

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2020 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Jolanta Łanowy - Klimek</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Małgorzata Skirło</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 25 lutego 2020 r. w Gliwicach

**sprawy** Fundacji (...) w T. i K. G.

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

**o** podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** Fundacja (...) w T. i K. G.

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

**z dnia** 11 kwietnia 2019 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż odwołująca K. G. jako pracownik u płatnika składek Fundacja (...) w T. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2017 r.

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej K. G. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) Sędzia Jolanta Łanowy – Klimek

Sygn. akt VIII U 1109/19

## UZASADNIENIE

Decyzją z 11 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że K. G. jako pracownik u płatnika składek Fundacja (...) w T. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 stycznia 2017 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że K. G. od 1 stycznia 2017 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik zatrudniony u płatnika składek Fundacja (...) – została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z 1 stycznia 2017 r. na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora przedszkola z wynagrodzeniem miesięcznym 8580 zł (od 1 czerwca 2017 r. aneksem do umowy o pracę zmieniono wysokość wynagrodzenia na kwotę 11 450 zł). Organ rentowy zaznaczył, że K. G. jest równocześnie prezesem zarządu Fundacji

(...) od 21 września 2011 r., a od 6 lipca 2012 r. jedynym członkiem zarządu, a zatem umowę o pracę z 1 stycznia 2017 r. K. G. zawarła sama ze sobą, co skutkuje nieważnością tej umowy. ZUS Oddział w Z. podkreślił, że osoba będąca pracownikiem i członkiem zarządu fundacji nie może podlegać ubezpieczeniom społecznym jako pracownik zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, ponieważ atrybuty pracownika i pracodawcy, który w imieniu fundacji ma kierować pracą pracownika, skupiły się w jednej osobie, co powoduje sprzeczność z art. 22 Kodeksu pracy. Wobec powyższego organ rentowy zakwestionował fakt zatrudnienia K. G. w Fundacji (...), uznając umowę o pracę za nieważną i zawarłą jedynie w celu zabezpieczenia jej sytuacji finansowej poprzez skorzystanie z wysokiego świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

K. G. oraz płatnik składek Fundacja (...) w T. wniosły odwołania od powyższej decyzji, domagając się jej zmiany i stwierdzenia, że K. G. od 1 stycznia 2017 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek Fundacji (...).

Odwołujące podnosiły, że – wbrew twierdzeniom organu rentowego – doszło do prawidłowego i skutecznego zawarcia umowy pracę pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek, albowiem umowa o pracę z 1 stycznia 2017 r. zawarta przez K. M.#G. (pracownik) oraz Fundację (...) (pracodawca), którą reprezentował – powołany zgodnie z postanowieniami Statutu Fundacji (...) przez fundatorów K. G. i K. P. – pełnomocnik M. G.. Powyższe oznacza – zdaniem odwołujących – że chybiony jest wniosek organu rentowego o nieważności umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną z fundacją z uwagi na wadliwą reprezentację, gdyż zastosowano sposób reprezentacji przewidziany w statucie, a ubezpieczona, udzielając pełnomocnictwa M. G. działała jako fundator, a nie prezes zarządu fundacji. Odwołujące podkreślały również, że ZUS Oddział w Z. nie dokonał żadnych ustaleń czy praca ubezpieczonej była rzeczywiście świadczona, podczas gdy odwołujące wskazują szereg dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Odwołujące wskazywały, że nie można mówić o naruszeniu art. 22 Kodeksu pracy, albowiem ubezpieczona jako pracownik fundacji podlegała kontroli i nadzorowi prowadzonemu przez fundatorów, których było dwóch - K. G. i K. P.. Ponadto biorąc pod uwagę kierownicze stanowisko pracy ubezpieczonej – dyrektor przedszkola – stosunek pracy łączący ubezpieczoną i płatnika składek posiada cechy podporządkowania pracowniczego, które w tej konkretnej sytuacji przyjmuje postać autonomicznego podporządkowania pracowniczego, co przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniosł o ich oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS Oddział w Z. dodał, że o wadliwości umowy o pracę z 1 stycznia 2017 r. oraz aneksu z 31 maja 2017 r. świadczy również fakt, że w bardzo krótkim czasie od zawarcia umowy o pracę, tj. od 13 lutego 2017 r., ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, a płatnik składek nie zatrudnił nikogo na stanowisko ubezpieczonej, lecz powierzył obowiązki dyrektora placówki M. S. – wicedyrektorowi przedszkola. Ponadto ubezpieczonej przyznano wysokie wynagrodzenie (8580 zł, a od 1 czerwca 2017 r. 11 450 zł), w sytuacji gdy wynagrodzenia innych pracowników oscyływały w okolicach 2700 zł, a fundacja odnotowała stratę za rok 2015 w kwocie 7581,86 zł, co z ekonomicznego punktu widzenia było nieuzasadnione.

