

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2017r. w Warszawie

sprawy M. M.

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

z udziałem M. S. (1)

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. M.

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

z dnia 8 sierpnia 2016r., nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że M. M. jako pracownik u płatnika składek M. S. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 8 marca 2016 roku;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz M. M. kwotę 4.800 zł (cztery tysiące osiemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. M. w dniu 21 września 2016r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 8 sierpnia 2016r., nr (...), stwierdzającej, że jako pracownik u płatnika składek M. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 8 marca 2016r.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że do dnia 31 grudnia 2015r. zatrudniona była w (...) sp. z o.o. Już w tym czasie wykonywała również czynności na rzecz (...). Początkowo była to praca koncepcyjna, związana z wymyśleniem formuły kursów, sposobu reklamy i kontaktu z potencjalnymi klientami. Następnie ubezpieczona podjęła współpracę ze szkołami w zakresie wynajmu sal i uregulowania dostępu do nich. W listopadzie i grudniu 2015r. podejmowała również działania organizacyjne celem rozpoczęcia kursów, tj. nawiązywała kontakty z rodzicami, a także informowała ich o przebiegu kursów, możliwości dołączenia do nich, czy warunkach udziału. Ponadto ubezpieczona wykonywała zadania kierownicze, tj. utrzymywała kontakty z instruktorami prowadzącymi zajęcia. W tym czasie działała na rzecz obecnego pracodawcy i pomagała mu rozpocząć biznes, wciąż pracując na rzecz poprzedniego pracodawcy, a więc współpraca nie odbywała się w wymiarze 40 godzin tygodniowo, lecz krótszym.

Ubezpieczona i M. S. (1) powrócili do współpracy w lutym 2016r., kiedy to ze względu na inne zobowiązania ubezpieczonej, tj. krótkotrwałą umowę w ramach doraźnej pomocy koledze w firmie, współpraca również nie odbywała się w pełnym wymiarze godzin. Następnie od dnia 8 marca 2016r. rozpoczęła się regularna i pełnowymiarowa praca u M. S. (1). W tym czasie ubezpieczona przygotowała autorski program dotyczący ferii zimowych oraz samodzielnie prowadziła przygotowane przez siebie zajęcia. Przygotowywała również i prowadziła spotkania z dyrektorami szkół i kierownikami administracji, przygotowywała ofertę dla rodziców i przedstawiała ją, a także negocjowała warunki umów. W szczególności zaangażowana była w przygotowanie oferty (...), której formułę konsultowała z przełożonym M. S. (1). Dbała również o terminowe regulowanie płatności na rzecz kontrahentów, a od września 2016r. miała być odpowiedzialna dodatkowo za rozwój kolejnych oddziałów firmy w B. i H.. W związku z omdleniem i zranieniem w głowę, ubezpieczona od 14 kwietnia 2016r. przebywa jednak na zwolnieniu lekarskim. Aktualnie jej obowiązki wykonuje mąż F. M..

W dalszej części odwołania ubezpieczona zarzuciła, że organ rentowy błędnie ustalił stan faktyczny w sprawie i popełnił szereg błędów proceduralnych. Odnosząc się do zarzutów organu rentowego zawartych w treści zaskarżonej decyzji M. M. wskazała, że w jej ocenie zeznania świadków są spójne, a jeśli chodzi o zarzut zbyt wysokiego wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, to jest on chybiony. Ubezpieczonej podlegali bowiem instruktorzy, którzy otrzymywali wynagrodzenie w granicach 5.000 zł. W związku z tym jej wynagrodzenie w kwocie 8.800 zł jako kierownika, nie było zawyżone. Organ rentowy pominął również fakt, że wynagrodzenie w kwotach 2.950 zł, 3.000zł i 2.550zł ubezpieczona otrzymywała podczas pracy u poprzedniego pracodawcy. Zwiększenie wymiaru godzin pracy u M. S. (1) oraz podjęcie stałej współpracy również miało wpływ na zwiększenie wysokości wynagrodzenia. W umowie zlecenia z dnia 9 listopada 2015r., a więc na początku współpracy stron, ustalono kwotę 59 zł brutto za godzinę pracy. W przypadku przeliczenia tej kwoty, przy uwzględnieniu przeciętnej liczby roboczogodzin w miesiącu, otrzymana kwota wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy o pracę, wyniosłaby 9.912 zł, a więc byłaby o ponad 1.000 zł wyższa niż kwota wynagrodzenia kwestionowana przez ZUS. Dodatkowo ubezpieczona stwierdziła, że nie można porównywać kwot otrzymywanych przez nią na podstawie umowy o pracę, która zawarta była 4 lata wcześniej na stosunkowo niską kwotę. Organ rentowy odmawiając ubezpieczonej prawa do ubezpieczenia i świadczeń bezzasadnie uznał, że ubezpieczona nie ma prawa do powiększania swojego wynagrodzenia i zwiększania swoich możliwości zarobkowych.

Powodem zatrudnienia ubezpieczonej przez M. S. (1), co było wskazywane już w trakcie postępowania przed organem rentowym, był fakt dynamicznego rozwoju działalności firmy (...), która od czasu pierwszych kontaktów z ubezpieczoną zwiększyła obroty 3-krotnie. Z kolei przyczyną, z powodu której M. S. (1) nie zatrudnił wcześniej pracowników, była wyłącznie okoliczność niedostatecznie rozwiniętej firmy, która na etapie zatrudniania ubezpieczonej współpracowała już z trzema szkołami. Dodatkowo przy wykonywaniu zadań ubezpieczona ponosiła koszty własne, gdyż korzystała z własnego samochodu, komputera, sama opłacała paliwo. Pracodawca ponosił jedynie koszt telefonu służbowego. Wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej było zatem uzasadnione i wynikało również z faktu, że M. M. zastępowała M. S. (1) w jego obowiązkach. Jego wysokość związana była również z dużą odpowiedzialnością stanowiska i możliwością wygenerowania wysokich strat w przypadku zatrudnienia niewłaściwej osoby.

