Sygn. akt VI U 1227/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Janusz Madej

Protokolant st. sekr. sądowy Dorota Hańc

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015 r. w Bydgoszczy na rozprawie

odwołania D. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 27 marca 2015 r., znak: (...)

w sprawie: D. S.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem zainteresowanego S. G. (1)

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

oddala odwołanie.

Na oryginale właściwy podpis.

VI U 1227/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 marca 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. – na podstawie art.83 ust.1 pkt 3 w związku z art.18 ust.1, art.20 ust.1 oraz art.41 ust.12 i ust.13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych – ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, t.j. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe D. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1 września 2014r. u płatnika składek S. G. (1) stanowi kwota 3781 zł 14 gr, t.j. kwota odpowiadająca przeciętnemu wynagrodzeniu obowiązującemu w trzecim kwartale 2014r. w przeliczeniu na okres miesiąca. W uzasadnieniu tej decyzji organ rentowy – powołując się na posiadaną przez siebie dokumentację – podał, że D. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez S. G. (1) jako:

- osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia w okresie od 3 lutego 2014r. do 31 sierpnia 2014r.,
- pracownik od dnia 1 września 2014r.,

przy czym w imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA wykazano następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne:

- 02 - 06/2014 – 192 zł 29 gr miesięcznie,
- 07 - 08/2014 – 188 zł 51 gr miesięcznie,
- 09/2014 – 9000 zł,
- 10/2014 – 3900 zł,
- 11/2014 – 0,00 zł.

W imiennych raportach miesięcznych o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek ZUS RSA płatnik składek S. G. (1) wykazał, iż D. S. pobierała w okresie od 15 października do 16 listopada 2014r. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

W związku ze złożonym przez D. S. roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego od dnia 17 listopada 2014r. (...) Oddział w B. przeprowadził postępowanie wyjaśniające, mające na celu zbadanie czy D. S. faktycznie świadczyła pracę oraz czy wykazane wynagrodzenia w ramach spisanej umowy o pracę odpowiada dyspozycji art.78 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (tekst jedn. – Dz. U. z 2014r., poz.1502 z późn. zm.), zgodnie z którym 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 świadczonej pracy.

W wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego (...) Oddział w B. ustalił, że w dniu 1 września 2014r. pomiędzy S. G. (1) a D. S. spisano umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 9000 zł brutto miesięcznie, na stanowisku dyrektora placówki gastronomicznej. Ponadto w umowie o pracę określono następujące obowiązki D. S.:

- zarządzanie firmą (...),
- zrządzanie kosztami firmy (...),
- odpowiedzialność za wielkość sprzedaży i rentowność placówek gastronomicznych B. P. food on W. oraz lokalu B. P. zlokalizowanego przy ul. (...) w B.,
- zarządzanie personelem firmy (...) (redagowanie ogłoszeń o pracę, selekcja pracowników, rekrutacja pracowników, wprowadzanie pracowników na stanowisko pracy, szkolenie pracowników, rozwój pracowników, monitorowanie pracy, układanie grafików),
- nadzorowanie poziomu stanu magazynowego, zakupy, zamówienia towaru, kontakt z dostawcami, poszukiwanie nowych dostawców, negocjacje cen z dostawcami,
- organizacja udziału samochodu gastronomicznego B. P. food on W. w zlotach food trucków, imprezach plenerowych, imprezach prywatnych, poszukiwanie nowych lokalizacji funkcjonowania, możliwości współpracy i rozwoju biznesu,
- marketing marki B. (...) (prowadzenie marketingu w mediach społecznościowych facebook, tweeter, instagram, kontakt z mediami, występy w programach telewizyjnych, organizacja szkoleń pracowniczych, udzielanie wywiadów prasowych, przygotowywanie i organizacja sesji zdjęciowych, organizacja promocji, konkursów, eventów promujących B. P., pomoc przy tworzeniu materiałów marketingowych i identyfikacji graficznej marki B. (...), realizacja projektów,
- pomoc przy tworzeniu menu oraz przepisów będących tajemnicą firmy (...),
- rozwój firmy, uruchomienie franczyzy, otwarcie nowych punktów B. P.,

- udział we wszelkiego rodzaju targach poświęconych (...),
- przestrzeganie przepisów bhp i ppoż.,
- odpowiedzialność za jakość obsługi klientów i wysoką jakość serwowanych posiłków.