W piśmie z 31 lipca 2019 r. pełnomocnik odwołujących wskazał, że bezzasadne jest porównywanie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej zatrudnionej na stanowisku dyrektora przedszkola z wynagrodzeniami innych pracowników placówki – sprzątaczkę, pomocy kuchennej czy nawet nauczyciela przedszkolnego – albowiem zupełnie mają oni zupełnie inny zakres obowiązków i odpowiedzialności. Odnosząc się do podniesionej przez organ rentowy straty za rok 2015, pełnomocnik odwołujących zaznaczył, że była to niewielka strata, która została odpracowana w latach następnych, m.in. dzięki rzetelnemu zarządzaniu fundacją przez ubezpieczoną pełniącą funkcję prezesa zarządu, a zatem wynagrodzenie przyznane ubezpieczonej nie pogorszyło sytuacji finansowej fundacji.

Sąd połączył do wspólnego rozpoznania sprawy o sygn. VIII U 1109/10 i 1330/19 pod sygn. VIII U 1109/19.

**Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

Odwołująca K. G. urodziła się (...) Posiada wykształcenie wyższe w zakresie pedagogiki wczesnoszkolnej, a także kwalifikacje z zakresu zarządzania oświatą.

Od 2011 r. ubezpieczona prowadziła przedszkole (...) w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej.

W 2011 r. powołana została Fundacja (...) z siedzibą w T.. W postanowieniach statutu z 14 lipca 2011 r. przewidziano m.in., że celem fundacji jest działalność edukacyjno-informacyjna w zakresie wspierania rozwoju dzieci, a fundacja może prowadzić działalność gospodarczą w rozmiarach służących realizacji celów statutowych. W § 11 i 12 statutu z 14 lipca 2011 r. wskazano, że organem fundacji jest zarząd, zaś w jego skład wchodzi 2 członków, z których jeden pełni funkcję prezesa. Zarząd zaś powoływany jest przez fundatorów – K. M.#G. i K. P. (§ 1 ust. 1 statutu) – na okres 5 lat z możliwością reelekcji na kolejne kadencje, przy czym członków zarządu można powoływać także spośród fundatorów. Do kompetencji zarządu należało m.in.: kierowanie bieżącą działalnością fundacji, realizacja celów statutowych, sporządzanie planów pracy i budżetu, sprawowanie zarządu nad majątkiem fundacji, reprezentowanie fundacji na zewnątrz, zatrudnienia pracowników i ustalanie wysokości ich wynagrodzenia. W § 15 statutu wskazano zaś, że przy składaniu oświadczeń woli w imieniu fundacji w sprawach majątkowych wymagana jest reprezentacja dwóch członków zarządu lub jednego członka działającego wraz z pełnomocnikiem fundacji, a w stosunkach pomiędzy fundacją a członkami zarządu fundację jednoosobowo reprezentuje pełnomocnik fundacji wybierany jednogłośnie przez fundatorów.

Na prezesa zarządu fundacji została wybrana ubezpieczona K. G., a na wiceprezesa K. P..

