

Sygn. akt VIII U 1664/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	Sędzia SO Mariola Szmajduch
Protokolant	Katarzyna Stefańczyk

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2020 r. w Gliwicach

sprawy N. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania N. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 1 sierpnia 2019 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe za pełny miesiąc od 10 kwietnia 2018r. dla odwołującej N. S. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej wynosi 7.073,02 zł (siedem tysięcy siedemdziesiąt trzy złote 02/100);

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 3.660 zł (trzy tysiące sześćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz zainteresowanego kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

(-) Sędzia SO Mariola Szmajduch

Sygn. akt VIII U 1664/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 1 sierpnia 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej N. S. z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp.k. wynosi od 10 kwietnia 2018r. 4.443,00 zł. za każdy pełny miesiąc.

Organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż N. S. od 10 kwietnia 2018r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, u płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp.K., gdzie jako podstawę wymiaru składek wskazywano wynagrodzenie miesięczne w kwocie 7.073,02 zł. Od 17 czerwca 2019r. korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budzi wysokość wynagrodzenia ustalonego od 10 kwietnia 2018r. przez odwołującą i płatnika składek w kwocie 7.073,02 zł brutto za pełny miesiąc pracy. W ocenie ZUS okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie do zapewnienia ubezpieczonej możliwości zadeklarowania wyższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, a w konsekwencji zapewnienie jej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. ZUS powołując się na treść art. 58 k.c. zakwestionował ważność uzgodnień stron umowy o pracę w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła N. S., wnosząc o jej zmianę i uznanie, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu jej zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp.k. w wymiarze pełnego etatu stanowi kwota określona w zawartej przez strony umowie o pracę, to jest 7.073,02 zł. Wniosła ponadto o zasądzenie od ZUS kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W treści odwołania i w toku procesu odwołująca podnosiła, że jej zatrudnienie w zainteresowanej spółce z wynagrodzeniem ustalonym w umowie o pracę, podyktowane zostało rzeczywistą potrzebą pracodawcy, który chciał zatrudnić osobę, która przejmie odpowiedzialność za prowadzenie nowo otwartego klubu fitness we wszelkich zakresach jego działalności, tj. organizacji pracy podległych pracowników, zapewnienia materiałów niezbędnych do prowadzenia działalności, a także pozyskiwania klientów. Wysokość zaproponowanego jej przez pracodawcę wynagrodzenia była adekwatna do zakresu obowiązków i odpowiedzialności na zajmowanym przez nią stanowisku. Odwołująca podkreśliła, że jej dotychczasowe doświadczenie zawodowe predysponowało ją do pełnienia funkcji kierowniczej w tym klubie. Zaś dotychczas uzyskiwane przez nią, u innych pracodawców, wynagrodzenie pozwalało na przyjęcie, że również i sporne wynagrodzenie nie jest zawyżone. Podkreśliła ponadto, że jej celem przy zawieraniu spornej umowy było faktyczne świadczenie pracy i kierowanie klubem, nie zaś, jak to podnosi ZUS, jedynie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, na okoliczność czego wskazała, iż niezdolna do pracy stała się dopiero w 26 tygodniu ciąży, nie zaś na jej początku. Odwołująca zarzuciła też, że organ rentowy w sposób nieuprawniony ingeruje w swobodę stron stosunku pracy, w zakresie możliwości ustalania przez nie wysokości wynagrodzenia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Wskazał, że płatnik nie przedstawił żadnych okoliczności, które uzasadniałyby ustalenie dla odwołującej wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Nadto zaznaczył, że zaległości składowe płatnika składek świadczą o jego nienajlepszej kondycji finansowej, co w połączeniu z wynagrodzeniem pozostałych pracowników, na poziomie 2.357,91 zł brutto, świadczy o wygórowanym poziomie tego wynagrodzenia. Ostatecznie ZUS uznał, że do zawarcia spornej umowy o pracę doszło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych i niewspółmiernych, do opłaconych składek, korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Zainteresowana spółka, reprezentowana przez jej komandytariusza D. K. poparła stanowisko odwołującej. W szczególności podkreślił on, że wysokość spornego wynagrodzenia odwołującej wynikała przede wszystkim z zajmowanego przez nią stanowiska, wynikającej z tego odpowiedzialności za prawidłowość funkcjonowania całego klubu oraz potencjalnego czasu pracy. Wynagrodzenie to motywowane było również umiejętnościami ubezpieczonej w zakresie niezbędnym dla celów prowadzenia przez zainteresowaną spółkę działalność gospodarczej.