Dodatkowo organ rentowy wskazał, iż w dniu 9 lutego 2015r. wpłynęło do niego oświadczenie S. G. (1), w którym wskazał, iż stan majątkowy jego firmy pozwalał na zatrudnienie D. S., a przyczyną zmiany formy zatrudnienia tej osoby z umowy zlecenia na umowę o pracę była zmiana charakteru jej pracy – nowe stanowisko pracy, większy zakres obowiązków oraz większa odpowiedzialność. Z treści oświadczenia S. G. (1) wynikało także, że wszystkie obowiązki wynikające z umowy o pracę zawartej z D. S. przed jej zatrudnieniem wykonywał on sam jako właściciel firmy. Ponadto na uwagę – zdaniem organu rentowego – zasługiwał fakt, że na miejsce D. S. nie została zatrudniona inna osoba, a jej obowiązki pracownicze przejął S. G. (1).

Jak oświadczył płatnik składek powodem przyznania D. S. wynagrodzenia w wysokości 9000 zł było: odpowiedzialność za wyniki finansowe firmy, odpowiedzialność za mienie firmy, pełnienie funkcji przełożonego, liczba podwładnych, wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, wykształcenie, szkolenie innych pracowników, predyspozycje, warunki pracy, konieczność korzystania z własnego telefonu i samochodu, stres.

Na potwierdzenie wysokich kwalifikacji D. S. przedłożono organowi rentowemu:

- dyplom (...) im. A. M. w P. z dnia 29.09.2009r. o ukończeniu studiów na kierunku filologia w specjalności nauczanie języka angielskiego i uzyskanie tytułu licencjata,
- dyplom (...)w P. z dnia 28.10.2010r. o ukończeniu studiów na kierunku: ekonomia w specjalności ekonomika pracy i zarządzanie kadrami i uzyskanie tytułu licencjata,
- dyplom (...) im. M. K. w T. z dnia 28.11.2012r. o ukończeniu studiów na kierunku zarządzanie w specjalności Business (...) i uzyskanie tytułu magistra.

Organ rentowy wskazał ponadto, iż z oświadczenia płatnika składek wynika, że bezpośrednim przełożonym D. S. był właściciel firmy (...), a jedynym stanowiskiem pracy zbliżonym do jej stanowiska było stanowisko, które obejmowała osoba na podstawie umowy o świadczenie usług, gdzie określono wynagrodzenie ryczałtowane wysokości 1845 zł netto plus wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od zysków firmy.

Płatnik składek przedłożył też oświadczenie świadków m. in. D. Z. i A. W., które potwierdziły fakt świadczenia pracy przez D. S.. Płatnik składek przedłożył ponadto faktury, umowy i korespondencje elektroniczne D. S..

W dniu 18 lutego 2015r. wpłynęło do (...) Oddziału w B. oświadczenie D. S., w którym wskazała, iż w firmie (...) była zatrudniona od 3 lutego 2014r. na podstawie umowy zlecenie na stanowisku kucharza za 7 zł netto za 1 godzinę pracy, a od 1 września 2014r. na podstawie umowy o pracę jako dyrektor placówki gastronomicznej za wynagrodzeniem 9000 zł brutto. Obowiązki wykonywała w lokalu B. P. przy ul. (...) w B. od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do 15:00.

Organ rentowy ustalił ponadto, że S. G. (1) jako płatnik składek z tytułu własnej działalności gospodarczej, oprócz D. S., nie zgłosił do ubezpieczeń społecznych żadnych pracowników. Natomiast do ubezpieczeń społecznych zgłasza jedynie osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia i w imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA wykazuje za zleceniobiorców podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości ok.200 zł miesięcznie. Zdaniem organu rentowego na uwagę zasługuje również fakt, że S. G. (1) jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie bezpośredni przełożony D. S. deklaruje za siebie minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne t.j. 30% minimalnego wynagrodzenia (w 2014r. – 504 zł).

Powyższe ustalenia dają – w ocenie (...) Oddziału w B. – podstawę do uznania, że zgłoszenie D. S. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika z podstawą wymiaru składek w wysokości 9000 zł miało na celu uzyskanie przez

ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Mając na uwadze fakt, iż D. S. posiada wyższe wykształcenie m. in. w zakresie zarządzania organ rentowy ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wymienionej, odpowiadającą kwocie przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca obowiązującego w trzecim kwartale 2014r. Kwota ta została ogłoszona komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 listopada 2014r.

Organ rentowy powołał się przy tym na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (sygn. akt II UZP 2/05 – OSNP 2005/21/338), zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach art.41 ust.12 i ust.13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe, jeśli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne nie powinna być ustalona ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej oraz żeby nie przewyższała nakładu pracy (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05).