W dniu 25 maja 2012 r. doszło do zmiany statutu Fundacja (...) w zakresie władz fundacji i sposobu reprezentacji – organem fundacji został jednoosobowy zarząd, zaś zmieniony § 15 statutu przewidywał, że oświadczenia woli w imieniu fundacji składa samodzielnie prezes zarządu, natomiast w stosunkach pomiędzy fundacją a członkami zarządu fundację jednoosobowo reprezentuje pełnomocnik fundacji wybierany jednogłośnie przez fundatorów. Prezesem jednoosobowego zarządu została ubezpieczona K. G..

Uchwałą z 28 grudnia 2016 r. fundatorzy Fundacji (...) i K. P. – zgodnie z postanowieniami statutu – jednogłośnie wybrały M. G. na pełnomocnika fundacji do zawarcia umowy o pracę z prezesem zarządu Fundacji (...) K. G. oraz innych umów z członkami zarządu.

W dniu 1 stycznia 2017 r. Fundacja (...) reprezentowana przez pełnomocnika M. G. zawarła z ubezpieczoną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem 8580 zł brutto.

W związku z zawartą umową o pracę ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik u płatnika składek Fundacja (...) od 1 stycznia 2017 r.

Uchwałą z 29 maja 2017 r. fundatorzy Fundacji (...) K. G. i K. P. – zgodnie z postanowieniami statutu – wyraziły zgodę na zawarcie aneksów do umowy o pracę zawartej z prezesem zarządu Fundacji (...) oraz jednogłośnie wybrały M. G. na pełnomocnika fundacji do zawarcia aneksów umowy o pracę z prezesem zarządu Fundacji (...) K. G..

W dniu 31 maja 2017 r. Fundacja (...) reprezentowana przez pełnomocnika M. G. zawarła z ubezpieczoną aneks do umowy o pracę z 1 stycznia 2017 r., ustalający nową kwotę wynagrodzenia za pracę równą 11 450 zł brutto.

W ramach umowy o pracę z 1 stycznia 2017 r. ubezpieczona rozpoczęła pracę na stanowisku dyrektora przedszkola (...), prowadzonego od 2017 r. przez Fundację (...).

Przedszkole (...) prowadzi 6 grup dzieci i zatrudnia 11 nauczycieli.

Ubezpieczona wykonywała pracę w siedzibie Fundacji (...) przy ul. (...) w T. oraz przy ul. (...) w T., ponieważ grupy przedszkolne były zlokalizowane pod tymi dwoma adresami. Ubezpieczona pracowała przeważnie w godzinach od 7:00 do 16:30. Do jej obowiązków należało m.in.: prowadzenie zadań związanych z administracją i finansami przedszkola, prowadzenie spraw kadrowych, zarządzanie nieruchomością – w tym remonty, naprawy, przeglądy,

dbanie o zapewnienie opieki nad wychowankami i zapewnienie właściwych warunków BHP, podejmowanie decyzji o przyjęciu oraz skreśleniu dziecka z listy uczęszczających do przedszkola, pospisywanie umów z rodzicami, prowadzenie spraw związanych z nadzorem pedagogicznym, organizowanie, planowanie i dokumentowanie procesu edukacyjnego, kontakt z kuratorium, kierowanie bieżącą działalnością przedszkola, w tym nadzorowanie imprez przedszkolnych, współpraca z rodzicami.

W celu realizacji ww. zadań ubezpieczona spotykała się codziennie z nauczycielami, pracownikami administracyjnymi, terapeutami zatrudnionymi w przedszkolu oraz rodzicami dzieci. W przypadku nieobecności nauczycieli ubezpieczona zastępowała go w pracy dydaktycznej.

Ubezpieczona miała dużą swobodę w wykonywaniu swoich obowiązków, co było związane z kierowniczym charakterem zajmowanego stanowiska dyrektora. Niemniej, jako dyrektor, ubezpieczona podlegała zasadom organizacji i funkcjonowania przedszkola i prowadzącej go Fundacji (...).

Od 13 lutego 2017 r., ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, a (...) r. urodziła dziecko i skorzystała z urlopu macierzyńskiego.

