 1 wskazanej ustawy, osoby takie podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu. Dobrowolne dla obu wskazanych kategorii podmiotów jest natomiast ubezpieczenie chorobowe, zaś zgłoszenie do tego ubezpieczenia dokonywane jest na wniosek osoby objętej obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym – art. 11 ust. 2 ustawy. Jak wynika z art. 14 ust. 1 i 1a ustawy, objęcie dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia wskazanego we wniosku, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony, przy czym tylko wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zostanie dokonane w terminie. W przypadku obu tytułów inaczej przedstawia się natomiast podstawa wymiaru składek. W wypadku osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia co do zasady podstawę wymiaru składek stanowi przychód (art. 18 ust. 1 i 3 oraz ust. 7 ustawy systemowej). Natomiast w przypadku osób współpracujących podstawę tę stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek (art. 18 ust. 8 ustawy systemowej). Minimalną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne dla osoby współpracującej z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą ustalono na następujących poziomach: w 2020 roku – 3 136,20 złotych, w 2021 roku – 3 155,40 złotych, natomiast w 2022 roku – 3 553,20 zł.

Zatem podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne stanowił w przypadku odwołującej M. G. przychód osiągnięty z tytułu wykonywania każdej z umów zlecenia, w ujęciu miesięcznym. Przychód ten został ustalony na podstawie przedłożonych rachunków i zgodnie z zadeklarowanymi podstawami wymiaru składek, których w imieniu ZUS nie kwestionowano. Organ kwestionował bowiem sam tytuł do ubezpieczeń społecznych, zaś dokonana w zaskarżonej decyzji korekta podstaw wymiaru wynikała właśnie ze zmiany charakteru tegoż tytułu.

Kierując się powyższymi ustaleniami, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ §2 K.p.c. orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku

W pkt II wyroku Sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2018 r. poz. 265) orzekł o obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie wygrywającej spór, zasądzając od ZUS na rzecz płatnika składek P. G. (1) kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. M. G. nie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, stąd w jej przypadku zwrot kosztów procesu nie przysługiwał wobec niewykazania by jakiejś poniosła.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się organ rentowy, który zaskarżając je w całości, zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego i przyjęcie, że w zaistniałej sytuacji nastąpiły uzasadnione okoliczności do objęcia ubezpieczonej M. G. od 23 listopada 2021 r. obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnym, rentowym, wypadkowym oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoby wykonującej umowę zlecenia u płatnika składek P. G. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) oraz że brak jest podstaw do uznania, że M. G. od 23 listopada 2021 r. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą,

2) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 6 ust. 1 pkt 4,5, art. 8 ust. 11, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art.13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm.) poprzez ich błędne zastosowanie w sprawie polegające na przyjęciu, że M. G. od 23 listopada 2021 r. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnym, rentowym, wypadkowym oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba wykonująca umowę zlecenia u płatnika składek P. G. (2), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), a nie jak stwierdził organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

W oparciu o powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania ubezpieczonej w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację płatnik składek wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

Jakkolwiek w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy zgromadził należyte materiały dowodowe, to na jego podstawie dokonał wadliwych ustaleń, wskutek czego wyciągnął z nich nieprawidłowe wnioski. W związku z powyższym Sąd Apelacyjny podzielił wątpliwości organu rentowego co do dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Wyjściowo Sąd odwoławczy pragnie zauważyć, że analiza przepisów prawa materialnego dokonana przez Sąd Okręgowy, co do zasady jest prawidłowa. W związku z powyższym Sąd Apelacyjny w całości się do niej przychylił i tym samym nie ma potrzeby jej powtarzania. Uwadze Sądu Okręgowego uszły z pola widzenia istotne okoliczności wynikające w znacznej mierze ze zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, które jednoznacznie przemawiały za koniecznością uznania M. G. za osobę współpracującą przy prowadzeniu działalności przez jej męża P. G. (1). Zaznaczenia wymaga, iż ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie zawiera definicji legalnej pojęcia współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Mając powyższe na uwadze, koniecznym jest zatem odwoływanie się w powyższym zakresie do ugruntowanego orzecznictwa sądowego, w którym sformułowano konkretne kryteria kwalifikujące. W świetle tych kryteriów tego typu współpraca powinna charakteryzować się istotnym ciężarem gatunkowym działań współpracownika. Te działania nie mogą zaś mieć charakteru wtórnego i przede wszystkim muszą mieć bezpośredni związek z przedmiotem działalności gospodarczej. Jednocześnie, co istotne stosunek taki winien się wykazywać również stabilnością, zorganizowaniem oraz znaczącym zaangażowaniem współpracownika. W świetle powyższego, należy przyjąć, że wyłącznie taka aktywność osoby bliskiej dla prowadzącego działalność gospodarczą, przynosząca mu określone, stałe dochody może być uznawana za współpracę w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy systemowej, zaś konsekwencją tego jest obowiązek podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu w myśl art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy. W konsekwencji,