Wobec powyższego organ rentowy – na podstawie art.41 ust.12 i ust.13 ustawy systemowej – zakwestionował wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. S. i orzekł jak w sentencji decyzji.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł – w imieniu D. S. – jej pełnomocnik procesowy, zarzucając przedmiotowej decyzji błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez ustalenie odwołującej podstawy wymiaru składek na poziomie przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w trzecim kwartale 2014r. w przeliczeniu na okres miesiąca.

W uzasadnieniu powyższego zarzutu autor odwołania nie zgodził się ze stanowiskiem ZUS, zgodnie z którym jedynym stanowiskiem pracy zbliżonym do stanowiska odwołującej było stanowisko, które obejmowała osoba na podstawie umowy o świadczenie usług, gdzie określono wynagrodzenie w wysokości 1845 zł netto plus wynagrodzenie prowizyjne. Odwołująca się argumentowała, iż na tym stanowisku obowiązki były zgoła odmienne, w porównaniu z umową odwołującej ograniczone, dotyczyły zarządzania jedynie samochodem gastronomicznym B. P. food on W., który nie przynosił wówczas właścicielowi firmy żadnych zysków. Do obowiązków odwołującej należało zarządzanie restauracją stacjonarną oraz mobilnymi jednostkami ich zaopatrzenia, a także zarządzanie ogólną strategią przedsiębiorstwa. Również ilość świadczonej pracy na tym stanowisku była wielokrotnie mniejsza w porównaniu do stanowiska odwołującej. Pracowała ona codziennie również w weekendy, często od rana do wieczora, co miało w intencji stron zawierających umowę odzwierciedlenie w ustanowionym wynagrodzeniu. W uzasadnieniu odwołania argumentowano w związku z tym, iż odwołująca zapracowała na swoje stanowisko i zarobki po kilku miesiącach solidnie wykonywanej pracy na podstawie umowy zlecenie (od prawie samego początku funkcjonowania punktu gastronomicznego B. P. food on W.). Jej celem od samego początku było zdobycie doświadczenia w gastronomii, wykazanie się i awans w szybko rozwijającej się firmie. To dlatego zrezygnowała z pracy w korporacji. W dużej mierze dzięki jej zaangażowaniu B. P. w krótkim czasie stał się rozpoznawalnym i lubianym nie tylko w B. punktem gastronomicznym. B. P. ma obecnie 7 tysięcy „polubień" na portalu społecznościowym facebook. W każdy weekend lokal i samochód gastronomiczny odwiedza około 300/400 osób. To między innymi dzięki D. S. o B. P. pisano kilkakrotnie w prasie, jego zdjęcia były publikowane w gazetach ogólnopolskich (między innymi w miesięczniku Twój (...)), odwołująca jako pracownik B. P. osobiście występowała także w programach telewizyjnych (między innymi: gotowanie na żywo w programie regionalnym TVP B. Region (...), występ w kulinarnym programie ogólnopolskim (...)). Odwołująca zorganizowała udział lokalu stacjonarnego B. P. w akcji „B. za pół ceny", podczas jednego weekendu lokal odwiedziło ponad 500 osób. Nie każdy tak krótko funkcjonujący lokal może pochwalić się takimi sukcesami. Stąd pomysł na uruchomienie franczyzy, w tym miała pomagać odwołująca.

W odwołaniu wskazano również, że wynagrodzenie osoby wykonującej prace na podstawie umowy o świadczenie usług było ustanowione na niższym poziomie ze względu na małą dochodowość mobilnego punktu, którym osoba ta zarządzała, co świadczy o jakości jej pracy. Odwołująca miała pod opieką dwa punkty gastronomiczne – lokal

stacjonarny, generujący kilkukrotnie większe obroty niż samochód, ale także samochód gastronomiczny, i jej zadaniem było doprowadzenie go do generowania zysków. Znalazła ona dwie nowe lokalizacje dla samochodu gastronomicznego, gdzie obecnie funkcjonuje i generuje zyski dla właściciela firmy.

Wysokość wynagrodzenia odwołującej posiada odzwierciedlenie w posiadanym przez nią wykształceniu, gdyż posiada ona dwa tytuły licencjata oraz międzynarodowy tytuł magistra – ukończyła polsko – francuski program podwójnego dyplomu D. D. D., M.'s of Business (...), co nie stanowi okoliczności spornej w przedmiotowej sprawie. Ponadto fakt, iż odwołująca świadczyła pracę na rzecz płatnika we wcześniejszych okresach na podstawie umowy zlecenia, wskazuje, że posiadała ona niezbędne doświadczenie oraz wiedzę konieczną do zarządzania tym konkretnym przedsiębiorstwem. Ponadto średnia wysokość wynagrodzeń na stanowisku manager gastronomii jest wyższa niż przyznane przez ZUS.