Fundacja (...) nie zatrudniła nikogo na stanowisko ubezpieczonej, lecz powierzyła obowiązki dyrektora placówki M. S. – wicedyrektorowi przedszkola, nie zwiększając jej wynagrodzenia (zarabia około 2600 zł netto).

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego ubezpieczona wznowiła pracę na stanowisku dyrektora przedszkola (...).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach organu rentowego, zeznań świadków: M. S. (nagranie rozprawy z 25 lutego 2020 r., min. 7.45 i n. k. 164) oraz przesłuchania odwołującej (nagranie rozprawy z 25 lutego 2020 r., min. 41.24 i n. k. 164).

Sąd uznał materiał dowodowy za wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Odwołania zasługują na uwzględnienie.

Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym, regulują przepisy ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 266 ze zm.), zwanej ustawą systemową.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej 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, 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 K. G. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek Fundację (...).

ZUS Oddział w Z. podnosił, że podpisanie umowy o pracę z odwołującą i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych nastąpiło w celu obejścia ustawy i z naruszeniem zasad współzycia społecznego, a rzeczywistym celem zawarcia umowy było świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

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 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 58 k.c. nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd wykazało jednoznacznie, 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 nieważności.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że umowa o pracę z 1 stycznia 2017 r. zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek – wbrew stanowisku organu rentowego – nie nosi znamion nieważności. Podkreślenia wymaga fakt, że podczas zawierania tej umowy płatnika składek, tj. Fundację (...), reprezentował powołany do tej czynności jednogłośnie uchwałą fundatorów K. G. i K. P., zgodnie z postanowieniami statutu, pełnomocnik M. G.. Nie można zatem zgodzić się z organem rentowym, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta przez K. G. „sama ze sobą”, gdyż jest ona jedynym członkiem zarządu Fundacji (...). Jak słusznie wskazywały odwołujące, K. G., ustanawiając pełnomocnika fundacji do dokonania ww. czynności, nie działała jako członek zarządu, a fundator razem z drugim fundatorem K. P.. Żaden z fundatorów nie miał pozycji dominującej. Wobec powyższego należało uznać, że zarówno

umowa o pracę z 1 stycznia 2017 r. jak i aneks do niej z 31 maja 2017 r. zostały zawarte prawidłowo i zgodnie z postanowieniami statutu Fundacji (...).

Postępowanie dowodowe wykazało także, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę na stanowisku dyrektora przedszkola (...). Potwierdza to zarówno dokumentacja zebrana w aktach postępowania, jak również zeznania świadka M. S. oraz wyjaśnienia ubezpieczonej, które Sąd uznał za logiczne i wiarygodne.

Ubezpieczona od 2011 r. prowadzi wspólnie z K. P. Fundację (...), której celem jest działalność edukacyjno-informacyjna w zakresie wspierania rozwoju dzieci. Ponadto, równolegle od 2011 r. ubezpieczona prowadziła przedszkole (...) w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. W 2017 r. organem prowadzącym przedszkole (...) została Fundacja (...), zaś fundatorki fundacji zdecydowały, że na stanowisku dyrektora przedszkola (...) zatrudniona zostanie ubezpieczona. W związku z powyższym zawarto z nią umowę o pracę z 1 stycznia 2017 r. Ubezpieczona bezsprzecznie wykonywała pracę jako dyrektor ww. przedszkola. Ubezpieczona pracowała codziennie w godzinach od 7:00 do 16:30, a do jej zadań należało m.in.: prowadzenie zadań związanych z administracją i finansami przedszkola, prowadzenie spraw kadrowych, zarządzanie nieruchomością, dbanie o zapewnienie opieki nad wychowankami, podejmowanie decyzji o naborze dzieci do przedszkola i pospisywanie umów z rodzicami, prowadzenie spraw związanych z nadzorem pedagogicznym, kontakt z kuratorium oświaty, organizowanie, planowanie i dokumentowanie procesu edukacyjnego.