za współpracę przy prowadzeniu działalności gospodarczej powodującą obowiązek ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych należy uznać taką pomoc udzieloną przedsiębiorcy, która ma charakter stały i bez której dochody z tej działalności

nie osiągałyby takiego pułapu, jaki zapewnia współdziałanie przy tym przedsięwzięciu. **Sąd Apelacyjny, odmiennie niż Sąd Okręgowy ustalił, że takie właśnie okoliczności w przedmiotowej sprawie wystąpiły.**

Trafny zatem okazał się zarzut apelującego, że Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W pierwszym rzędzie zaznaczenia wymaga, że całe spektrum okoliczności przedmiotowej sprawy przemawia za tym, że M. G. w spornym okresie podlegała ubezpieczeniom jako osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej przez jej męża P. G. (1). Zaznaczenia wymaga, że zgodnie z przywołanym przez Sąd Okręgowy stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 20 maja 2008 r. w sprawie o sygn. akt II UK 286/07, za współpracę przy prowadzeniu działalności gospodarczej, powodującej obowiązek ubezpieczeń emerytalnych i rentowych, uznać należy taką pomoc udzieloną przedsiębiorcy przez jego małżonka, która ma charakter stały i bez której stanowiące majątek wspólny dochody z tej działalności nie osiągnęłyby takiego pułapu, jaki zapewnia ich współdziałanie w tym przedsięwzięciu. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wprost, że P. G. (1) nie mając potrzeby powierzania czynności, które wykonywała jego żona podmiotom zewnętrznym, nie musiał ponosić z tego tytułu dodatkowych kosztów, zaś dzięki tej oszczędności mógł osiągać większe zyski. W związku z powyższym, przyznać należy rację apelującemu, że współdziałanie płatnika i jego żony niewątpliwie pozwalało na osiągnięcie większych dochodów z tytułu prowadzonej działalności. Co więcej,

zarówno z zeznań M. G., jak i P. G. (1) wynikało wprost, że wykonywania powierzonych ubezpieczonej czynności płatnik nie mógłby zlecić innej osobie. Wiązało się to przede wszystkim z tajemnicami przedsiębiorstwa oraz potrzebą wykonywania tych czynności przez osobę godną zaufania, jaką mogła być właśnie osoba najbliższa. Jakkolwiek odwołujący mógłby powierzyć wykonywanie wspomnianych czynności osobie trzeciej, jednakże musiałby jej zapłacić zdecydowanie wyższe wynagrodzenie i co więcej nie posiadałby on gwarancji zachowania tajemnicy, która była w tym przypadku tak istotna z uwagi na charakter prowadzonej przez niego działalności. Z powyższego więc wynika jednoznacznie, że dochody odwołującego bez pracy żony nie osiągnęłyby takiego pułapu, jaki zapewniała ich współpraca, ponadto nie byłoby to możliwe z uwagi na obawę płatnika co do obiegu dokumentów zawierających tajemnicę przedsiębiorstwa oraz konieczność ich zabezpieczenia przed trafieniem w niepowołane ręce.

Ponadto ustalony przez Sąd Okręgowy szeroki zakres obowiązków ubezpieczonej dodatkowo wzmacnia przekonanie Sądu Apelacyjnego o stałej współpracy z mężem prowadzącym działalność gospodarczą. Sąd pierwszej instancji ustalił bowiem, że na podstawie zawartej umowy odwołująca zajmowała się prowadzeniem ogółu dokumentacji firmy, obsługą spraw bankowych oraz zaopatrzeniem, tj. zamówieniami i odbiorem części. Prowadziła księgę podatkową, ewidencję sprzedaży i zakupów, wystawiała faktury sprzedaży oraz za wykonane usługi. Zajmowała się systemem obsługi bazy danych gospodarki odpadami. Obsługiwała korespondencję i zamówienia przychodzące do firmy. Przygotowywała umowy zlecenia dla pozostałych pracowników i zgłaszała ich do ZUS. Kontaktowała się z kontrahentami. Rozliczała się z wykonanej pracy na podstawie ewidencji godzin przepracowanych w poszczególnych dniach. Obowiązki wykonywała w dni powszednie, o różnych porach. Odwołująca w razie potrzeby jeździła na halę produkcyjną przedsiębiorstwa, gdzie nie było osobnego miejsca pracy, a jedynie wyznaczone miejsce składowania dokumentacji. Tak szeroki zakres obowiązków potwierdza zatem tezę o stałej współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej zwłaszcza w kontekście prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego i braku innego tytułu do ubezpieczenia odwołującej się.