Odwołująca podnosiła dodatkowo, że płatnik składek zakupił kolejny samochód gastronomiczny, który obecnie jest w trakcie przygotowania do otwarcia. Nim także miała zarządzać odwołująca. Zakup kolejnego mobilnego punktu gastronomicznego dowodzi, iż w dalszym ciągu zwiększać się będzie dochodowość przedsiębiorstwa płatnika, co bezsprzecznie wskazuje, że niezbędny nakład pracy do prowadzenia jego przedsiębiorstwa wzrośnie.

W firmie obecnie zatrudnionych jest około 10 osób. Proces rekrutacji obecnych pracowników został przygotowany i wdrożony przez odwołującą. Wprowadziła ona również system szkolenia nowych pracowników, co w znaczny sposób pozwoliło na usprawnienie procesu wdrażania nowych pracowników do pracy.

Odwołująca podnosiła również, że przedsiębiorstwo płatnika przynosi znaczące dochody, co wskazuje na to, że było go stać na wypłacanie wynagrodzenia w wysokości określonej w umowie o pracę, i że w takiej wysokości było ono faktycznie wypłacane. Kondycja finansowa przedsiębiorstwa ma swoje odzwierciedlenie w księdze przychodów i rozchodów przedsiębiorstwa.

Powołując powyższe zarzuty i ich uzasadnienie odwołująca się D. S. wnosiła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne na poziomie określonym w umowie o pracę z dnia 1 września 2014r., to jest 9000 zł brutto.

Ponadto odwołująca wnosiła o:

- zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych,
- dopuszczenie dowodu z dokumentu w postaci zestawienia w księdze przychodów i rozchodów na okoliczność zdolności płatnika do pokrycia wynagrodzenia odwołującej, rozwoju przedsiębiorstwa płatnika,
- dopuszczenie dowodu z zeznań stron, ograniczając ten dowód do odwołującej i płatnika, na okoliczność czynności wykonywanych przez odwołującą, jej wkładu pracy i wykształcenia, zdolności płatniczych,
- dopuszczenie dowodu z opinii biegłego specjalisty w zakresie określenia średniego wynagrodzenia na stanowisku menagera w gastronomii z uwzględnieniem faktu zarządzania przez odwołującą lokalem stacjonarnym oraz placówkami mobilnymi.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania, powołując argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

Odwołująca się D. S. (urodz. (...)) w 2009r. ukończyła na Uniwersytecie im. A. M. w P. studia wyższe na kierunku filologia w specjalności nauczanie języka angielskiego, uzyskując tytuł licencjata.

W 2010r. ukończyła ona także wyższe studia na Wydziale Ekonomii (...)w P. w specjalności ekonomika pracy i zarządzanie kadrami, uzyskując tytuł zawodowy licencjata, a w 2012r. ukończyła na Uniwersytecie M. K. w T. na Wydziale (...) (...) studia na kierunku zarządzanie w specjalności Business (...) uzyskując tytuł zawodowy magistra.

Po studiach pierwszą swoją pracę rozpoczęła w firmie (...) w formie umowy o współpracy w ramach własnej działalności gospodarczej. Zajmowała się sprzedażą części do drukarek i komputerów i uzyskiwała zarobki rzędu 3500 zł netto miesięcznie.

W okresie od 19 kwietnia 2013r. do 31 października 2013r. D. S. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty HR (zarządzanie zasobami ludzkimi), za wynagrodzeniem miesięcznym 3000 zł netto (około 4000 zł brutto).

W dniu 8 lutego 2014r. została ona zatrudniona przez S. G. (1) na podstawie umowy, nazwanej przez strony „umową zlecenie", na mocy której zleceniodawca (S. G. (1)) powierzył jej do wykonania:

1) pracę w kuchni – przygotowywanie pozycji menu,

2) utrzymywanie porządku w kuchni,

za wynagrodzeniem w wysokości 7 zł za 1 godzinę.