Ubezpieczona negując stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazała również, że pracodawca w toku postępowania przed organem rentowym wskazał, że jej zakres obowiązków obejmował: organizację kursów w W., O. i W., prowadzenie korespondencji z rodzicami i szkołami, pilnowanie płatności oraz windykację, czego dowodem są liczne smsy i e-maile do rodziców, instruktorów oraz szkół. Ponadto ubezpieczona przejęła większość obowiązków płatnika składek związanych z prowadzeniem firmy, na co dowodem jest korespondencja w sprawie wystawiania faktur VAT, kontakty ze szkołami i instruktorami. Do jej obowiązków należało również planowanie rozwoju firmy, poszukiwanie nowych rynków, klientów, form działalności, pracowników, a także wprowadzanie nowych innowacyjnych rozwiązań przy jednoczesnym dbaniu o jak najbardziej profesjonalny odbiór usług, firmy i wszystkich podwykonawców. Dowodem na to jest zaangażowanie w przygotowanie formuły półkolonii (...), przygotowanie i prowadzenie autorskich zajęć oraz prowadzenie rozmów i negocjacji z dyrektorami szkół.

W związku z powyższym ubezpieczona wskazała, że wydana przez ZUS decyzja jest całkowicie błędna i wymaga zmiany poprzez uznanie, że ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu

i wypadkowemu od dnia 8 marca 2016 roku. Dodatkowo w odwołaniu zawarty został wniosek o zwrot na rzecz ubezpieczonej przez organ rentowy kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odwołanie z dnia 15 września 2016r., k. 2-8 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że M. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 8 marca 2016r.

i z uwagi na okoliczność, że od dnia 15 kwietnia 2016r. stała się niezdolna do pracy, pismem z dnia 9 czerwca 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie wyjaśniające, wzywając do udziału w postępowaniu płatnika składek i ubezpieczoną. W toku postępowania ustalono, że z ubezpieczoną została zawarta w dniu 7 marca 2016r. umowa o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku kierownika filii, z wynagrodzeniem wynoszącym 8.800 zł brutto.

Zakres obowiązków M. M. nie został określony pisemnie. Ze złożonych przez płatnika wyjaśnień wynika, że do obowiązków ubezpieczonej miało należeć: prowadzenie bieżącej korespondencji z rodzicami i szkołami, pilnowanie płatności oraz windykacja. Ponadto ubezpieczona miała być odpowiedzialna za planowanie rozwoju firmy, poszukiwanie nowych rynków, klientów, form działalności i pracowników oraz za wprowadzanie nowych rozwiązań przy jednoczesnym dbaniu o jak najbardziej profesjonalny odbiór usług, firmy i podwykonawców. Ubezpieczona ustnie została upoważniona do podpisywania dokumentów związanych z jej obowiązkami służbowymi, nie przedłożono jednak żadnych dokumentów zawierających podpis ubezpieczonej, dotyczących wykonywanej przez ubezpieczoną pracy. W toku postępowania została przedstawiona jedynie dokumentacja kadrowa oraz dokumenty w postaci korespondencji elektronicznej, ale nie stanowią one wystarczającego dowodu na potwierdzenie faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczoną.

Organ rentowy wskazał ponadto, że zgodnie z wyjaśnieniami płatnika składek, nadzór nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną, miał sprawować osobiście on sam. Dodatkowo ubezpieczona miała wykonywać pracę w systemie zadaniowego czasu pracy, natomiast inni podwykonawcy w firmie pracują w systemie godzinowym. Płatnik wskazał również, iż jednym z kryteriów doboru pracownika było posiadanie prawa jazdy i własnego samochodu, który miał być używany podczas wykonywania pracy. Ubezpieczona miała sama ponosić koszty jego eksploatacji i konserwacji.

W dalszej części odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podniósł, że z analizy konta ubezpieczonej wynika, iż przed dniem zgłoszenia do ubezpieczeń przez płatnika składek M. S. (1), ubezpieczona nie posiadała pracowniczego tytułu do ubezpieczeń. M. S. (1) wskazał, że M. M. była zatrudniona w jego firmie od listopada 2015r. na podstawie umów o dzieło, jednocześnie nie przedłożył jednak wskazanych umów. Dodatkowo zostało zaakcentowane przez Zakład, że zgłoszenie M. M. do pracowniczego ubezpieczenia nastąpiło dopiero na krótko przed zgłoszeniem roszczenia o świadczenie z ubezpieczenia chorobowego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał również, że po powstaniu niezdolności ubezpieczonej do pracy płatnik składek nie zatrudnił nowego pracownika, gdyż sam przejął obowiązki ubezpieczonej. Co więcej, płatnik składek nigdy wcześniej nie zatrudnił pracowników. Jak sam wskazał, głównie współpracuje z podwykonawcami prowadzącymi własną działalność gospodarczą. Zatem pracownik na takim stanowisku jak powierzone ubezpieczonej, nie był mu potrzebny, a stanowisko pracy zostało utworzone specjalnie dla M. M. celem zgłoszenia jej do ubezpieczeń i osiągnięcia z tego tytułu dodatkowych korzyści z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Wobec powyższego w decyzji z dnia 8 sierpnia 2016r., znak: (...), organ rentowy stwierdził, że M. M. od dnia 8 marca 2016r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika M. S. (1) (odpowiedź na odwołanie z dnia 20 października 2016r., k. 172-173 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. M. w 2010r. ukończyła studia na kierunku europeistyka na Uniwersytecie (...). W trakcie studiów pracowała dorywczo. W dniu 31 marca 2012r. zawarła z (...) sp. z o.o. z siedzibą w R. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Konsultanta Biura (...), za wynagrodzeniem prowizyjnym obliczanym według Załącznika nr (...) Regulaminu Wynagradzania. U wskazanego pracodawcy ubezpieczona zajmowała się pozyskiwaniem klientów, sprzedażą powierzchni reklamowych oraz windykacją. Jej wynagrodzenie wraz z upływem czasu zmniejszało się (zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 387 a.s., zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 387 a.s., umowa o pracę z dnia 31 marca 2012r., k. 10 a.s.).

M. M. w poszczególnych latach uzyskała następujące dochody:

- w 2010r. w kwocie 43.949,13 zł (średni dochód miesięczny 3.662,43 zł);
- w 2011r. w kwocie 88.699,68 zł (średni dochód miesięczny 7.391,64 zł);
- w 2012r. w kwocie 64.034,43 zł (średni dochód miesięczny 5.336,20 zł);
- w 2013r. w kwocie 55.287,93 zł (średni dochód miesięczny 4.607,33 zł);
- w 2014r. w kwocie 54.261,54 zł (średni dochód miesięczny 4.521,78 zł);
- w 2015r. w kwocie 43.949,13 zł (średni dochód miesięczny 3.662,43 zł)

(PIT-y za rok 2010,2011,2012,2013,2014,2015, k. 226-246 a.s.).

