

Sygn. akt VI U 1992/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Janusz Madej

Protokolant – st. sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 19 marca 2019 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołań: (...) Spółki Jawnej M. K. w B. (poprzednio (...) Spółka Jawna M. K., S. R. w B.)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 12 października 2017 r., znak: (...)

(...)

w sprawie: (...) Spółki Jawnej M. K. w B. (poprzednio (...) Spółka Jawna M. K., S. R. w B.)

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem A. S. (1) i M. B. (1)

o podstawie wymiaru składek i składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz o ubezpieczenie

I zmienia zaskarżoną decyzję dotyczącą A. S. (1) w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne A. S. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Spółka Jawna M. K. w B. (poprzednio (...) Spółka Jawna M. K., S. R. w B.) w kwietniu 2015 r. wynosi 2.500 (dwa tysiące pięćset) zł i od tej kwoty za miesiąc kwiecień 2015 r. powinna zostać obliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne, a także kwota 2.500 (dwa tysiące pięćset) zł powinna zostać uwzględniona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. przy obliczaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie przebywania A. S. (1) na urlopie macierzyńskim od listopada 2015 r. do listopada 2016r.,

II oddala odwołanie od decyzji dotyczącej A. S. (1) w pozostałej części,

III oddala w całości odwołanie od decyzji dotyczącej M. B. (1),

IV znosi wzajemnie koszty procesu pomiędzy (...) Spółką Jawną M. K. w B. a Zakładem (...) Oddziałem w B. sprawie z odwołania od decyzji dotyczącej A. S. (1),

V zasądza od (...) Spółki Jawnej M. K. w B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 października 2017 r. Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne A. S. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w kwietniu 2015r. oraz z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim w okresie od listopada 2015r. do listopada 2016r. u płatnika składek (...)F. (...)J. M. K. S. R. w B. :

wynosi w 04 – 2015 r. na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i

wypadkowe 1750 zł, na ubezpieczenie zdrowotne 1510 zł 07 gr,

a składka na ubezpieczenie zdrowotne 135 zł 91 gr ;

- na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w :

11- 2015r. - 765,13 zł,

12- 2015r. - 1208,10 zł,

01-2016r. - 1248,37 zł,

02- 2016 - 1319,67 zł,

3 -2016 - 1234,53 zł,

04-2016 - 1319,67 zł,

05-2016 - 1277,10 zł,

06-2016 - 1319,67 zł,

07-2016 - 1277,10 zł,

08--2016 - 1319,67 zł,

9.2016 - 1319,67 zł,

10.2016 - 1277,10 zł,

11-2016 - 425,70 zł.

W uzasadnieniu tej decyzji Zakład wskazał, co następuje :

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez ZUS Oddział w B. zakończonej protokołem kontroli z 16 czerwca 2017r. który wraz z załącznikami stanowi integralną część, ustalono, że płatnik składek (...) F. (...) M. K., S. R. NIP (...) dokonał zgłoszenia A. S. (1) do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia 0110, właściwym dla osoby wykonującej pracę na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 marca 2015 r. do nadal.

Z Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS wynika, że A. S. (1) poza wymienionym okresem została zgłoszona przez kontrolowanego płatnika składek do:

a) ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia 0110, właściwym dla osoby wykonującej pracę na podstawie stosunku pracy w okresach:

- od 1 września 2006 r. do 30 kwietnia 2009 r. .
- od 1 stycznia 2011 r. do 31 lipca 2012 r.

b) ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia (...), właściwym dla osoby wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług w okresie od 1 lipca 2010 r. do 31 lipca 2010 r.

c) ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia (...), właściwym dla osoby wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług w okresie od 1 października 2012 r. do 28 lutego 2015 r.

Z przedłożonych w trakcie kontroli umów zlecenie wynika, że A. S. (1) zobowiązała się do wykonania na rzecz kontrolowanej spółki m. in. zlecenia promocji klubu fitness: roznoszenia ulotek, wyszukiwania kontrahentów, kolportażu materiałów reklamowych, z wynagrodzeniem w wysokości od 58,00 zł do 414,29 zł.

Na podstawie wpisów do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej ustalono, że ubezpieczona prowadzi od 1 sierpnia 2012 r. działalność gospodarczą w zakresie działalności usługowej związanej z administracją i obsługą biura, w ramach której współpracuje z kontrolowaną spółką.