Na podstawie tej umowy o świadczenie usług D. S.zatrudniona była do dnia 31 sierpnia 2014r. W dniu 1 września 2014r. S. G. (1) zatrudnił D. S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektorki placówki gastronomicznej za wynagrodzeniem w wysokości 9000 zł brutto miesięcznie. W punkcie 1 tej umowy pracodawca powierzył D. S. następujące obowiązki:

- zarządzanie kosztami firmy (...),
- odpowiedzialność za wielkość sprzedaży i rentowność placówek gastronomicznych: B. P. food on wheels oraz lokalu B. P. zlokalizowanego przy ul. (...) w B.,
- zarządzanie personelem firmy (...) (redagowanie ogłoszeń o pracę, selekcja pracowników, rekrutacja pracowników, wprowadzanie pracowników na stanowisko pracy, szkolenie pracowników, rozwój pracowników, monitorowanie pracy, układanie grafików),
- nadzorowanie poziomu stanu magazynowego, zakupy, zamówienia towaru, kontakt z dostawcami, poszukiwanie nowych dostawców, negocjacje cen z dostawcami,
- organizacja udziału samochodu gastronomicznego B. P. food on wheels w zlotach food tracków, imprezach plenerowych, imprezach prywatnych, poszukiwanie nowych lokalizacji funkcjonowania, możliwości współpracy i rozwoju biznesu,
- marketing marki B. (...) (prowadzenie marketingu w mediach społecznościowych facebook, tweeter, instagram, kontakt z mediami, występy w programach telewizyjnych, organizacja szkoleń promocyjnych, udzielanie wywiadów prasowych, przygotowywanie i organizacja sesji zdjęciowych, organizacja promocji, konkursów, eventów promujących B. P., pomoc przy tworzeniu materiałów marketingowych i identyfikacji graficznej marki B. (...), realizacja projektów),
- pomoc przy tworzeniu menu oraz przepisów będących tajemnicą firmy (...),
- rozwój firmy, uruchomienie franczyzy, otwarcie nowych punktów B. P.,
- udział we wszelkiego rodzaju targach (...),

- przestrzeganie przepisów bhp i ppoż,
- odpowiedzialność za jakość obsługi klientów i wysoką jakość serwowanych posiłków.

D. S. na podstawie powyższej umowy o pracę wykonywała tę umowę głównie w lokalu gastronomicznym S. G. (1) położonym przy ul. (...), w którym znajdowały się 4 stoliki dwumiejscowe i 5 krzeseł przy barze, a w ogródku znajdowało się 8 krzeseł i 4 leżaki. Odwołująca się po zawarciu umowy o pracę zatrudniła na podstawie umów o świadczenie usług 2 osoby, 3 osoba została zatrudniona na podstawie tego rodzaju umowy jeszcze przed 1 września 2014r. Od momentu pracowniczego zatrudnienia D. S. pracowała w tym lokalu od 8:00 do 16:00 wykonując pracę polegającą na: ustalaniu listy zakupów towarów, zamawianiu towarów i ich kupowaniu, przyjmowaniu towarów do magazynu, szkoleniu 2 nowozatrudnionych osób (przedstawieniu im logistyki pracy i podziału obowiązków). Na koniec każdego dnia sprawdzała też stan kasy, ilość najważniejszych produktów i zamykała lokal. Oprócz tego w weekendy przychodziła ona do lokalu aby otworzyć i zamknąć lokal. Ponadto zajmowała się ona marketingiem, wykorzystaniem w celach reklamowych mediów społecznościowych oraz kontaktami z prasą i telewizją, jak również zajmowała się sprawami kadrowymi.

W okresie pracowniczego zatrudnienia występowała ona w imieniu firmy (...) w telewizji publicznej w programie „Pytanie (...)" – audycja ta realizowana była w lokalu gastronomicznym w B. przy ul. (...).

W lokalu tym S. G. (1) zatrudniał wyłącznie studentów na podstawie umów o świadczenie usług. Odwołująca się efektywnie pracowała w okresie od 1 września 2014r. do 14 października 2014r., z tym, iż od 25 września 2014r. do 4 października 2014r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Od dnia 15 października 2014r. do dnia(...). (to jest do dnia porodu) była niezdolna do pracy i przebywała za zwolnieniu lekarskim, a następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, z którego zamierza powrócić do pracy po zakończeniu urlopu t.j. po 15 kwietnia 2016r. D. S. poznała S. G. (1) w październiku 2013r., a od marca 2014r. utrzymywała z nim bliskie relacje osobiste. Urodzone przez nią w dniu (...). dziecko jest ich wspólnym dzieckiem. Do chwili obecnej nie zawarli oni związku małżeńskiego.