W celu realizacji ww. licznych zadań ubezpieczona spotykała się codziennie z nauczycielami, pracownikami administracyjnymi, terapeutami zatrudnionymi w przedszkolu oraz rodzicami dzieci.

Na ważność zawartej umowy o pracę nie wpływa fakt, iż w okresie nieobecności odwołującej płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce innego pracownika. Jak wykazano w toku procesu, w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego ubezpieczoną zastępowała wicedyrektor M. S..

W ocenie Sądu nie sposób przyznać również racji organowi rentowemu co do podnoszonego przez niego naruszenia przez odwołujące art. 22 Kodeksu pracy z uwagi na brak zachowania w omawianej sprawie jednej z cech stosunku pracy, tj. podporządkowania pracowniczego.

Sąd podziela w tej kwestii stanowisko odwołujących, zgodnie z którym w przedmiotowej sprawie – z uwagi na kierowniczy charakter stanowiska pracy ubezpieczonej, tj. dyrektora przedszkola – mamy do czynienia z tzw. modelem autonomicznego podporządkowania pracowniczego.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2019 r. (sygn. II UK 563/17) odnośnie kwestii pracowniczego podporządkowania, należy podkreślić, że 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. Podporządkowanie pracownika 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 (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 Nr 6, poz. 94). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że 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 (por. M. Gersdorf, Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PiZS 1993 nr 9, s. 53). Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 Nr 14, poz. 209). 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. Istotne znaczenie ma także i to, że osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy, może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, o czym świadczą liczne przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2, art. 132 § 2 pkt 1, art. 149 § 2, , art. 151<sup>5</sup> § 4, art. 151<sup>7</sup> § 5 pkt 1, art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p.). W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy wyłącznie w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczemu jawi się jako archetyp. W związku z tym rozróżnienie i ustalenie możliwej podstawy zatrudnienia osoby zarządzającej zakładem pracy (umowa o pracę czy umowa prawa cywilnego) należy przeprowadzić z uwzględnieniem jej samodzielności w organizowaniu sobie pracy. Taki pracownik nie ma bowiem bezpośrednich przełożonych, którzy mogliby nadzorować jego pracę i wydawać mu polecenia, sam kształtuje w zasadzie swój czas i miejsce pracy oraz określa konkretnie wykonywane czynności. Osoba taka może więc być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy (por. Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00).

W ocenie Sądu opisana wyżej model autonomicznego podporządkowania pracowniczemu występował w przedmiotowej sprawie, albowiem ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora przedszkola, w związku z czym nie miała bezpośredniego przełożonego, piastowała stanowisko kierownicze o szerokim zakresie obowiązków i odpowiedzialności. Należy jednak podkreślić, że jako dyrektor, ubezpieczona podlegała zasadom organizacji i funkcjonowania przedszkola i prowadzącej go Fundacji (...), zatem z całą pewnością była podporządkowana pracodawcy, jednak w sposób autonomiczny.

Działaniu stron nie sposób również zarzucić naruszenia zasad współzycia społecznego.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzone nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczemu 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).

Dopuszczalne jest natomiast uznanie za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę.

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia 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 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.

Kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia 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 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).

W niniejszej sprawie ubezpieczonej nie sposób zarzucić, że naruszyła zasady współżycia społecznego. Zawierając umowę o pracę była wprawdzie w ciąży ale nie można jej zakazać zawarcia umowy z tego powodu ani też czynić zarzut, że chciała w przyszłości skorzystać z zasiłku macierzyńskiego.

Odnosząc się do kwestionowanej wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej, w ocenie Sądu ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 8580 zł brutto, a następnie 11 450 zł brutto nie stanowi wynagrodzenia wygórowanego, biorąc pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialności odwołującej, a także wynagrodzenia rynkowe dyrektorów niepublicznych przedszkoli.

Reasumując, w ocenie Sądu, w ustalonym stanie faktycznym sprawy należało uznać, że ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym chorobowemu i wypadkowemu od 1 stycznia 2017 r. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek Fundacji (...).

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 pkt 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265).

(-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek