

*Sygn. akt VIII U 478/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2015 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Grychtoł</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 10 listopada 2015 r. w Gliwicach

**sprawy** M. M. (M.)

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

**przy udziale** M. W. (W.)

**o** podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu

**na skutek odwołania** M. M.

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

**z dnia** 22 stycznia 2015 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. M. jako pracownik u płatnika składek M. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu poczynając od 16 czerwca 2014 roku;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz M. M. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**(-) SSO Teresa Kalinka**

*Sygn. akt VIII U 478/15*

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 stycznia 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że ubezpieczona M. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 16 czerwca 2014r. do nadal jako pracownik płatnika składek M. W..

W uzasadnieniu decyzji ZUS zakwestionował skuteczność zawarcia umowy o pracę. Organ rentowy wskazał, iż M. M. od 16 czerwca 2014r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik płatnika składek M. W. zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Odwołująca od 29 września 2014r. przebywała na zwolnieniu

lekarским w związku z ciążą i wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego. Na czas jej nieobecności płatnik składek nie zatrudnił na zastępstwo żadnej innej osoby, nadto nie przedłożył żadnych dowodów potwierdzających, że M. M. faktycznie świadczyła pracę. Dodatkowo M. M. była zatrudniona od 2 listopada 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy u innego płatnika składek. W ocenie ZUS, wszystkie te okoliczności tj. bardzo krótki okres podlegania ubezpieczeniom społecznym, szybkie zaprzestanie świadczenia pracy, stosunkowo wysokie wynagrodzenie, praca u innego pracodawcy jak również brak zastępstwa do wykonywania czynności powierzonych odwołującej wskazują, że podpisanie umowy o pracę z M. M. i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w istocie nie miało na celu realizacji interesów płatnika z jednej strony i świadczenia pracy za wynagrodzeniem przez ubezpieczoną z drugiej strony, a jedynie uzyskanie zasiłku macierzyńskiego. W oparciu o treść art. 58 § 2 kodeksu cywilnego, umowę należało zatem uznać za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego a w konsekwencji za nieważną. Zdaniem ZUS, w niniejszym przypadku doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego i krótkotrwałe wykonywanie umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem, z uwagi na szybką niezdolność do pracy nie da się postrzegać jako etycznego i uczciwego wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona M. M. domagając się jej zmiany i ustalenia, że od 16 czerwca 2014r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek M. W.. W uzasadnieniu odwołania zaprzeczyła jakoby zawarcie umowy o pracę z płatnikiem składek miało charakter pozorny. Dodatkowo wskazała, że pozorność umowy o pracę i sprzeczność umowy z zasadami współżycia społecznego stanowią dwie różne podstawy stwierdzenia nieważności umowy o pracę, które się wykluczają. Odwołująca podniosła, że o możliwości zatrudnienia dowiedziała się od płatnika składek, który sam zaproponował jej współpracę. Praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, od poniedziałku do niedzieli, co zostało potwierdzone na listach obecności i polegała na planowaniu personalnych treningów klientów z uwzględnieniem ich predyspozycji, możliwości i celów. Odwołująca podniosła, iż płatnikowi zależało na pozyskaniu jej jako pracownika z uwagi na jej wysokie kwalifikacje. Ubezpieczona nie tylko ukończyła Akademię Wychowania Fizycznego oraz kurs Instruktora (...) Ruchowej (...) Trener Personalny ale ukończyła też szereg wyspecjalizowanych kursów jak instruktor fitness i instruktor rekreacji ruchowej, instruktor odnowy biologicznej, szkolenia z zakresu zdrowego kręgosłupa, Senior (...), kurs masażu, szkolenie z zasad zdrowego żywienia i suplementacji w sporcie, a także brała udział w licznych warsztatach i stale podnosi kwalifikacje. Ubezpieczona wskazała, że była zatrudniona u płatnika na 3/4 etatu i bez problemu mogła pogodzić to zatrudnienie z inną pracą, gdyż praca ta rozkładała się na 7 dni w tygodniu – w tym popołudnia i weekendy. Nadto w okresie od września 2012r. do 14 czerwca 2014r. była zatrudniona dodatkowo w szkole im. J. K. w G., z której to pracy zrezygnowała na rzecz zatrudnienia u płatnika składek. Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia odwołująca powołała się na swobodę kształtowania umów i wskazała, iż było ono adekwatne do jej wysokich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz wykonywanej przez nią pracy a nadto porównywalne z wynagrodzeniem osób wykonujących podobne prace w branży. Nadto M. M. wskazała, że w momencie zawierania umowy z płatnikiem składek nie była w ciąży, stąd nieuzasadnione jest przypisywanie jej negatywnych intencji.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS podkreślił, że dla stwierdzenia istnienia tytułu ubezpieczenia społecznego, jakim jest dla pracownika stosunek pracy istotnym jest ustalenie, czy spełnione są wymogi pozwalające uznać zawarty stosunek pracy za ważny, przy czym ocena ważności stosunku pracy przy zastosowaniu zapisu art. 300 k.p. powinna obejmować całość regulacji związanych z oceną ważności stosunku prawnego, to jest zarówno art. 83 § 1 k.c. dotyczący nieważności z uwagi na pozorność czynności prawnej jak i art. 58 § 1 k.c. dotyczący nieważności z uwagi na sprzeczność czynności prawnej z ustawą albo obejście ustawy oraz art. 58 § 2 k.c. dotyczący nieważności czynności prawnej z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Zatem ZUS oceniając ważność czynności prawnej stanowiącej tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym powinien ją badać z uwzględnieniem wszystkich elementów decydujących o ważności stosunku prawnego. Organ rentowy podkreślił, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę. Natomiast pojęcie „stosunek pracy”, powinien być definiowany według przepisów ogólnych, to jest zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że 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. W ocenie ZUS odwołująca nie pozostawała w stosunku pracy z M. W., a wykonywanie przez nią czynności za odpłatnością nie odbywało się w ramach stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 k.p. Z poczynionych przez organ rentowy ustaleń wynika, że wykonywanie czynności odbywało się z miejsca zamieszkania odwołującej lub w terenie otwartym w czasie, który odwołująca sama sobie organizowała w okresie wolnym od pracy w drugim miejscu zatrudnienia, a praca wykonywana była samodzielnie bez nadzoru i kierownictwa ze strony płatnika składek a jedynie w specjalnych sytuacjach po nadzorem M. W.. Wykonywanie czynności odbywało się zatem bez charakterystycznego dla stosunku pracy podporządkowania pracodawcy. Zdaniem ZUS brak dowodów na faktyczne świadczenie pracy świadczy o jej pozorności. Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia stosownej umowy. ZUS podkreślił, iż odwołująca dopiero na etapie postępowania odwoławczego przedłożyła nieidentyfikowalne pod względem personalnym i daty sporządzenia oraz daty zatwierdzania przez pracodawcę plany treningowe. Poza tym nie przedłożono żadnych dowodów na okoliczność wykonywania przez odwołującą pracy na rzecz M. W.. Z ostrożności ZUS wskazał, że nawet w przypadku braku uznania ewentualnej pozorności umowy o pracę, jak również brak uznania, iż zawarta umowa o pracę jest sprzeczna z ustawą lub ma na celu obejście ustawy, należy ją uznać za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego z uwagi na brak ekwiwalentności składki oraz świadczeń ubezpieczeniowych. ZUS wskazał także na nieadekwatność wynagrodzenia ustalonego w wysokości 3.500 zł brutto miesięcznie przy zatrudnieniu na  $\frac{3}{4}$  etatu oraz przy jednoczesnym wykonywaniu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Ubezpieczona M. M., urodzona (...) ukończyła w (...). Akademię Wychowania Fizycznego w K..