S. G. (1) w lipcu 2013r. zgłosił rozpoczęcie działalności gospodarczej, jednak działalność tę rozpoczął od października 2013r., uruchamiając mobilny punkt sprzedaży burgerów w specjalnym przystosowanym do tego pojeździe samochodowym. W miesiącach od marca do kwietnia 2014r. wyposażał on lokal gastronomiczny w B. przy ul. (...), a otwarcie tego lokalu miało miejsce pod koniec (...). W lokalu tym do dnia 31 sierpnia 2014r. zatrudnione były 2 osoby (w tym odwołująca się D. S.) na podstawie umów cywilnoprawnych (o świadczenie usług). W ramach prowadzonej działalności gospodarczej pracował tam też S. G. (1). Po zatrudnieniu od dnia 1 września 2014r. D. S. na podstawie umowy o pracę do dnia jej zachorowania w okresie ciąży (15.10.2014r.) zatrudnione zostały w tym lokalu jeszcze 2 inne osoby (studenci) na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej S. G. (1) zawarł w dniu 1 czerwca 2014r. z A. B. umowę o świadczenie usług, na mocy której zlecający (S. G. (2)) powierzył przyjmującemu zlecenie (A. B.) świadczenie usług o charakterze managerskim, polegających w szczególności na zarządzaniu wskazaną placówką gastronomiczną B. P. food on wheels za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1845 zł netto oraz wynagrodzeniem prowizyjnym w wysokości brutto 15% zysku zlecającego pochodzącego z działalności samochodu gastronomicznego B. P. food on wheels osiągniętego w miesiącu kalendarzowym, za który należne jest wynagrodzenie ryczałtowane. Powyższy punkt sprzedaży (przystosowany pojazd samochodowy) skierowany został do W., gdzie zarządzał nim A. B., uzyskując miesięczne zarobki netto 2500 zł włącznie z prowizją. W połowie października 2014r. pojazd ten został ściągnięty do B., bo sprzedaż nie przynosiła oczekiwanych przychodów. A. B. otrzymał ostatnie wynagrodzenie za miesiąc październik 2014r. W roku 2014 S. G. (1) z prowadzonej działalności gospodarczej uzyskał przychód 587809 zł 33 gr, przy czym koszty uzyskania przychodu (zakup towarów handlowych i materiałów, wynagrodzenia zatrudnionych osób oraz pozostałe wydatki) osiągnęły poziom 478806 zł 58 gr. Zysk roczny netto (dochód) osiągnął zatem poziom 109002 zł 75 gr, co dało przeciętny dochód miesięczny na poziomie 9083 zł 56 gr.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów (bądź ich odpisów czy kserokopii) zebranych w aktach organu rentowego, aktach osobowych powódki nadesłanych do akt sprawy przez S. G. (1), dowodów z dokumentów (ich odpisów) na k. 5-6 akt sprawy procesowej; przesłuchania stron: D. S. i S. G. (1); zestawienia osób zatrudnionych w firmie (...) – listy umów cywilnoprawnych zawartych przez niego z zatrudnionymi w jego firmie osobami w okresie od 1 lipca 2013r. do 30 września 2015r. – dołączonej na żądanie sądu do akt sprawy – w aktach osobowych powódki).

Spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. S. od dnia 1 września 2014r., to jest od dnia zatrudnienia jej przez S. G. (1) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował ważności tej umowy o pracę oraz jej rzeczywistego wykonywania przez strony: odwołującą się pracownicę i jej pracodawcę. Ingerencje organu rentowego w treść łączącego te podmioty stosunku prawnego ograniczyła się do podważenia wysokości ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 9000 zł brutto jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe i obniżenie tej podstawy do kwoty 3781 zł 14 gr, to jest do kwoty odpowiadającej przeciętnemu wynagrodzeniu obowiązującemu w trzecim kwartale 2014r. w przeliczeniu na okres miesiąca.

Sąd Okręgowy rozstrzygając powyższy spór dostrzegał prawo stron stosunku pracy do ustalenia – w ramach wyrażonej w art.353^1 K.c. zasady swobody umów – wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Jednak prawo to nie ma charakteru absolutnego w tym znaczeniu, iż podlega ono ograniczeniu zarówno w przypadku gdy ustalona płaca będzie znacząco za niska (co chroni interes prywatny pracownika), jak również rażąco wygórowana i jako taka niegodziwa – za czym przemawia ochrona interesu publicznego.

Problem ochrony interesu publicznego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nabiera istotnego znaczenia, co wyeksponował Sąd Najwyższy m. in. w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. w sprawie II UZP 2/05 – na którą powoływał się organ rentowy w zaskarżonej decyzji. W judykacie tym Sąd Najwyższy wskazał, iż należy pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy (art.13 K.p.) – zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie ważniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażającej się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art.353^1 K.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach każdego konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w literalnej warstwie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, która pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Sąd Najwyższy podkreślił ponadto, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie

ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art.41 ust.1 ustawy systemowej. W raporcie płatnik przedstawia między innymi: dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art.41 ust.12 i ust.13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art.58 K.c.).

Przypomnieć w tym miejscu należy, że 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 wchodzą odpowiednie przepisy ustawy. Art.58 § 2 K.c. stanowi, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Odnosząc powyższe rozważania ogólne do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy ustalił nieważność umowy o pracę zawartej pomiędzy D. S. a S. G. (1) w części dotyczącej ustalonego przez strony miesięcznego wynagrodzenia za pracę w zakresie przewyższającym kwotę 3781 zł 14 gr – odpowiadającą przeciętnemu wynagrodzeniu obowiązującemu w III kwartale 2014r. Sąd podzielił zatem stanowisko organu rentowego z zaskarżonej decyzji.

W ocenie Sądu wynagrodzenie miesięczne ustalone w umowie o pracę z dnia 1 września 2014r. na kwotę 9000 zł brutto było rażąco wygórowane i nieadekwatne do rodzaju pracy i rzeczywiście realizowanego przez nią zakresu obowiązków pracowniczych.

Podstaw powyższego ustalenia upatruje Sąd w następujących elementach stanu faktycznego sprawy:

Po pierwsze, odwołująca się podjęła pracę na stanowisku dyrektora placówki gastronomicznej po raz pierwszy w swojej karierze zawodowej, nie mając żadnego doświadczenia praktycznego zarówno w zarządzaniu takim lokalem, jak też tym bardziej w zarządzaniu całym przedsiębiorstwem. Wcześniej pracowała ona jako specjalista do spraw kadr w firmie (...) SA oraz w ramach tak zwanego samozatrudnienia zajmowała się sprzedażą sprzętu komputerowego. Trudno też przyjąć za odwołującą się, aby doświadczenie zawodowe zdobyte w firmie (...) w okresie zatrudnienia na umowie o świadczenie usług (praca w kuchni przy przygotowywaniu posiłków oraz utrzymanie porządku w kuchni) w znaczący sposób zwiększyło jej doświadczenie zawodowe w zakresie zarządzania placówką gastronomiczną czy całą firmą.

W drugiej kolejności wskazać należy, iż w działalności gospodarczej S. G. (1) dostrzec można wyraźną i zgodną z zasadą maksymalizacji zysku tendencję do ograniczania kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym przede wszystkim w zakresie środków finansowych przeznaczanych na wynagrodzenia dla zatrudnionych przez niego osób. Były to bowiem osoby studiujące, a zatem posiadające – co do zasady – tytuł ubezpieczenia odrębny od zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, którym wypłacał on wynagrodzenie według stawki godzinowej w wysokości 7 zł za godzinę (a zatem poniżej czy też na granicy minimalnego wynagrodzenia pracowniczego - etatowego: 7 zł x 8 godzin x przeciętnie 20 dni roboczych = 1120 zł). Tego rodzaju działanie rozpoczynającego dopiero działalność gospodarczą przedsiębiorcy uznać należy za racjonalne. Tym mniej jednak racjonalne ekonomiczne wydaje się w tym kontekście zatrudnienie D. S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 9000 zł. Sąd Okręgowy nie neguje przy tym, iż zyski uzyskiwane z pozarolniczej działalności umożliwiały S. G. (1) wypłacanie D. S. wynagrodzenia w tej wysokości. Osoba ta posiadała wprawdzie odpowiednie kwalifikacje do pełnienia obowiązków związanych z załatwianiem spraw kadrowych, jednak jak już wyżej zaznaczono na stanowisku dyrektora placówki gastronomicznej i zarządzającej całą firmą podejmowała pracę po raz pierwszy, bez praktycznego doświadczenia.

Przyznanie jej w tej sytuacji wynagrodzenia w kwocie 9000 zł miesięcznie naruszało w tej sytuacji zasadę ekwiwalentności świadczeń stron umowy o pracę i prowadziło do obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych,

które zapewniają ochronę z ubezpieczenia chorobowego oraz w zakresie zasiłku macierzyńskiego. W ocenie Sądu Okręgowego za powyższą konkluzją przemawiają także i te okoliczności, iż odwołująca D. S. była jedyną osobą zatrudnioną w firmie (...) na podstawie umowy o pracę oraz to, iż także w czasie jej długotrwałej nieobecności w pracy pracodawca ten nie podjął starań, aby w jej miejsce zatrudnić innego pracownika i sam zastępował ją w firmie. Stan taki ma miejsce także obecnie. W ocenie Sądu Okręgowego to szczególne uprzywilejowanie odwołującej się w firmie (...) (zatrudnienie pracownicze, wysokość wynagrodzenia miesięcznego) miało swoje decydujące źródło w bliskiej relacji osobistej łączącej pracownicę i pracodawcę oraz w we wspólnym ich zamiarze zapewnienia odwołującej wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego – chorobowego oraz świadczeń związanych z macierzyństwem (zasiłki). Działanie tego rodzaju spowodowało częściową nieważność postanowień umowy o pracę określających wysokość wynagrodzenia (a w konsekwencji podstawy wymiaru składek i świadczeń z ubezpieczeń społecznych) oraz naruszało zasady współżycia społecznego, konkretnie zasadę solidaryzmu społecznego, które wymaga aby płaca nie była ustalana poza granicą płacy słusznej i sprawiedliwej.