Niezrozumiałym jest zatem powołanie się przez Sąd Okręgowy na treść orzeczenia Sądu Najwyższego (postanowienie SN z 27 listopada 2018 r., I UK 459/17, Lex nr 2583117), z którego wynikają okoliczności przeciwne niż przyjął to Sąd pierwszej instancji.

Celem objęcia współpracowników obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, jakim jest jak najszersze zabezpieczenie obywateli na wypadek wystąpienia ryzyk ubezpieczeniowych.

Odnosząc się natomiast do kolejnego kryterium, a więc tego, że współpraca przy prowadzeniu działalności gospodarczej musi mieć charakter stały, wskazać należy, że Sąd Apelacyjny odmiennie niż Sąd Okręgowy uznał, iż współpraca małżonków G. kryterium takie spełniała. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego M. G. pozostawała w ciągłej gotowości do świadczenia pracy na rzecz swojego męża. Zatem brak jest jakichkolwiek wątpliwości, że jej pomoc przy wykonywaniu czynności na rzecz P. G. (1) nie sposób było uznać za okazjonalną, czy zwyczajową. Wręcz przeciwnie należy jednoznacznie stwierdzić, iż była ona stała, systematyczna, zaś zaangażowanie odwołującego było w stopniu porównywalnym do zaangażowania przy zatrudnieniu pracowniczym.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaakcentowania wymagał również fakt, iż dochody ubezpieczonej uzyskiwane ze współpracy z jej mężem stanowiły dla niej istotne, a w zasadzie jedyne źródło utrzymania. Jak wynika bowiem z zeznań samej ubezpieczonej, przed zatrudnieniem u męża wychowywała dzieci, mniej więcej od 5 lat nie pracowała zarobkowo, bowiem była w domu. Co więcej, nie uszło też uwadze Sądu odwoławczego, że niedługo po zgłoszeniu jej do systemu ubezpieczeń społecznych przez płatnika, bowiem w okresie od 3 marca 2022 roku do 19 maja 2022 roku uzyskiwała orzeczenia lekarskie o niezdolności do pracy w związku z ciążą. Powyższa okoliczność również nie była obojętna w odniesieniu do rozważań. Dodatkowo, nie można pomijać okoliczności, że pierwotnie M. G. została zgłoszona właśnie jako osoba współpracująca, po czym zaledwie po kilkunastu dniach zmieniono tę formę współpracy na umowę zlecenia.

Jednocześnie, pozostając przy kryterium zaangażowania ubezpieczonej w działalność odwołującego, należy zwrócić szczególną uwagę na fakt, iż jej pomoc niewątpliwie uznać należało za niezbędną do sprawnego i prawidłowego funkcjonowania firmy prowadzonej przez P. G. (1). Zaznaczenia bowiem w tym miejscu wymaga, że P. G. (1) jest zatrudniony w wymiarze pełnego etatu w innym zakładzie pracy, co rzeczywiście potwierdza, że praca M. G. jest niezbędna celem prawidłowego funkcjonowania jego firmy w czasie jego nieobecności. W związku z powyższym również ta okoliczność uzasadnia stwierdzenie, że działalność ubezpieczonej na rzecz odwołującego należało uznać za współpracę przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Wymienione okoliczności z pewnością nie były obojętne dla przedmiotowej sprawy i dodatkowo uzasadniały potrzebę P. G. (1) do korzystania ze stałej i systematycznej pomocy żony przy prowadzonej przez nią działalności. Tym bardziej, że celem małżonków było również umożliwienie P. G. (1) spędzania większej ilości czasu w domu z dziećmi, co było jedynie możliwe poprzez odciążenie go od obowiązków związanych właśnie z prowadzoną przez niego działalnością, równoległe z trwającym stosunkiem pracowniczym. Powyższego jednak nie chciał dostrzec Sąd Okręgowy, uznając, iż czynności podejmowane przez ubezpieczoną na rzecz jej męża niewątpliwie wpisywały się w charakter świadczenia typowy dla cywilnoprawnej umowy zlecenia.