Ubezpieczona posiada kwalifikacje: instruktora rekreacji ruchowej (...) trenera personalnego, instruktora rekreacji ruchowej – fitness nowoczesne formy gimnastyki, instruktora odnowy biologicznej, instruktora pływania. Ukończyła kurs masażu dla zaawansowanych, zasad żywienia i suplementacji w sporcie. Stale podnosi kwalifikacje.

W trakcie studiów ubezpieczona prowadziła zajęcia fitness na podstawie umów zlecenia.

Od 2 listopada 2011r. ubezpieczona jest zatrudniona w Klubie (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, jako instruktor fitness/siłowni z wynagrodzeniem w wysokości najniższego krajowego wynagrodzenia wraz z nieregularnie płatnymi premiami od 100 do 500 zł. Ma tam ustalony harmonogram pracy – prowadzi głównie zajęcia grupowe, a oprócz ustalonych godzin pozostaje do dyspozycji pracodawcy jako masażystka i trener indywidualny.

W okresie od 1 września 2012r. do 30 czerwca 2013r. i od 1 września 2013r. do 14 czerwca 2014r. była zatrudniona w I (...) Szkole Podstawowej, Gimnazjum i LO (...) Towarzystwa (...) w G. jako nauczyciel wychowania fizycznego w wymiarze pełnego etatu.