M. S. (1) od dnia 2 października 2013r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) i zajmuje się tłumaczeniami, nauką języków obcych oraz prowadzeniem zajęć edukacyjnych (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s.). Nie posiada zaległości z tytułu składek względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., informacja ZUS z dnia 21 czerwca 2016r., akta ZUS). W 2015r. osiągnął przychód w wysokości 322.669,26 zł oraz dochód w wysokości 167.844,18 zł (PIT-36L – zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym 2015, k. 191- 203 a.s.).

Zainteresowany od czasu rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej nie zatrudniał pracowników na podstawie umów o pracę, ponieważ jego firma dopiero się rozwijała. Współpracuje natomiast z podwykonawcami prowadzącymi własną działalność gospodarczą bądź w oparciu o umowy cywilnoprawne, rozliczając się na podstawie wystawionych faktur bądź rachunków. Kiedy jednak nastąpiło nawiązanie współpracy z trzema szkołami, M. S. (1) zaczął rozważać nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który mógłby pomóc mu rozwijać firmę, szczególnie że on sam zajmuje się działalnością o wielu profilach i jest zawodowo aktywny na wielu polach. Jedną z form jego aktywności są edukacyjne zajęcia dodatkowe dla dzieci organizowane w różnych szkołach podstawowych na terenie W. oraz okolic, m.in. w O. czy W. (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., pisemne wyjaśnienia M. S. (1) z dnia 25 czerwca 2016r., akta ZUS).

M. S. (1) jest również pastorem w Kościele (...), gdzie jeszcze przed zawarciem umów zlecenia i o pracę, poznał ubezpieczoną. Ubezpieczona i zainteresowany wspólnie prowadzili różne projekty charytatywne, przy których ubezpieczona wykazywała się umiejętnościami, które były istotne dla M. S. (1). Dodatkowym atutem M. M. był fakt, że posiada prawo jazdy oraz własny samochód, który mogła wykorzystywać do pracy, ponosząc koszty eksploatacji, konserwacji samochodu oraz benzyny (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s.). W listopadzie M. S. (1), z uwagi na wskazane okoliczności, podjął decyzję o nawiązaniu współpracy z ubezpieczoną na podstawie umowy zlecenia. Umowa została zawarta na okres od 9 listopada 2015r. do 23 grudnia 2015r. Ubezpieczona zobowiązała się do prowadzenia bieżącej korespondencji z rodzicami/klientami i szkołami w

czasie 59 godzin płatnych po 50 zł brutto/godz. (łącznie kwota 2.950 zł brutto) (umowa zlecenia z dnia 9 listopada 2015r., k. 11 a.s.).

W dniu 1 grudnia 2015r. M. M. zawarła z zainteresowanym kolejną umowę zlecenia na okres od 1 grudnia 2015r. do 20 grudnia 2015r. i miała zajmować się prowadzeniem bieżącej korespondencji z rodzicami oraz opracowywaniem grafiku zajęć. Wynagrodzenie za wykonanie tego zlecenia zostało ustalone na kwotę 3.000 zł brutto (umowa zlecenia z dnia 1 grudnia 2015r., k. 12 a.s.).

W okresie realizacji umów zlecenia M. M. wciąż pozostawała w stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R.. Umowy zlecenia, które zawarła z płatnikiem składek były formą próby współpracy stron. W listopadzie i grudniu 2015r. ubezpieczona zajmowała się wymyśleniem formuły kursów, sposobu reklamy i kontaktu z potencjalnymi klientami. Podjęła współpracę ze szkołami w zakresie wynajmu sal i uregulowania dostępu do nich. Ponadto podejmowała działania organizacyjne celem rozpoczęcia kursów, tj. nawiązywała i utrzymywała kontakt z rodzicami dzieci, informowała ich o przebiegu zajęć, warunkach udziału, a także zajmowała się windykacją należności za wykonane usługi. Z klientami kontaktowała się telefonicznie za pomocą służbowego telefonu (nr (...)), SMS-owo oraz e-mailowo (wydruki z poczty e-mail oraz screeny z telefonu komórkowego, k. 13-35, 40 – 60, 64 – 100 a.s.). Ubezpieczona w okresie pracy na podstawie umów zlecenia poznawała również instruktorów, a następnie koordynowała ich pracę, pełniąc funkcję koordynatora regionalnego. Do jej obowiązków należał kontakt z instruktorami prowadzącymi zajęcia w celu przekazania ogólnych informacji dotyczących przebiegu zajęć, uczestników oraz miejsca przeprowadzenia zajęć, a także ustalanie grafiku ich pracy. Ubezpieczona w godzinach zajęć pozostawała pod telefonem, aby instruktorzy mogli się z nią swobodnie kontaktować (zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka Ł. J., zeznania świadka F. Z., zeznania świadka T. A., płyta CD, k. 248 – 254 a.s., pisemne wyjaśnienia M. S. (1) z dnia 25 czerwca 2016r., akta ZUS, pisemne wyjaśnienia T. A., F. Z. i Ł. J., akta ZUS).

W dniu 8 lutego 2016r. M. M. zawarła z M. S. (1) trzecią umowę zlecenia na okres od 8 lutego 2016r. do 26 lutego 2016r., zobowiązując się do przygotowania oferty i programu zajęć edukacyjno-rozrywkowych za wynagrodzeniem w wysokości 2.550,00 zł brutto (umowa zlecenia, k. 101 a.s. i k. 222 a.s.). Na podstawie wskazanej umowy ubezpieczona przygotowała autorski program dotyczący ferii zimowych, a w czasie ich trwania sprawowała bezpośredni nadzór nad ich przebiegiem oraz pracą instruktorów i nauczycieli, czynnie uczestniczyła w organizowaniu gier i zabaw dla dzieci, z grupą chodziła do kina oraz na wycieczki, a także wydawała posiłki. Ubezpieczona jako koordynator całego projektu pośredniczyła również pomiędzy klientami a instruktorami. W ramach swoich obowiązków pozostawała do dyspozycji instruktorów i nauczycieli, którzy w razie konieczności mogli w każdym momencie skontaktować się z nią w celu uzyskania informacji. Odpowiadała na maile rodziców oraz odpowiadała za regulowanie płatności (zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka Ł. J., zeznania świadka F. Z., zeznania świadka T. A., płyta CD, k. 248 – 254 a.s., pisemne wyjaśnienia M. S. (1) z dnia 25 czerwca 2016r., akta ZUS, pisemne wyjaśnienia T. A., F. Z. i Ł. J., akta ZUS, wydruki z poczty e-mail oraz screeny z telefonu komórkowego, k. 36 – 39, 61 - 100 a.s.).

W dniu 4 lutego 2016r. ubezpieczona zawarła z (...) umowę o pracę na okres próbny – do dnia 3 marca 2016r., w wymiarze ¼ etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 470,00 zł brutto, na stanowisku asystentki biura. Przedmiotowa umowa była zawarta w ramach doraźnej pomocy koleżdze w firmie, współpraca nie odbywała się w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę z dnia 4 lutego 2016r., k. 267 a.s., zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s.).

W momencie zakończenia pracy u w/w pracodawcy ubezpieczona była gotowa do podjęcia pełnoetatowej pracy u zainteresowanego. M. S. (1) z uwagi na dynamiczny rozwój firmy oraz wzrost dochodów, a także zamiar otwarcia filii w nowych lokalizacjach, podjął decyzję o zatrudnieniu M. M. na stanowisku kierownika filii, na podstawie umowy o pracę. W dniu 7 marca 2016r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 8 marca 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 8.800 zł brutto (umowa o pracę, akta rentowe). W dniu podpisania wskazanej umowy ubezpieczona przeszła szkolenie z zakresu BHP (karta szkolenia wstępnego, k.

223-224 a.s.) oraz przedstawiła orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku kierownika filii (orzeczenie lekarskie, k. 225 a.s., opinia biegłego sądowego ginekologa z dnia 7 lutego 2017r., k. 354 - 355 a.s.).

W dniu zawarcia umowy o pracę ubezpieczona i zainteresowany mieli wiedzę o ciąży ubezpieczonej (zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 372 – 379 a.s., zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s.). Przy podpisywaniu umowy nakreślili wizję rozwoju firmy i zakres odpowiedzialności ubezpieczonej oraz ustalili stawkę wynagrodzenia, adekwatną do nakładu pracy i poziomu odpowiedzialności. Ubezpieczona w związku z powierzonymi jej obowiązkami zastępowała pracodawcę w prowadzeniu firmy. Do jej obowiązków należało m.in. planowanie rozwoju firmy, poszukiwanie nowych rynków, klientów, form działalności, pracowników, a także wprowadzanie nowych innowacyjnych rozwiązań oraz dbałość o profesjonalny odbiór usług i firmy. Ubezpieczona zajmowała się również szeroko pojętym marketingiem. Zainteresowany zlecał jej także dodatkowe zadania. M. M. przejęła niektóre obowiązki z filii zainteresowanego, m.in. windykację. Poza windykacją swojej filii, pracodawca zlecił jej windykację również i innych należności. Specyfikacja pracy ubezpieczonej uwzględniała różne obciążenie w różnych okresach roku. Obciążenie to było większe w momencie rozpoczęcia semestru, kiedy to konieczny był kontakt z rodzicami w celu zawarcia umów oraz ze szkołami w celu wynajęcia sal i ustalenia grafiku. W sytuacji, gdy semestr szkolny był w toku, nie było takiej konieczności. Wówczas ubezpieczona głównie prowadziła filię W.. Kontaktowała się w różnej formie z rodzicami dzieci, odpowiadała na maile. Była również przełożoną instruktorów na terenie tej filii, m.in. Ł. J. i F. Z.. Kontakt z podległymi instruktorami oraz nauczycielami dotyczył ustalania grafiku pracy, wskazania nazwisk dzieci – uczestników zajęć, bieżących informacji, zmiany sali itp. Ubezpieczona uczestniczyła również w zajęciach Ł. J. w celu skontrolowania jego pracy. Zajmowała się również przygotowaniem filii w B.. Robiła notatki oraz plan pracy. Bardziej konkretne działania w tym zakresie miały rozpocząć się na przełomie marca i kwietnia 2016r. Ubezpieczona w ramach swoich obowiązków brała także udział w spotkaniach firmowych, w których uczestniczył M. S. (1) oraz instruktorzy i nauczyciele. Spotkania te odbywały się w domu zainteresowanego. Ich celem było omówienie kwestii dotyczących zajęć oraz różnych spraw organizacyjnych (zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka Ł. J., zeznania świadka F. Z., zeznania świadka T. A., płyta CD, k. 248 – 254 a.s., pisemne wyjaśnienia M. S. (1) z dnia 25 czerwca 2016r., akta ZUS, pisemne wyjaśnienia T. A., F. Z. i Ł. J., akta ZUS, wydruki z poczty e-mail oraz screeny z telefonu komórkowego, k. 64 – 100, 102 – 159, 166 - 171 a.s.).

Zainteresowany kontrolował pracę ubezpieczonej, jeśli chodzi o wyniki, zadowolenie klientów oraz skuteczność windykacji. Ubezpieczona raportowała pracodawcy wyniki swojej pracy na bieżąco, głównie poprzez kontakt telefoniczny i SMS-owy. W czasie przeprowadzanych z pracodawcą rozmów, ubezpieczona na bieżąco informowała o aktualnie wykonywanych pracach, natomiast pracodawca wydawał jej nowe polecenia, m.in. polecił pozyskanie nowej szkoły, przygotowanie planów na nową lokalizację oraz przeprowadzanie windykacji (zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka Ł. J., zeznania świadka F. Z., zeznania świadka T. A., płyta CD, k. 248 – 254 a.s., pisemne wyjaśnienia M. S. (1) z dnia 25 czerwca 2016r., akta ZUS, pisemne wyjaśnienia T. A., F. Z. i Ł. J., akta ZUS, wydruki z poczty e-mail oraz screeny z telefonu komórkowego, k. 64 – 100, 102 – 159, 166 - 171 a.s., wydruki e-maili, akta ZUS).

Wynagrodzenie było wypłacane ubezpieczonej gotówką (listy płac, akta ZUS).

Instruktorzy, którzy współpracują z zainteresowanym na podstawie umów zlecenia bądź jako prowadzący własną działalność gospodarczą są rozliczani na podstawie liczby przeprowadzonych zajęć. Uzyskują kwotę ok. 80 zł za półtoragodzinne zajęcia, tj. kwotę 53,33 zł za godzinę pracy (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka Ł. J., zeznania świadka F. Z., zeznania świadka T. A., płyta CD, k. 248 – 254 a.s.).

W dniu 14 kwietnia 2016r. M. M. uległa wypadkowi. W dniu wypadku ubezpieczona jechała na spotkanie z zainteresowanym i zatrzymała się w centrum handlowym, gdzie zasłabła i uderzyła się w głowę. Ze względu na ciążę, nie można było wykonać tomografii głowy. Po wypadku lekarz prowadzący ciążę stwierdził, że ubezpieczona nie jest zdolna do pracy w okresie od dnia 15 kwietnia 2016r. do dnia 5 maja 2016r. W czasie comiesięcznych wizyt u lekarza ubezpieczona otrzymywała kolejne zwolnienia lekarskie (dokumentacja medyczna, k. 308 - 311 a.s., zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka F. M., płyta CD, k. 274 - 278 a.s.).

W okresie niezdolności ubezpieczonej do pracy początkowo jej obowiązki przejął M. S. (1) i jego żona, a potem również mąż ubezpieczonej F. M., który jednocześnie zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu u innego pracodawcy. Dodatkowo na podstawie umowy zlecenia realizuje częściowo te zadania, które wykonywała ubezpieczona. Otrzymuje za wykonanie zalecenia około 4.000 zł (umowa o pracę F. M. z dnia 16 stycznia 2014r., k. 265 a.s., aneks do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2014r., k. 266 a.s., umowa o pracę z dnia 10 sierpnia 2015r., k. 264 a.s.). Godziny pracy u zainteresowanego dopasowuje do swojego wolnego czasu. W ramach swoich obowiązków kontaktuje się z rodzicami dzieci, szkołami oraz instruktorami, a także ustala grafiki zajęć (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania świadka F. M., płyta CD, k. 274 - 278 a.s.).

Zainteresowany oczekuje na powrót M. M. do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Z uwagi na stan zdrowia ubezpieczonej, plany uruchomienia nowej filii szkoły w H. oraz B. nie zostały zrealizowane. Jednak po powrocie ubezpieczonej do pracy, ubezpieczona będzie kontynuowała prace w tym zakresie (zeznania M. S. (1), płyta CD, k. 382 - 389 a.s., zeznania ubezpieczonej, płyta CD, k. 382 - 389 a.s.).

W związku z powstaniem niezdolności do pracy ubezpieczonej Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął w tym zakresie postępowanie wyjaśniające (zawiadomienie z dnia 9 czerwca 2016r. o wszczęciu postępowania wyjaśniającego, akta ZUS). Po jego przeprowadzeniu wydał w dniu 8 sierpnia 2016r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że M. M. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 8 marca 2016r. (decyzja ZUS z dnia 8 sierpnia 2016r., akta ZUS). M. M. złożyła odwołanie od wskazanej decyzji (odwołanie z dnia 15 września 2016r., k. 2-8 a.s.).

Wskazany stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych M. M.. Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dodatkowo nie były one kwestionowane przez strony. Podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiła również opinia biegłego sądowego – specjalisty z zakresu ginekologii i położnictwa, której wnioski końcowe pozostają zbieżne z zaświadczeniem lekarskim wystawionym przez lekarza medycyny pracy oraz z dokumentacją z przebiegu ciąży.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania świadków Ł. J., F. Z., T. A. oraz F. M.. Zdaniem Sądu były one spójne nie tylko między sobą, ale także z zeznaniami ubezpieczonej, zainteresowanego oraz z dowodami z dokumentów. W takiej sytuacji brak było podstaw, aby zeznaniom odmówić wiarygodności. Wprawdzie F. M. (mąż ubezpieczonej) to osoba blisko spokrewniona odwołującą, jednak ta okoliczność nie przesądza o niewiarygodności jego zeznań. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się bowiem jedynie do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2003r., IV CK 183/02, LEX nr 164006; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 października 2006r., III APa 40/06, LEX nr 214286). W rozpatrywanej sprawie to co zeznał małżonek M. M. potwierdzili pozostali świadkowie - osoby obce – w takim zakresie, w jakim posiadali wiedzę, strony – ubezpieczona i zainteresowany - oraz dokumenty, z których wynika fakt świadczenia pracy przez ubezpieczoną.

Zeznania M. M. oraz M. S. (1) Sąd ocenił jako zasługujące na wiarę z takich samych przyczyn, jak w przypadku świadków. Zostały one potwierdzone przez dokumenty i przez świadków, stąd brak było podstaw do ich kwestionowania.

Sąd oddalił wnioski pełnomocnika ubezpieczonej oraz pełnomocnika organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego ginekologa (skrótowy protokół rozprawy z dnia 3 kwietnia 2017r., k. 382 - 386 a.s., nagranie przebiegu rozprawy, płyta CD – k. 387 a.s.). Zdaniem Sądu, zgromadzony materiał dowodowy potwierdził fakt wykonywania pracy przez M. M., co było najistotniejsze w sprawie, niezależnie od tego, czy ubezpieczona była zdolna do wykonywania pracy czy też nie. Dodatkowo fakt zdolności ubezpieczonej do pracy

u zainteresowanego potwierdził lekarz medycyny pracy i żadna ze stron zaświadczenia lekarza tej specjalności nie kwestionowała w toku postępowania. Wobec tego, w ocenie Sądu, przeprowadzanie postępowania sprawdzającego zasadność w/w zaświadczenia, nie było celowe i konieczne, również i z tego względu, że M. M. wykonywała zadania na podstawie zawartej umowy o pracę w okresie od 8 marca 2016r. do daty, w której nastąpiła niezdolność do pracy. Wobec tego przeprowadzanie dowodu wnioskowanego przez strony było zbędne i jedynie przyczyniłoby się do przedłużenia postępowania, nie zmieniając jego wyniku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. M. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 8 sierpnia 2016r., nr (...), było uzasadnione i podlegało uwzględnieniu.

Kwestią sporną w niniejszym postępowaniu było to, czy M. M. od dnia 8 marca 2016 roku podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. S. (1). Aby tę kwestię rozstrzygnąć należy dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r. poz. 1442 ze zm.) Art. 6 ust. 1 pkt 1 tejże ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał, że brak jest dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez M. M., a zawarta umowa jest nieważna. Z takim twierdzeniem organu rentowego Sąd nie zgodził się. Przy tym wskazać należy, że organ rentowy nie zajął jednoznacznego stanowiska co do tego, która z okoliczności stanowi podstawę nieważności ocenianej umowy o pracę. W zaskarżonej decyzji został powołany przepis art. 83 kodeksu cywilnego oraz art. 58 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy. Tymczasem – jak wynika z orzecznictwa (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 maja 2013r., III AUa 1253/12, Lex nr 1315671; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2013r., I UK 649/12, Lex nr 1380863) - art. 83 k.c. i art. 58 § 1 k.c. stanowią odrębne, samodzielne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność zmierzająca do obejścia prawa czy niezgodna z zasadami współżycia społecznego nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zdanie drugie k.c. czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c.

Pomimo braku jednoznacznego stanowiska organu rentowego, Sąd nie będąc związany podstawą prawną wskazaną w zaskarżonej decyzji, badał, czy umowa zawarta przez M. M. i M. S. (1) może być uznana za nieważną zgodnie z przepisami art. 83 k.c. bądź art. 58 k.c.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

W rozważanym przypadku wszystkie elementy konieczne dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, wystąpiły. Wbrew stanowisku organu rentowego, zarówno postępowanie wyjaśniające prowadzone przez organ rentowy, jak i postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd, potwierdziły wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Dowodem wskazującym na taki fakt są pisemne wyjaśnienia M. S. (1), F. Z., T. A. i Ł. J. oraz zeznania jakie wymienione osoby złożyły przed Sądem. Dodatkowo zeznania ubezpieczonej i jej małżonka, a także zignorowane przez Zakład e-maile i smsy potwierdzają, że ubezpieczona realizowała zadania, jakie ustnie powierzył jej pracodawca. Z zeznań świadków F. Z., T. A. i Ł. J. wynika, że M. M. była ich „kierowniczką”, osobą koordynującą pracę. Z kolei e-maile i smsy wymieniane z rodzicami dzieci czy z zainteresowanym stanowią jednoznaczne potwierdzenie tych czynności, które wiązały się z organizacją zajęć, windykacją należności czy kontaktem z rodzicami dzieci – uczestników zajęć.

Zgodnie z tym, co podnosił organ rentowy, istotnie strony nie przedstawiły żadnych dokumentów z podpisem ubezpieczonej, jednak wbrew twierdzeniom organu rentowego nie może to stanowić dowodu niewykonywania pracy przez ubezpieczoną. Znaczna ilość dowodów w postaci korespondencji e-mail czy smsów M. M. z zainteresowanym, szkołami, rodzicami oraz instruktorami jednoznacznie wskazuje na to, że praca faktycznie była wykonywana. Organ rentowy pominął zupełnie fakt istnienia takich dowodów podczas, gdy stanowią one niezbyty dowód tego, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę. Wprawdzie dowody te nie przybrały formy tradycyjnej, niemniej jednak w realiach rozwijających się nowych technologii i coraz częstszego wykonywania przez pracowników ich zadań przy wykorzystaniu takich narzędzi jak telefon komórkowy czy poczta e-mail, nie można kwestionować, że w rozpatrywanej sprawie ubezpieczona właśnie używając w/w narzędzi realizowała swoje zadania. Taki sposób wykonywania pracy, szczególnie w przypadku osób zarządzających, koordynujących, jest coraz bardziej powszechny, a żądanie przedstawienia przez organ rentowy dokumentów w innej formie niż wskazana - bo taka według Zakładu wydaje się niewystarczająca – jest wyrazem zawężonej i nieuprawnionej oceny. W tym miejscu zaakcentowania wymaga również i to, że działalność prowadzona przez zainteresowanego nie ma formy stacjonarnego biura, w którym pracownicy w sposób tradycyjny realizują swoje zadania, ale opiera się głównie na osobistym, telefonicznym bądź e-mailowym kontakcie z instruktorami oraz z klientem czy kontrahentem. Dzięki takiej uproszczonej formie kontaktu (brak biurokracji, koncentracja na wynikach i na bezpośrednim kontakcie z klientem) firma ubezpieczonego

osiąga większe dochody oraz daje możliwość szybkiego, dostosowanego do bieżących potrzeb, zorganizowania zajęć, ustalenia istotnych kwestii czy dokonania płatności.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uwzględnił, że specyfika pracy ubezpieczonej wiązała się z wykonywaniem wielu różnorodnych czynności, ale nie zawsze można było je przedstawić w formie dokumentu. Tego rodzaju pracę mogą potwierdzić inne osoby, które były świadkami jej wykonywania i wskazanie takich osób w postępowaniu wyjaśniającym zostało dokonane. Ponadto ubezpieczona i płatnik składek przedstawili liczne wydruki korespondencji e-mail i screeny smsów, zarówno z okresu kiedy łączyły je umowy zlecenia, jak z okresu po zawarciu umowy o pracę. Organ rentowy zakwestionował wiarygodność wskazanych dowodów bądź w ogóle się do nich nie odniósł, bezzasadnie wywodząc, że umowa o pracę z dnia 7 marca 2016r. jest nieważna. Ze wskazanym sposobem działania i wnioskowania Zakładu nie można się zgodzić, gdyż twierdzenia stanowiące podstawę wykluczenia z ubezpieczeń społecznych, nie mogą wynikać tylko z pobieżnej analizy materiału, domniemań i powiązania jedynie dwóch faktów – zawarcia umowy o pracę i niezdolności do pracy pracownika. W przedmiotowej sprawie Zakład wskazane okoliczności uwypuklił, nie analizując w sposób dostatecznie wnikliwy dowodów zgromadzonych na etapie postępowania wyjaśniającego oraz tych, które M. M. dołączyła do odwołania.

Sąd w wyniku dokonanej analizy zgromadzonego materiału dowodowego ustalił, że ubezpieczona niewątpliwie świadczyła pracę od dnia 8 marca 2016r., co wyklucza przyjęcie, że umowa była pozorna.

Z uwagi na zarzuty organu rentowego sformułowane w zaskarżonej decyzji, Sąd Okręgowy, prowadząc postępowanie, zbadał również rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, jak osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownicze, czy wynagrodzenie stanowiące ekwiwalent wykonanej pracy. Jeśli chodzi o element związany z osobistym wykonywaniem pracy przez ubezpieczoną, to z całą pewnością wystąpił. Podobnie w odniesieniu do odpłatności, która miała miejsce. M. M. odpłatnie, zgodnie z powierzonymi jej obowiązkami, wykonywała wszystkie czynności związane z prowadzeniem firmy zainteresowanego. Okoliczności te potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy byli bezpośrednimi świadkami kontaktów ubezpieczonej z rodzicami, dyrektorami szkół oraz innymi osobami, z którymi współpracowała. Zaznaczyć przy tym należy, że ubezpieczona była podporządkowana swojemu pracodawcy, gdyż była kontrolowana przez płatnika składek. Płatnik składek pozostawał z nią w stałym kontakcie telefonicznym, SMS-owym oraz osobistym, a także zlecał zadania do wykonania, m.in. polecał pozyskiwanie nowych kontrahentów, kontakty z dyrektorami oraz windykację, a także wysłuchiwał relacji ubezpieczonej z przebiegu jej pracy. Składając taką relację ubezpieczona przekazywała informacje o tym, jakie czynności wykonywała. Wobec tego nie można kwestionować, że faktycznie realizowała pracę podporządkowaną. Wprawdzie nadzór rozumiany jako stała obecność pracodawcy w miejscu świadczenia pracy przez pracownika nie występował, ale to nie oznacza, iż nie miało miejsca podporządkowanie pracownika pracodawcy i wykonywanie pracy pod kierownictwem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2016r. „Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do "rozluźnienia" tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie "podporządkowanie autonomiczne" należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych

jest iluzoryczne. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł.” (II PK 81/15).

W przypadku M. M., która zajmowała stanowisko samodzielne, kierownicze, zarządzające pewną częścią firmy pracodawcy, M. S. (1) wydawał polecenia, przekazywał wytyczne odnośnie zadań, które ubezpieczona ma wykonać, pozostawiając przy tym również pewien margines swobody tak, by ubezpieczona sama mogła zdecydować, jakie czynności musi wykonać każdego dnia. Zdaniem Sądu nie wyklucza to istnienia tego elementu, który w stosunku pracy jest kluczowy, nawet jeśli kontrola czasu w ścisłym znaczeniu nie występowała. Ubezpieczona miała czas pracy określony zadaniami, musiała być dyspozycyjna w różnych porach dnia z uwagi na konieczność kontaktów z rodzicami uczestników zajęć i wobec tego wyznaczenie jej stałych godzin pracy nie było możliwe. Pracodawca jednak oczekiwał wypracowania 8 godzin i po efektach pracy, biorąc pod uwagę zadania, które ubezpieczona realizowała, był w stanie ocenić, czy tak właśnie było. Z uwagi na specyfikę pracy ubezpieczonej i konieczność uwzględnienia zmieniających się realiów, nie wyklucza to uznania, że podporządkowanie pracownika pracodawcy w stosunku pracy łączącym M. M. i M. S. (1) występowało.

W ocenie Sądu Okręgowego, została wykazana również racjonalność i ekonomiczna potrzeba zatrudnienia M. M. przez M. S. (1) na stanowisku wskazanym w umowie o pracę. Wynikała ona z rzeczywistego, a nie pozornego, zamiaru rozszerzenia działalności gospodarczej płatnika składek o dodatkowe filie w H. i B.. Wskazać przy tym należy, że działalność M. S. (1) nie ograniczała się tylko i wyłącznie do organizowania zajęć dodatkowych dla dzieci. Płatnik składek prowadzi również działalności związane z tłumaczeniami oraz nauką języków obcych. Nie mógł zatem w całości poświęcić się tej części działalności, którą zarządzała M. M.. Zaistniała więc naturalna potrzeba zatrudnienia kogoś kto w większej części przejmie jego dotychczasowe obowiązki. M. S. (1) potrzebował dodatkowo osoby, która zajmie się dalszą realizacją nowego pomysłu, w szczególności planowaniem rozwoju firmy, poszukiwaniem nowych rynków, klientów, pracowników oraz wprowadzaniem nowych innowacyjnych rozwiązań. Nie ulega wątpliwości, że M. M. przez cały czas trwania umowy realizowała takie właśnie powierzone jej obowiązki pracownicze, a płatnik składek był zadowolony z efektów wykonanej przez nią pracy. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej dopełnił wszelkich formalności, zgłosił M. M. do ubezpieczeń społecznych w terminie oraz wypłacał jej wynagrodzenie w ustalonych terminach. Ponadto skierował ubezpieczoną do lekarza medycyny pracy i zorganizował konieczne szkolenie w zakresie bhp.

O braku pozorności zawartej umowy o pracę świadczy również okoliczność, że kondycja finansowa płatnika składek pozwalała na zatrudnienie pracownika. W 2015r. M. S. (1) osiągnął przychód w wysokości 322.669,26 zł, zaś dochód w wysokości 167.884,18 zł.

Wobec powyższego, umowa o pracę łącząca M. M. oraz M. S. (1) nie była pozorną czynnością prawną. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż zamiarem stron umowy o pracę, było świadczenie pracy, a nie jak wskazuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto, za pozorną umowę o pracę nie można uznać takiej umowy, która w rzeczywistości była wykonywana, tj. takiej, w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę podporządkowaną. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 2001r. (UK 244/00) wskazał, że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Jak wynika z poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w innym wyroku z dnia 13 czerwca 2006r. (II UK 202/05), nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią – lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

W związku z powyższym, nawet gdyby M. M. celowo zawarła umowę, aby uzyskać świadczenia w związku z chorobą i macierzyństwem, to nie czyni to umowy o pracę pozorną, gdyż była realizowana. Co prawda po nieco ponad miesiącu

pracy M. M. nastąpiła niezdolność do pracy, ale i ta okoliczność nie świadczy o nieważności umowy o pracę, gdyż kobieta w ciąży – tak jak i ta, która w takim stanie nie pozostaje – ma prawo podjąć zatrudnienie i to nawet, jeśli wie o ciąży. Ciąża może być też zaawansowana i nie stoi na przeszkodzie nawiązaniu stosunku pracy, jeśli faktycznie jest on realizowany. W przypadku ubezpieczonej, która od początku zatrudnienia czuła się bardzo dobrze, co potwierdza dokumentacja, fakt ciąży nie przekreślał jej aktywności zawodowej. Ubezpieczona więc przez miesiąc od momentu, kiedy powzięła wiedzę o swoim stanie, realizowała obowiązki zawodowe, a zwolnienie lekarskie otrzymała dopiero wówczas, kiedy lekarz prowadzący wyraźnie zasugerował takie rozwiązanie, po wypadku któremu uległa w centrum handlowym. W takiej sytuacji nie ma podstaw, by z uwagi na stan, w jakim ubezpieczona się znajdowała, czynić zarzuty nawiązania nieważnego, bo pozornego stosunku pracy.

O pozornym stosunku pracy nie świadczy również okoliczność, że ubezpieczona bezpośrednio przed zatrudnieniem nie posiadała pracowniczego tytułu do ubezpieczeń. Osoby, które nie mają pracy, na równi z tymi, które są aktywne zawodowo, mają prawo podjąć zatrudnienie i z tego tytułu nie można czynić zarzutów. Wskazać również należy, iż ubezpieczona do dnia 31 grudnia 2015r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę u poprzedniego pracodawcy, a potem od lutego 2016r. krótko przez okres miesiąca – do 3 marca 2016r. – miała zawartą umowę o pracę na 1/4 etatu. Choć więc nie była objęta ubezpieczeniem społecznym bezpośrednio przed 8 marca 2016r., to jednak przed tą datą była aktywna zawodowo, nawet wtedy, gdy już wiedziała o ciąży. Nie można więc postawy ubezpieczonej oceniać na równi z postawą osób, które przez długi czas nie wykonują żadnej pracy i dopiero w związku z ciążą podejmują zatrudnienie. Sytuacja M. M. była inna. Choć ubezpieczona miała pewne przerwy w ubezpieczeniu pracowniczym, to w istocie były one krótkotrwałe i nie świadczą o działaniach ubezpieczonej zmierzających do bezpodstawnego uzyskania świadczeń z FUS w związku z ciążą.

Organ rentowy akcentował dodatkowo utworzenie stanowiska specjalnie dla ubezpieczonej i brak zatrudnienia innej osoby, kiedy M. M. stała się niezdolna do pracy. Odnosząc się do wskazanych okoliczności należy podnieść, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego płatnik składek chce kontynuować realizację obowiązków pracowniczych wynikających z łączącego go z M. M. stosunku pracy i nadal realizować plany dotyczące otworzenia nowej filii w H. oraz B.. Ponadto, w okresie niezdolności ubezpieczonej do pracy, jej zadania w części powierzył F. M. na podstawie umowy cywilnoprawnej z uwagi na fakt, iż F. M. pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy. Potrzeba wykonywania pracy, którą wcześniej realizowała ubezpieczona, istniała więc faktycznie.

Analizując z kolei wysokość podstawy wymiaru składek u poprzedniego pracodawcy ubezpieczonej oraz wysokość wynagrodzenia u M. S. (1), należy wskazać, że ubezpieczona istotnie przed podjęciem pracy u zainteresowanego zarabiała miesięcznie mniej niż od 8 marca 2016r. Nie oznacza to jednak, że u kolejnego pracodawcy jej płaca nie mogła być wyższa, szczególnie, że nowego pracodawcę – z uwagi na wyniki finansowe – stać było na wypłacenie płacy ustalonej z ubezpieczoną w umowie o pracę. Ponadto u zainteresowanego, w odróżnieniu od pracy w (...) sp. z o.o., M. M. zajmowała stanowisko kierownicze, związane z większą odpowiedzialnością w tym za osoby, które prowadziły zajęcia i których stawka za godzinę pracy wynosiła około 50 zł. Dodatkowo, nawet jeśli płaca ubezpieczonej była nieadekwatna do ilości jej pracy, rodzaju obowiązków oraz kwalifikacji, Zakład mógł z powołaniem na przepis art. 58 § 3 k.c., stwierdzić nieważność jedynie części zapisów umowy, tj. tego dotyczącego wysokości umówionego wynagrodzenia. Wygórowane wynagrodzenie, nawet gdyby takie było w rozpatrywanej sprawie, nie oznacza zatem nieważności od razu całej umowy o pracę i konieczności wykluczenia M. M. z ubezpieczeń społecznych.

Dodatkowo, zdaniem Sądu, nie zaistniały okoliczności, które wskazywałyby, że umowa powinna być oceniona jako zmierzająca do obejścia prawa czy jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jak było wskazywane, organ rentowy powoływał się na nieważność umowy również i z tych przyczyn, lecz nie przedstawił argumentacji, która by to potwierdzała. W zasadzie ograniczył się do postawienia zarzutu bez pogłębionej analizy i bez odniesienia do zgromadzonych dowodów. Tymczasem do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie - bez żadnych ograniczeń - reguła wynikająca z przepisu art. 232 k.p.c. To z kolei oznacza, że obowiązuje zasada kontradyktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę, a wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed

sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Jedną z okoliczności, na którą wskazywał organ rentowy na poparcie wysuwanych tez, była ciąża ubezpieczonej. Jak wynika z utrwalonych poglądów judykatury „samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.” (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 listopada 2013r., III AUa 120/13, Lex nr 1402866, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 stycznia 2013r., III AUa 822/12, Lex nr 1286568). W przedmiotowej sprawie ciąża ubezpieczonej tym bardziej nie była przeszkodą do podjęcia zatrudnienia – nawet jeśli ubezpieczona zmierzała do uzyskania świadczeń związanych z rodzicielstwem, do których nie miałyby prawa – że ciąża przez pewien czas przebiegała prawidłowo i ubezpieczona do połowy kwietnia 2016r. wykonywała pracę. Wprawdzie okres, jaki upłynął pomiędzy datą zawarcia umowy o pracę a datą niezdolności do pracy był stosunkowo krótki, jednak ta okoliczność jako jedyna nie może skutkować stwierdzeniem braku podstaw do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Przepisy prawa nie zawierają bowiem żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o to, w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy. Przepisy nie wskazują również przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczipiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Co więcej, ratio legis ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapewnienie ubezpieczonym godziwego zabezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Uwzględniając więc, że ubezpieczenie to nie jest determinowane regułą adekwatności między wysokością i długością opłacania składki a wysokością pobranych świadczeń, oczywiste staje się, że w obrębie ryzyka ubezpieczeniowego mieści się sytuacja kobiety w ciąży podejmującej zatrudnienie, za wynagrodzeniem ekwiwalentnym względem świadczonej pracy. Oznacza to, że powołanie się na przepis art. 58 § 1 k.c. z uwagi na wystąpienie celu obliczonego na obejście ustawy czy też naruszenie zasad współżycia społecznego, możliwe jest wyjątkowo. Ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany, a jej zmienną jest całokształt okoliczności sprawy.

Konkludując, w rozważanej sprawie ustalone przez Sąd okoliczności, które zostały omówione, nie wskazują, by działania stron były naganne oraz by stanowisko organu rentowego prowadzące do wydania zaskarżonej decyzji, było zasadne. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż strony realizowały podpisaną umowę.

Mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne i zaprezentowaną argumentację, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjął, że M. M. jako pracownik u płatnika składek M. S. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8 marca 2016r.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz M. M. kwotę 4.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wskazana kwota stanowiąca stawkę minimalną została ustalona na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

Wysokość stawki minimalnej kosztów zastępstwa procesowego w tego rodzaju sprawach jak rozpatrywana, powinna być ustalana przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu. W uchwale składu 7 sędziów z dnia 20 lipca 2016r. mającej moc zasady prawnej Sąd Najwyższy wskazał, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2013r., poz. 490 ze zm.) (III UZP 17/15).

W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu z uwagi na wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej i należne składki na ubezpieczenia społeczne, przewyższa 10.000 zł, a zatem stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z cytowanymi przepisami, wynosi 4.800 zł i taką Sąd zasądził w punkcie 2 wyroku.