Kończąc powyższe rozważania, należy odnieść się jeszcze do kryterium warunkującego uznanie danej osoby za osobę współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, jakim jest zaliczenie tej osoby do kręgu osób najbliższych dla osoby prowadzącej działalność gospodarczą. Za taką bowiem osobę uznać można wyłącznie osobę, którą łączy nie tylko pokrewieństwo, lecz także fakt prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego. Spełnienie powyższego kryterium niewątpliwie w przedmiotowej sprawie zostało wykazane a ponadto było niesporne.. Dla określenia prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego niewątpliwie zasadnicze znaczenie ma fakt prowadzenia wspólnego budżetu, czy współpracowanie w załatwianiu codziennych spraw życiowych. Zatem z prowadzeniem wspólnego gospodarstwa domowego mamy do czynienia zarówno wtedy, gdy osoby nie tylko razem zamieszkują, ale także wtedy, gdy wspólnymi siłami zaspakajają swoje potrzeby życiowe. W sprawie niewątpliwie ustalono, że małżonkowie G. mieszkają pod wspólnym adresem, jak również prowadzą wspólne gospodarstwo domowe oraz posiadają wspólne małoletnie dzieci. Zatem niewątpliwie odnosząc się do kwestii zaspakajania ich wspólnych potrzeb rodzinnych, należy podkreślić, że razem podejmują starania o wspólny byt. M. G. w znacznej mierze swój czas poświęca na prowadzenie domu oraz wychowywanie dzieci jednocześnie odciążając swojego męża przy prowadzeniu jego działalności gospodarczej uwzględniając fakt, iż jest on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i prowadzi dobrze prosperującą firmę. Zatem niewątpliwie ubezpieczona, jak i płatnik w tej kwestii wzajemnie się uzupełniają, dzięki czemu są w stanie z sukcesem zapewnić działanie firmy (...), nie narażając przy tym na jakiegokolwiek negatywne konsekwencje prowadzonego wspólnie gospodarstwa domowego i życia rodzinnego. W tej kwestii nie można zatem rozważać ograniczyć wyłącznie do aspektów finansowych, lecz również należy brać pod uwagę osobiste starania tych osób o wspólny byt. Zaspakajanie bowiem potrzeb założonej przez małżonków rodziny jest ich jednym z podstawowych obowiązków.

Reasumując, należy stwierdzić, że zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy, jak również poczynione na niego podstawie ustalenia faktyczne niewątpliwie wskazują, że działalność M. G. w spornym okresie należało uznać za działalność podejmowaną przez nią w ramach współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej przez jej męża – P. G. (1). Tym samym czynności te należało uznać za spełniające kryteria niezbędne do ustalenia faktu współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy systemowej. Brak jest bowiem jakichkolwiek wątpliwości, że M. G. w spornym okresie wykonywała czynności, które składały się na istotę działalności gospodarczej prowadzonej przez P. G. (1). Stąd też należy jednoznacznie stwierdzić, że czynności te wykazywały się istotnym ciężarem gatunkowym, jak również pozostawały w bezpośrednim związku z przedmiotem prowadzonej przez niego działalności.

Jednocześnie, wyłącznie porządkowo zauważyć należy, że oczywiście nie ma przepisów zakazujących angażu małżonka na podstawie umowy zlecenia.

Jednakże w przedmiotowej sytuacji z pewnością nie mamy do czynienia z tego typu formą współpracy, bowiem w odniesieniu do współpracy małżonków G. niewątpliwie stwierdzić należało, że dodatkowo spełnione zostały również kryteria właściwe dla współpracownika. Rację należy zatem przyznać apelującemu, iż pomimo określenia przez małżonków G. ich współpracy „umową zlecenia”, to przy tak szeroko przyjętym zakresie obowiązków nie można było uznać, że ubezpieczona nie współpracowała przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Niewątpliwie zatem należało uznać, że odnotowane na gruncie niniejszej sprawy zostały cechy charakterystyczne dla umowy o pracę, o których mowa w art. 22 k.p. Oczywiście z uwagi na partnerski stosunek małżeństwa nie sposób było dostrzec aż tak sformalizowanego charakteru, jak przy tego typu umowie zawartej pomiędzy osobami obcymi, niemniej jednak Sąd Apelacyjny nie miał w tym zakresie żadnych wątpliwości. Co więcej raz jeszcze należało zaakcentować, że do przedmiotowej współpracy między ubezpieczoną a płatnikiem doszło wyłącznie dlatego, że byli oni małżeństwem i posiadali do siebie wzajemne zaufanie, w związku z czym P. G. (1) nie zdecydowałby się najprawdopodobniej na podjęcie współpracy z osobą obcą, co zresztą odwołujący wskazali wprost, opisując przedmiot prowadzonej przez niego działalności i powołując się na innowacyjność stosowanych przez niego rozwiązań, które jest zmuszony obejmować tajemnicą w celu jak najlepszego prosperowania firmy.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego, M. G. w spornym okresie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą.

Mając na uwadze poczynione ustalenia, jak i przedstawioną ocenę prawną, Sąd odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekając co do istoty sprawy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołania, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Sąd Apelacyjny w punkcie II wyroku zasądził od M. G.

i P. G. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych po 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym. Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd odwoławczy wydał na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych organowi rentowemu ustalono na podstawie § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.)

Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk Jolanta Hawryszko