Ubezpieczona poszukiwała lepiej płatnej pracy, nadto obawiała się utraty pracy w szkole. W klubie (...) ubezpieczona poznała M. W., który świadczył tam usługi jako trener personalny.

Płatnik składek M. W. od 5 lat prowadzi działalność gospodarczą jako trener personalny na terenie G.. Biuro znajduje się w K.. Wcześniej miał również restaurację w K.. Obecnie M. W. zajmuje się wyłącznie działalnością sportową. Działalność płatnika polega na tym, że spotyka się z klientami i ustala diagnozę i cele, które u każdego są inne. Płatnik prowadzi treningi również ze sportowcami np. z pływakami. Ustala plany treningów dla konkretnej osoby i w miarę postępów lub osiągniętych celów plany te koryguje się na bieżąco. Niektórzy klienci trenują w klubie, inni trenują sami, a przychodzą jedynie po konsultacje a jeszcze inne chcą tylko otrzymać plan treningów. Pierwszy plan treningowy kosztuje ok. 150 zł a godzina z trenerem od 100-150 zł. Kolejne plany treningowe są tańsze. Z uwagi na wzrost zapotrzebowania na usługi trenerów osobistych w 2014r. M. W. nie był w stanie sam zająć się wszystkimi klientami i przyjąć nowych klientów, natomiast nadal chciał prowadzić i rozwijać działalność, dlatego potrzebował pracownika. Płatnik składek poznał odwołującą, kiedy pracowała w klubie (...), gdzie świadczył usługi. Ze względu na

duże doświadczenie zawodowe i dobry kontakt z ubezpieczoną płatnik składek zaproponował jej zatrudnienie. Chciał żeby docelowo przejęła część jego klientów. Miał też nadzieję na to, że jego przychody ulegną zwiększeniu. Wcześniej nie zatrudniał trenera personalnego.

Z dniem 16 czerwca 2014r. M. M. została zatrudniona w firmie (...) w G. na podstawie umowy zawartej na czas określony do 31 grudnia 2015r. w wymiarze czasu pracy  $\frac{3}{4}$  etatu (30 godzin tygodniowo), na stanowisku trener personalny, za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto.

Ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie. Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku trenera personalnego początkowo należało wyłącznie przygotowywanie planów treningowych, tj. planu ćwiczeń dla konkretnej osoby. Do przygotowania takiego planu potrzebny jest szczegółowy wywiad odnośnie stanu zdrowia, oczekiwanego efektu oraz wiedza z zakresu anatomii i fizjologii zdobyta w czasie nauki. Plany te ubezpieczona testowała na sobie a następnie plan treningowy przekazywała M. W., który wdrażał go w życie. Plany treningowe ulegały zmianie w trakcie realizacji w zależności od oczekiwań klienta oraz efektów. Zmiany tych planów były ustalane na bieżąco.

Odwołująca nie miała bezpośredniego kontaktu z klientem. W ciągu 3,5 miesiąca pracy zajmowała się tylko sporządzaniem planów treningowych. Opracowała kilkadziesiąt planów treningowych, gdyż było bardzo duże zapotrzebowanie na takie plany. Docelowo planowano również rozszerzenie działalności i przejęcie przez odwołującą części klientów M. W.. Ubezpieczona otrzymywała zlecenie od pracodawcy na przygotowanie konkretnego planu treningowego. Poświęcała na to nawet kilka godzin dziennie.

Odwołująca wykonywała pracę w siedzibie firmy w K. w domu oraz w terenie. Plany treningowe przygotowywała w domu na komputerze, zaś testowała je m.in. w terenie, w zależności od wymagań klienta. Pracowała w godzinach ustalonych przez strony, wolnych od pracy u drugiego pracodawcy tj. w godzinach rannych, późnych godzinach popołudniowych lub w weekendy. Pracodawca nadzorował jej pracę – zlecał jej pracę na bieżąco, wiedział ile pracy może je zlecić bo sam taką pracę wykonywał, codziennie spotykał się z ubezpieczoną i ustalał zadania i korekty planów na bieżąco.

Ustalono, że płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę. Płatnik składek wykazał podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne: za czerwiec 2014r. – 1.750,00 zł, za lipiec i sierpień 2014r. – 3.500,00 zł, za wrzesień 2014r. – 3.266,67 zł.

Sąd ustalił, iż ubezpieczona posiadała ważne badania lekarskie oraz odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nadto Sąd ustalił, iż M. W. w zeznaniu podatkowych PIT-36 wykazał z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej: za rok 2012 przychód w wysokości 66.167,52 zł – dochód 2.076,99 zł, za rok 2013 przychód w wysokości 102.646,25 zł – dochód 22.040,55 zł, za rok 2014 przychód w wysokości 135.766,44 zł – dochód 30.797,47 zł.