Sąd ustalił, co następuje:

Odwołująca N. S. urodzona (...) ma wyższe wykształcenie w zakresie usług hotelarskich, faktycznie jednak tego zawodu nigdy nie wykonywała. W latach 2007-2010 pracowała jako sprzedawca i zastępca kierownika. W listopadzie 2010r., rozpoczęła pracę w branży fitness. Początkowo pracowała jako konsultant sprzedaży i zajmowała się w tym czasie

pozyskiwaniem klientów dla studiów fitness. Następnie od listopada 2011r., awansowała na stanowisko managerskie. Od tego czasu należało do niej zarządzanie całym klubem fitness. W szczególności podlegał jej w tym klubie dział sprzedaży, recepcja, trenerzy personalni, instruktorzy i osoby sprzątające. Stanowisko to miało charakter kierowniczy. Klub ten mieścił się w G. w Centrum Handlowym (...). Miał on powierzchnię 1.500m kw., zatrudniał 20 pracowników i obsługiwał 2000 klientów. Kolejno w latach 2013 – 2016 pracowała też na stanowiskach menedżerskich w tego typu klubach, w K. i w C.. Punkt fitness w K. był nowo otwartym klubem przez D. K..

O możliwości zatrudnienia w tym klubie w 2013r., odwołująca dowiedziała się z portalu Pracuj.pl. (...) proces rekrutacji i po rozmowie zostało jej zaproponowane stanowisko konsultanta sprzedaży w (...) w K.. Początkowo w tym klubie była konsultantem sprzedaży i była odpowiedzialna za pozyskiwanie klientów w procesie przedsprzedaży. Wspólnie z właścicielem przygotowywała akcje marketingowe. Jej wynagrodzenie kształtowało się początkowo na poziomie 1.500zł netto. Później uległo ono podwyższeniu do kwoty 3.200zł. Z momentem awansu na stanowisko menedżera sprzedaży jej płaca wzrosła do 4.000zł netto. W tym czasie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako osoba prowadząca działalność gospodarczą. Z kolei od września 2016r. do stycznia 2017r. odwołująca była zatrudniona jako menedżer w firmie (...) w K., która w Centrum Handlowym Europa Centralna w G., prowadziła (...). W dalszej kolejności od czerwca do lipca 2017r. pracowała

w instytucji finansowej, w charakterze doradcy finansowego. Z kolei od 1 sierpnia 2017r. do 30 kwietnia 2018r. pracowała jako asystentka punktu obsługi pacjenta w A. (...) w K.. Jej wynagrodzenie na tym stanowisku kształtowało się na poziomie 3.000 zł netto. W końcu marca 2018r. D. K. skontaktował się z odwołującą i zaproponował jej spotkanie w związku z planami otwarcia nowego klubu fitness w Z.. Podczas spotkania przedstawił jej koncepcję pracy swojego klubu i, zaproponował stanowisko menedżera tego klubu. Znał on bowiem odwołującą z wcześniejszego okresu współpracy przy prowadzeniu takiego klubu w K.. Zaproponowane odwołującej stanowisko było stanowiskiem kierowniczym i samodzielnym związanym z odpowiedzialnością za całokształt funkcjonowania tego klubu. W tym czasie klub był na ukończeniu i faktycznie zaczął przyjmować klientów od 1 maja 2018r. Strony umowy wspólnie ustaliły płacę odwołującej na poziomie 7.000,73 zł, co odpowiadało kwocie 5.000zł netto. Kwotę taką zaproponował D. K.. Odwołująca otrzymała ustny zakres obowiązków. W szczególności należała do niej pełna odpowiedzialność za przeprowadzenie przedsprzedaży usług klubu, rekrutację pracowników, wybranie zespołu sprzedaży i trenerów. Swoje obowiązki ubezpieczona rozpoczęła realizować od 10 kwietnia 2018r. i do końca tego miesiąca pracę tą godziła z trwającym jeszcze zatrudnieniem w (...) w K., w ten sposób, że od 7:00 do 15:00 pracowała w klinice, a następnie udawała się do Z. do klubu. Przejazd zajmował jej około 40 – 50 minut. W klubie pracowała przez kolejne 8 godzin dziennie, tj. do godzin nocnych. Klub był wprawdzie otwarty w godzinach od 11:00 do 19:00, jednak faktycznie odwołująca wraz z D. K. pracowała po jego zamknięciu. Już w dniu 10 kwietnia 2018r. przyjęła pierwszych klientów. Odwołująca miała obowiązek podpisywać listy obecności, w których wskazano godziny pracy poszczególnych pracowników. W pierwszym etapie zatrudnienia, tj. do 20 kwietnia 2018r., godziny pracy odwołującej wykazane na liście obecności nie odpowiadały faktycznym godzinom pracy. W praktyce zaczynała pracę później i później też ją kończyła, niż wynika to z listy obecności. Klub od początku zatrudniał 5 konsultantów sprzedaży, 4 trenerów i około 7 instruktorów fitness pracujących w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Były to osoby młode, dla których klub był pierwszą pracą,