Dodatkowym argumentem za tego rodzaju ustaleniami jest to, iż odwołująca na stanowisku dyrektora placówki gastronomicznej zarządzała w istocie tylko trzema osobami zatrudnionymi w tym czasie w lokalu. Nawet zatem przy uwzględnieniu pozostałych realizowanych przez nią obowiązków pracowniczych (zamawianie i przyjmowanie towarów, marketing, promocja firmy pracodawcy w mediach czy zamykanie i otwieranie lokalu i sprawdzanie kasy), obowiązki te nie uzasadniały przyznania jej wynagrodzenia ponad kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Lokal, w którym pracowała odwołująca nie był znaczących rozmiarów – wewnątrz było tylko 8 miejsc przy stolikach dwuosobowych i 5 przy barze (razem 13) oraz 8 krzeseł w ogródkach i 4 leżaki.

Organ rentowy zasadnie też zwracał uwagę na niekwestionowany w toku procesu przez pozostałe jego strony fakt, iż S. G. (1) jako osoba prowadząca działalność gospodarczą i jednocześnie bezpośredni przełożony odwołującej się w 2014r. deklarował za siebie minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (30% minimalnego wynagrodzenia – 504 zł).

Sąd Okręgowy uznał także za niewiarygodne twierdzenia odwołania, w których eksponowano wpływ na rozwój firmy pracodawcy samej ubezpieczonej po jej zatrudnieniu na kierowniczym stanowisku, co miałoby uzasadniać przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości oznaczonej w umowie o pracę. Zauważyć bowiem należy, iż przepracowała ona efektywnie stosunkowo krótki okres – od 1 września 2014r. do 24 września 2014r. (następnie od 25 września 2014r. do 4 października 2014r. przebywała na urlopie wypoczynkowym) oraz od 5 października 2014r. do 14 października 2014r. (od 15 października 2014r. była już niezdolna do pracy). Jak wskazują natomiast dane o przychodach firmy (...), nadal utrzymywały się one na zbliżonym poziomie w listopadzie i grudniu 2014r., a także przed zatrudnieniem pracowniczym D. S. były podobne. Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania S. G. (1), w których tłumaczył on powierzenie D. S. zarządzania swoją firmą z powodu powrotu do zawodowego uprawiania piłki koszykowej w klubie (...) w B.. Umowa o uprawianie piłki koszykowej z tym klubem została bowiem zawarta w (...). tylko na okres próbny i przewidywała symboliczne wynagrodzenie rzędu 600 – 700 zł miesięcznie. Ponadto została rozwiązana za porozumieniem jej stron już w połowie października 2014r. Umowa ta nie mogła zatem stanowić i nie stanowiła konkurencyjnego źródła utrzymania dla S. G. (1), i nie mogła w sposób racjonalny z ekonomicznego punktu widzenia tłumaczyć zatrudnienia odwołującej się jako osoby zarządzającej jego firmą.

W końcowej części rozważań odnieść się należy się jeszcze do wniosku odwołującej o dopuszczanie dowodu z opiniami biegłego sądowego specjalisty w zakresie określenia średniego wynagrodzenia na stanowisku managera w gastronomii (z uwzględnieniem faktu zarządzania przez odwołującą lokalem stacjonarnym oraz placówkami mobilnymi). W ocenie Sądu wniosek ten był nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy i zbędny, gdyż przy uwzględnieniu kwalifikacji zawodowych odwołującej się, zakresu jej realizowanych obowiązków pracowniczych i rozmiaru działalności prowadzonej przez jej pracodawcę uznać należało, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przyjęta przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji była adekwatna, słuszna, sprawiedliwa i zapewniająca godziwe utrzymanie odwołującej – przy uwzględnieniu wszystkich przedstawionych wyżej argumentów.

Z powyższych motywów na podstawie art.477^{14} § 1 K.p.c. w związku z art.18 ust.1, art.20 ust.1, art.41 ust.12 i ust.13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.121 z późn. zm.) oraz art.58 § 1 i § 2 K.c. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

SSO Janusz Madej