Ubezpieczony nie ponosi praktycznie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Płatnik składek sprzedaje swoją wiedzę i czas. Różnica pomiędzy przychodem a dochodem wynikała z faktu, iż w latach 2012-2014 płatnik remontował lokal gastronomiczny w K. oraz zakupił samochód w 2014r. za 12 tys. zł.

Odwołująca świadczyła pracę w dniach od 16 czerwca 2014r. do 28 września 2014r., co potwierdziła podpisem na liście obecności.

Od (...) 2014r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą. Zawierając umowę o pracę ubezpieczona nie była w ciąży. Ubezpieczona nie planowała ciąży. Dziecko urodziło się (...)

W okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego pracodawca nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce, gdyż nie miał czasu na jego poszukiwanie. Z uwagi na wysokie kwalifikacje ubezpieczonej, pracodawca

ma nadzieję na dalszą współpracę po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Ubezpieczona również chciałaby nadal współpracować z M. W.. Ubezpieczona była jedynym pracownikiem płatnika składek.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, zaświadczeń o ukończeniu kursów (k.47-65), akt osobowych ubezpieczonej (k.124), list obecności (k.31-34), planów treningowych (k.40-45, k.76-81, k.123), wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 maja 2014r. (k.73), umowy o pracę z dnia 2 listopada 2011r. w klubie (...) (k.74), informacji Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w G. z dnia 18 czerwca 2015r. (k.116), zeznań świadka D. Ź. (nagranie z rozprawy z dnia 23 lipca 2015r. min. 05.47 i n., k.121), przesłuchania stron M. W. (nagranie z rozprawy z dnia 23 lipca 2015r. min. 27.36 i n., k.121) oraz ubezpieczonej (nagranie z rozprawy z dnia 10 listopada 2015r. min. 03.50 i n., k.140).

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego pokrywały się i uzupełniały, korespondowały z zeznaniami świadka a nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd nie znalazł podstaw by kwestionować prawidłowość dokumentów przedłożonych przez strony.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.121), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W myśl art. 46, ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Z kolei według definicji zawartej w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy 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.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców – Kodeks pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W przedmiotowej sprawie sporny był sam fakt podlegania przez ubezpieczoną M. M. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek M. W.. Kwestionowana była bowiem ważność umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną z płatnikiem składek.

ZUS kwestionował sam fakt wykonywania umowy przez ubezpieczoną, wskazując że podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z faktycznego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia stosownej umowy. W ocenie ZUS brak jest dowodów na faktyczne świadczenia pracy, co świadczy o pozorności umowy. Nadto ZUS powołał się na art. 58 § 2 k.c., wskazując iż w okolicznościach niniejszej sprawy tj. przy krótkim okresie zatrudnienia oraz szybkim korzystaniu z zasiłku chorobowego, zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń miało na celu wyłącznie umożliwienie jej skorzystania z wysokich świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a zatem umowa ta powinna być uznana za nieważną. Organ rentowy zarzucił również, ewentualne wykonywanie czynności odbywało się bez charakterystycznego dla stosunku pracy podporządkowania pracodawcy.

Rolą Sądu w niniejszej sprawie pozostaje zatem zbadanie, czy zawarcie przez strony umowy o pracę nie było czynnością prawną pozorną lub też sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną.

Zgodnie z art. 83 § 1 kodeksu cywilnego nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W ocenie Sądu orzekającego cytowane wyżej przepisy art. 83 k.c. oraz 58 k.c. nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd wykazało, że zawarcie przedmiotowej umowy o pracę podyktowane zostało konkretnymi i uzasadnionymi okolicznościami oraz, że umowa ta była faktycznie wykonywana. Nie sposób zatem mówić o jej pozorności.

Płatnik składek M. W. prowadzi działalność gospodarczą jako trener personalny. Działalność ta polega m.in. na ustalaniu indywidualnych planów treningów dla klientów. Z uwagi na wzrost zapotrzebowania na usługi trenerów osobistych w 2014r. M. W. nie był w stanie sam zająć się wszystkimi klientami, dlatego zaproponował zatrudnienie ubezpieczonej, która miała zarówno kwalifikacje jak i doświadczenie w takiej pracy i którą poznał świadcząc usługi w klubie (...).

Z kolei ubezpieczona pracuje od 2011r. w klubie (...) jako instruktor fitness a nadto od 1 września 2012r. do 14 czerwca 2014r. pracowała jako nauczyciel wychowania fizycznego w (...) Szkole im. (...) w G.. Ubezpieczona posiadała zatem zarówno kwalifikacje jak i doświadczenie wymagane w branży, w której działa płatnik składek. W celu podjęcia zatrudnienia u płatnika składek złożyła wypowiedzenie w (...) Szkole im. (...) w G..

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony na okres od 16 czerwca 2014r. do 31 grudnia 2015r. na ¾ etatu na stanowisku trenera personalnego.

Jak wykazało postępowanie dowodowe ubezpieczona faktycznie wykonywała zatrudnienie. Opracowywała plany treningowe, tj. plany ćwiczeń dla klientów płatnika składek. Następnie przekazywała plany treningowe M. W., który wdrażał je w życie. Opracowała kilkadziesiąt planów treningowych a w kolejnej fazie planowano rozszerzenie jej obowiązków i przejęcie przez nią części klientów M. W..

Ubezpieczona pracę wykonywała w siedzibie firmy w K. w domu oraz w terenie. Pracowała w czasie kiedy nie wykonywała obowiązków w klubie (...) tj. zarówno w godzinach rannych, w późnych godzinach popołudniowych jak i w weekendy. Fakt wykonywania pracy potwierdzała na liście obecności. Prace wykonywała w warunkach podporządkowania – wykonywała polecenia M. W., który rozliczał ją z wykonanych zadań. Nadto wykonywanie przez ubezpieczoną pracy potwierdził jej pracodawca jak też świadek D. Ż. – konkubent odwołującej.

Działaniu stron nie sposób również zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzona nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c, w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234)

Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków FUS.

W niniejszej sprawie ubezpieczonej nie sposób zarzucić, że naruszyła zasady współzycia społecznego. Zawierając umowę o pracę nie była jeszcze w ciąży i nie planowała ciąży. Niemniej jednak nawet gdyby ciążę planowała, to nie można jej zakazać zawarcia umowy z tego powodu ani też czynić zarzut, że chciała w przyszłości skorzystać z zasiłku macierzyńskiego. Nadto ubezpieczona przed zawarciem przedmiotowej umowy również godziła zatrudnienie instruktora fitness w klubie (...) oraz nauczyciela wychowania fizycznego w (...) Szkole im. (...) w G.. Chcąc podjąć zatrudnienie u płatnika składek sama zrezygnowała z pracy w szkole składając wypowiedzenie.

Ubezpieczona układała plany treningowe, modyfikując je na bieżąco i testując je na sobie. Pracę wykonywała pod kierownictwem pracodawcy, który codziennie kontaktował się z nią i na bieżąco ustalał potrzeby i przekazywał dane potrzebne dla sporządzenia konkretnego planu treningowego. Czas pracy był ustalony przez strony, a praca świadczona była o różnych porach z uwagi na konieczność pogodzenia jej z obowiązkami świadczonymi dla drugiego pracodawcy.

W ocenie Sądu fakt świadczenia pracy o różnych porach i w różnych miejscach nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż ubezpieczona wykonywała pracę podporządkowaną w warunkach określonych w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy, gdyż zarówno różne miejsca świadczenia pracy jak i różne godziny jej wykonywania związane są zarówno z charakterem wykonywanej pracy jak i z koniecznością pogodzenia obowiązków w dwóch miejscach pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu, w ustalonym stanie faktycznym sprawy należało uznać, że M. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym chorobowemu i wypadkowemu od dnia 16 czerwca 2014r. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek M. W..

Natomiast nie jest przedmiotem niniejszego postępowania analiza wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia stanowiącego wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd związany jest bowiem przy rozpoznaniu odwołania zakresem zaskarżonej decyzji, która kwestionuje samo podleganie ubezpieczonej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nie kwestionuje zaś wysokości podstawy wymiaru składek.

Jednak w ocenie Sądu również ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 3.500 zł brutto było wprawdzie wynagrodzeniem wysokim ale nie wygórowanym. Było ono adekwatne do kwalifikacji oraz do czasu poświęconego na sporządzanie planów i testowania ich na sobie. Nadto pracodawca prowadził indywidualną działalność gospodarczą trenera personalnego i nie ponosił kosztów tej działalności, gdyż za wszystkie usługi płacił klient, stąd pracodawcą było stać na zapłacenie ubezpieczonej takiego wynagrodzenia. Płatnik składek zakładał bowiem rozszerzenie działalności, w tym również w kierunku treningów prozdrowotnych, zwiększenie bazy klientów i zależało mu na współpracy z ubezpieczoną, gdyż wysoko oceniał jej kwalifikację.



Mając zatem na uwadze wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji.

W punkcie drugim wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz.490) zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Teresa Kalinka