w związku z czym nie mieli oni doświadczenia w branży fitness i w konsekwencji odwołująca była zmuszona zająć się dodatkowo ich szkoleniem. Osoby te początkowo miały ustalone wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, tj. w granicach 1.700zł netto. Ubezpieczona była obecna w klubie codziennie przez 8h, zaś w weekendy dostępna była pod telefonem. W rzeczywistości zajmowała się zarządzaniem pracownikami, prowadzeniem rozmów i podpisywaniem umów z klientami i oraz dodatkowo z klientami biznesowymi. Faktycznie na umowach tych figurował podpis D. K., jednak odwołująca pozyskiwała wcześniej tych klientów i była dla nich osobą do kontaktów. Prowadziła też F. P. firmy na instagramie i facebooku oraz przygotowywała niektóre elementy strony internetowej klubu. Do jej zadań należało ponadto przygotowanie tzw. eventów w klubie, tj. imprez tematycznych jak: otwarcie klubu, zakończenie wakacji, Halloween, M.. Dodatkowo zaopatrywała klub w niezbędne materiały, produkty spożywcze, którymi klub handlował, a także środki czystości i zapewniała właściwe wykonanie usług przez firmę sprzątającą. Zawierając umowę o pracę strony założyły cel klubu wyrażający się ilością 1500 kart członkowskich. Przed odejściem odwołującej na L4 klub w Z. miał (...) członków, w tym 200 tzw. członków B2B, czyli podmiotów gospodarczych. Zdobywanie takich

członków należało wyłącznie do obowiązków odwołującej, bowiem tylko ona miała odpowiedni poziom kompetencji by ich pozyskiwać.

Od 17 czerwca 2019r. odwołująca, będąc w połowie 6 miesiąca ciąży, stała się niezdolna do pracy i skorzystała ze zwolnienia lekarskiego. Po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, pracodawca część jej obowiązków powierzył 4 pracownikom klubu. Nie podniósł jednak w związku z tym automatycznie ich wynagrodzenia. Dopiero po sprawdzeniu, że dodatkowe zadania wykonują one należycie, ich wynagrodzenie wzrosło. Z kolei zasadniczą część funkcji menedżerskich, pracodawca przekazał generalnemu menedżerowi, który był odpowiedzialny za prowadzenie łącznie kilku klubów fitness.

W dniu 28 września 2019r., ubezpieczona urodziła syna, w związku z czym do 25 września 2020r. korzysta z urlopu macierzyńskiego. Odwołująca zamierza wrócić do pracy w klubie, z kolei zainteresowany zamierza przyjąć ją do pracy.

Niezależnie od powyższego Sąd ustalił, że D. K. z branżą fitness ma do czynienia od roku 2006. Prowadził wówczas działalność gospodarczą w branży budowlanej, na terenie Hiszpanii. Tam też poznał właścicieli niemieckich klubów fitness i powziął zamiar otwarcia takich klubów we własnym zakresie, w Polsce. Pierwsze kluby fitness zostały przez niego otwarte w roku 2011. Pierwszy klub otworzył we współdziałaniu z firmą niemiecką, pod marką (...) we W.. Kolejny klub w tej formule założył w roku 2013 w K., gdzie w trakcie rekrutacji pracowników poznał odwołującą. W czasie gdy zakładał on pierwsze kluby, w Polsce nie było jeszcze kadry doświadczonych menedżerów ani też konsultantów w branży fitness. Z kolei odwołująca jako pracownik jawiła się jako osoba bardzo kreatywna. Z tego też względu D. K. w ramach naboru kadr, przy otwieraniu pierwszego klubu na Śląsku w roku 2013, zawarł z odwołującą umowę o współpracy, bowiem prowadziła ona własną działalność gospodarczą. D. K. zaproponował jej w tym czasie wynagrodzenie z tytułu umowy o współpracy za wynagrodzeniem rzędu 4.000zł netto. Uzyskała wtedy stanowisko menedżera sprzedaży i odpowiadała wyłącznie za zespół 6 osób, tj. konsultantów sprzedaży. Była to tylko część załogi klubu fitness.

W roku 2018 firma (...) otwierała klub w Z.. Tamejszy rynek nie znał branży fitness i w związku z tym istniał bardzo duży problem z pozyskaniem kompetentnych pracowników. Inwestycja w Z. pochłonęła 2,5 mln do 3 mln złotych, przy czym ok. 80% pochodziło z kredytu i w związku z tym konieczna była możliwość zapewnienia ciągłości stosunkowo wysokich dochodów z klubu. Podstawą dobrego funkcjonowania klubu było odpowiednie zarządzanie nim. D. K. znał odwołującą z poprzedniego okresu współpracy, znał jej umiejętności i kompetencje, co dodatkowo potwierdzały wyniki osiągnięte przez nią w poprzednich klubach. Miała zatem stosowne doświadczenie, budziła zaufanie przedstawicieli zainteresowanej, bardzo dobrze też się z nią współpracowało. W konsekwencji D. K. w dniu 8 marca 2018r. skontaktował się telefonicznie z odwołującą. W trakcie tej rozmowy zaproponował jej pracę w związku z otwarciem nowego klubu. Strony umówiły się na osobiste spotkanie, w trakcie którego D. K. przedstawił jej plany i cele związane z klubem oraz wizję jego prowadzenia. Jako, że w tym czasie odwołująca była zatrudniona u innego pracodawcy, D. K. zaproponował odwołującej korzystne warunki finansowe, które określił na 5.000zł netto. Dodatkowo zaproponował możliwość korzystania z samochodu służbowego, a także telefonu i laptopa. Aktualnie prowadzi on 3 kluby fitness i otwiera 2 kolejne. W każdym klubie zatrudniony jest menedżer. Dla każdego z nich ukształtowanie wynagrodzenia zależy od stażu pracy i wyników klubu. Te płace kształtują się między 2.500zł i 3.000zł netto. Nad menedżerami rolę zwierzchnią pełni general menedżer, który zarabia 7.000zł netto. Osoba taka prowadzi działalność gospodarczą i współpracuje z zainteresowaną w ramach umowy o współpracę. Osoba ta zawiaduje 2 klubami, a od momentu zachorowania odwołującej, faktycznie zawiaduje 3 klubami. W związku z tym zainteresowana podwyższyła tej osobie wynagrodzenie o kolejny 1.000zł i dodatkowo pokrywa jej koszty dojazdu do Z. w wysokości około 800 zł miesięcznie.

Sąd ustalił, że zainteresowana nie posiada żadnych zaległości składkowych, choć w poszczególnych miesiącach zdarzało się, że składki opłacane były z opóźnieniem. Zainteresowana spółka w przeciągu pół roku przed zatrudnieniem odwołującej otworzyła kolejne 2 kluby, tj. w listopadzie 2017r. w S., a w kwietniu 2018r. w Z.. W związku z poniesionymi kosztami jej wyniki finansowe były w tym czasie ujemne. Równocześnie w marcu i kwietniu 2020r.

otwiera ona kolejne dwa kluby. Bieżąca działalność klubów się bilansuje, jednak w bilansie spółki uwzględniane są również koszty inwestycji, amortyzacja, co w konsekwencji powoduje, że globalne wyniki są ujemne.

Sąd ustalił ponadto, że w momencie zawierania spornej umowy o pracę, ubezpieczona nie była w ciąży, bowiem dopiero w dniu 28 września 2019r., urodziła dziecko.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, w tym w szczególności znajdujących się tam akt osobowych ubezpieczonej, aktu urodzenia dziecka odwołującej (k.35), przesłuchania stron, tj. N. S. i D. K. (k.68-72), a także KRS zainteresowanej (k.56-59), umowy o współpracy pomiędzy odwołującą i zainteresowaną oraz związanych z nią dokumentów (k.60-66). Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej, zainteresowanej pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd pominął dowód z dokumentów finansowych zainteresowanej spółki uznając, że z uwagi na ponoszone przez nią koszty inwestycji, nie będą one w sposób obiektywny odzwierciedlały jej sytuacji materialnej.

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 2020r., poz. 266, ze zm.), 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.

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 niniejszej sprawie nie budził wątpliwości fakt podlegania przez N. S. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego w (...) Sp. z o.o. Sp.K. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek, okres zatrudnienia i faktyczne świadczenie pracy przez odwołującą nie były bowiem negowane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast ustalona od 10 kwietnia 2018r., przez strony umowy o pracę, wysokość wynagrodzenia w kwocie 7.073,02 zł brutto oraz wykazana z tego tytułu podstawa wymiaru składek.

W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości, miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem były: ciąża odwołującej oraz skorzystanie przez nią ze świadczeń zasiłkowych w związku z ciążą i urodzeniem dziecka oraz stosunkowo wysoki poziom jej wynagrodzenia w porównaniu z pozostałymi pracownikami. ZUS powołał się na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia z uwagi na ich niezgodność z zasadami współżycia społecznego.

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 odpowiednio przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia 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 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 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z 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 osiągnięciu 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 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2019r., poz.1040) 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 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 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 uwzględnił 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 współżycia 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 nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczerplania środków FUS.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 7.000,73 zł ustalone od dnia 10 kwietnia 2018r. w pełni odpowiadało charakterowi powierzonych jej stanowiska i zakresowi obowiązków i nie jest wynagrodzeniem wygórowanym.

Przede wszystkim trzeba wskazać, że w tej dacie ubezpieczonej powierzono obowiązki związane z zarządzaniem i odpowiedzialnością za prawidłowe działanie całego klubu fitness. Od jakości jej pracy zależało powodzenie całego przedsięwzięcia związanego z otwarciem przez zainteresowaną klubu w nowym miejscu. Do kierowania tą placówką D. K. wybrał odwołującą, którą znał z wcześniejszej współpracy jako osobę kompetentną, sprawną i kreatywną. Jak wynika z materiału dowodowego zakres kompetencji ubezpieczonej na tym stanowisku jest nieporównywalny z zakresem obowiązków pozostałych pracowników tego klubu, których praca polegała na zajmowaniu się wycinkiem działalności klubu, a to pozyskiwaniem klientów, ich obsługą, czy też prowadzeniem z nimi treningu. Z kolei odwołująca jako menedżer prowadziła całość spraw związanych z działalnością klubu, w tym również kierowała pracą pozostałych pracowników, a dodatkowo jeszcze zajmowała się pozyskiwaniem i obsługą klientów biznesowych.

Zarówno ze zgodnych i jednoznacznych wyjaśnień stron wynika, że ubezpieczona faktycznie objęła zadania menedżerskie i przejęła odpowiedzialność za wszystkie sfery związane z prawidłowym działaniem klubu, w tym również z osiągnięciem celu, nakierowanego na pozyskanie założonej liczby klientów, a tym samym zapewnienie stosownego poziomu przychodów generowanych przez klub.

Ubezpieczona miała doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych, w tym w szczególności w klubach fitness, bowiem już we wcześniejszych okresach, w węższym, lub szerszym zakresie, funkcje takie pełniła.

W ocenie Sądu ustalone wynagrodzenie ubezpieczonej na samodzielnym stanowisku osoby zarządzającej klubem fitness nie było wygórowane. Było adekwatne zarówno do jej kwalifikacji i doświadczenia oraz korespondowało ze znacznie szerszym zakresem obowiązków niż pozostali pracownicy klubu i ich wynagrodzeniem. Należy podzielić ocenę odwołującej, że w sytuacji powierzenia jej takiego stanowiska wiążącego się z szerszym zakresem zadań, jej wynagrodzenie nie może być porównywane do wynagrodzenia ogółu pracowników firmy, a należy je odnieść do średniego poziomu wynagrodzenia menedżerów w podobnych firmach tj. osób które miały taki sam lub zbliżony zakres obowiązków i odpowiedzialności.

Wynagrodzenie ubezpieczonej nie jest też nadmierne w stosunku do średniego wynagrodzenia menedżerskiego osiąganego w danej branży.

Ubezpieczona zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, po upływie niespełna półtora roku od zawarcia umowy o pracę, co wskazuje, że celem umowy, w tym i ustalonego wynagrodzenia, nie było wprost osiągnięcie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Mając zatem na uwadze wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji.

W punkcie drugim wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.) zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej N. S. kwotę 3.660 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym również 60 z tytułu kosztów dojazdu pełnomocnika na termin rozprawy.

W punkcie trzecim wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.) zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz zainteresowanej (...) Sp. z o.o. Sp.K. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wartość przedmiotu sporu Sąd przyjął za organem rentowym, jako różnicę w wymiarze składek pomiędzy deklarowanymi przez płatnika składek, a ustalonymi zaskarżoną decyzją, co dawało stawkę 11.928 zł.

(-)Sędzia Mariola Szmajduch