Na podstawie faktur Vat w powiązaniu z zapisami na kontach kontrahenta ustalono, że wymieniona świadczy na rzecz kontrolowanej spółki usługi w zakresie: obsługi biura oraz pokazu w klubie klienta, możliwości usług klubu oraz eventów. Wystawione faktury dotyczą okresu: listopad 2013 r. - lutego 2015 r. i wskazują na rozliczenia pomiędzy przedsiębiorcami na kwoty: od 3 600,00 zł do 5 859,00 zł.

W trakcie kontroli płatnik składek okazał formularze aplikacyjne podpisywane przez Panią A. S. (1). Z zeznań osoby upoważnionej do reprezentowania płatnika składek - S. R. (2) wynika m.in., że wymieniona miała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę w związku z chorobą S. D.. Z akt osobowych S. D. wynika, że wymieniona była zatrudniona na innym stanowisku niż A. S. (1). Dla wymienionych ustalono również inny zakres obowiązków.

Wspólnik kontrolowanej spółki zeznał ponadto: „Od kwietnia 2015 r., kiedy pani S. poszła na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejęła pani K. C., która ma ze spółką kontrakt menadżerski. Została przeprowadzona w firmie reorganizacja i częściowo te obowiązki przejęły również inne osoby w tym ja i mój wspólnik.”, natomiast z zeznań złożonych przez K. C. wynika, że wymieniona nie wykonywała, żadnych obowiązków, które miałyby wykonywać A. S. (1). Czynności wykonywane przez K. C. wymagały tylko wiedzy sportowej, a nie handlowej. Nie zajmowała się żadnymi kwestiami związanymi ze sprzedażą, a świadczyła tylko usługi sportowe. Ponadto świadek K. C. nie była zatrudniona w kontrolowanej spółce na podstawie umowy o pracę.

Z ustaleń kontroli wynikało ponadto, że A. S. (1) przed zawarciem umowy o pracę współpracowała z kontrolowaną spółką w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Ubezpieczona miała uzyskiwać wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę w wysokości 8 400,00 zł. Po 30 dniach ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę wymieniona stała się niezdolna do pracy. Płatnik nie zatrudnił żadnej osoby na stanowisko Dyrektora Handlowego. Ponadto z analizy dokumentów rozliczeniowych przekazywanych przez płatnika składek za okres objęty kontrolą wykazała, że kontrolowany płatnik nie deklarował składek na ubezpieczenia społeczne za inne osoby (za wyjątkiem ubezpieczonej S. D.) w wysokości porównywalnej do podstaw wymiaru wykazywanych w dokumentach rozliczeniowych za M. B. (1) i A. S. (1).

Z dodatkowych wyjaśnień płatnika złożonych w trakcie kontroli wynika, że część obowiązków po A. S. (1) przejęła K. S. zatrudniona w kontrolowanej spółce od 5 lutego 2014 r. na stanowisku kierownika recepcji z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zdaniem ZUS strony umowy o pracę zawartej od 1 marca 2015 r. tj. Pani A. S. (1) oraz spółka (...)J. M. K., S. R., miały na celu uzyskanie korzyści związanych z uzyskaniem zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych przysługujących osobom mającym status pracownika.

Płatnik w miesiącu kwietniu 2015 r. zadeklarował składki na ubezpieczenia społeczne za A. S. (1) od podstawy wymiaru składek wynoszącej 8 400,00 zł. W związku z powyższymi ustaleniami Zakład uznał, że płatnik dokonał zawyżenia

podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnik nie zatrudnił na miejsce A. S. (1) żadnej innej osoby, część obowiązków wymienionej przejęli wspólnicy spółki a część Pani K. S. zatrudniona w kontrolowanej spółce od 5 lutego 2014 r. na stanowisku kierownik recepcji z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Z uwagi na powyższe w trakcie kontroli ustalono podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za A. S. (1) w kwietniu 2015 r. w wysokości 1750,00 zł tj. odpowiadającej podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. S..

Na podstawie zapisów na koncie ubezpieczonej i koncie płatnika składek w powiązaniu z okazanymi w trakcie kontroli dokumentami organ rentowy ustalił, że płatnik składek z tytułu kontrolowanego zgłoszenia A. S. (1):

- zadeklarował składki na ubezpieczenie chorobowe na łączną kwotę 205,80 zł;
- dokonał wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na łączną kwotę 143 082,17 zł. Płatnik ustalił podstawę wymiaru świadczeń wypłaconych ubezpieczonej w wysokości: - 7 248, 36 zł.

Ustalając podstawę wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego płatnik przyjął kwotę przychodu, stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, uzyskaną z 1 miesiąca tj. kwietnia 2015 r. w wysokości 8 400,00 zł. (wynagrodzenie za marzec 2015 r.).

W trakcie kontroli ustalono, że kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwietniu 2015 r. wynosi - 1 750,00 zł. Z uwagi na ustalenia kontroli podstawa wymiaru przedmiotowych świadczeń jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Ponadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że rozpatrywanie przedmiotowej sprawy nie może pozostać w oderwaniu od doktryny prawa ubezpieczeń społecznych oraz obowiązującego orzecznictwa Sądu Najwyższego, z których wynika, że system ubezpieczeń społecznych jest finansowany przez wszystkich jego uczestników i winien się opierać na ekwiwalentności świadczeń.

Zakład Ubezpieczeń społecznych jest nie tylko uprawniony, ale zobowiązany do krytycznego zweryfikowania ewidentnie nierzetelnej oraz nieekwiwalentnej wysokości deklarowanego wynagrodzenia jako podstawy wymiaru składek w celu zapobieżenia oczywistym zamiarom uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników solidarnego systemu ubezpieczeń społecznych oraz funduszu ubezpieczeń społecznych (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r. Sygn. akt IIUK 211/16).

Podmioty stosunków obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, które deklarują oderwane od rzeczywistości lub nierzetelne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w celu uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, choćby w związku z macierzyństwem ubezpieczonej kobiety, obarcza ryzyko zweryfikowania nieekwiwalentnej - w porównaniu do nakładu pracy lub świadczonych usług oraz przychodów płatnika składek - podstawy wymiaru składek do wysokości nie niższej niż najniższa podstawa wymiaru składek z określonego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Płatnik składek nie udowodnił konkretnych okoliczności, które pozwalałyby na ustalenie wyższej podstawy wymiaru składek niż kwota 1750,00 zł zweryfikowana przez Zakład.

Podstawę wymiaru składek:

- na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe pracowników stanowi przychód uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

- na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego.
- na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego stanowi kwota tego zasiłku.
- zasiłku chorobowego ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność powstała przed upływem tego okresu podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Podstawa nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13.71% tego wynagrodzenia.

Jako podstawę prawną powyższego rozstrzygnięcia ZUS Oddział w B. wskazał w sentencji decyzji art.83 ust.1 pkt 1 i 3 w związku z art.68 ust. 1 pkt 1 lit. a i c oraz art.18 ust. 1 i 6, art. 20 ust.1, art.41 ust.12 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016r. , poz.963 z późn. zm.) oraz art.81 ust. 1 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2016r., poz.1793 z późn. zm.) oraz art.36 ust. 1 i 2 , art.45 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017r. , poz.1368 ze zm.).

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek (...) Spółka Jawna M. K. S. R. w B. domagając się zmiany tej decyzji w trybie art.477¹⁴ § 2 K.p.c. i orzeczenia, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne A. S. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w kwietniu 2015r. oraz z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim od listopada 2015r. do listopada 2016r. nie ulega zmianie i wynosi 8.400 zł (kwiecień 2015r.). Ponadto odwołujący się płatnik wnosił o zasądzenie od ZUS Oddziału w B. kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania powodowy płatnik podnosił, że ubezpieczona A. S. (1) zatrudniona została na stanowisku Dyrektora Handlowego od dnia 1 marca 2015r., a postępowanie kontrolne przeprowadzone przez organ rentowy w pełni potwierdziło wykonywanie pracy w ramach nawiązanego stosunku pracy. Czynności powierzono ubezpieczonej jako osobie w pełni kompetentnej i odpowiedzialnej. W ocenie odwołującego, przy tak ukształtowanym zakresie obowiązków i ich charakterze, wynagrodzenie ustalone przez strony było wynagrodzeniem adekwatnym i uczciwym. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego 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 wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Odwołujący podnosił w związku z tym, że wynagrodzenie minimalne (które organ rentowy przyjął jako odpowiednie do wykonywanej przez A. S. (1) pracy) jest adekwatne dla osób bez kwalifikacji, wykształcenia, które wykonują proste prace manualne . W tej sytuacji wynagrodzenie minimalne nie jest adekwatne do powierzonych ubezpieczonej stanowiska i wykonywanej przez nią pracy. Wynagrodzenie A. S. (1) z tytułu umowy o pracę z dnia 1 marca 2015r. składało się z kilku elementów, w tym między innymi z prowizji od sprzedaży przez nią umów (2500 zł) przy wykonaniu indywidualnego i właściwego dla danego miesiąca targetu sprzedażowego umów. W miesiącu marcu 2015r. A. S. (1) ten target (podobnie jak pozostałe) wykonała i uzyskała prawo do prowizji. Odwołujący się płatnik (pracodawca) argumentował także, iż prawidłowo wskazał podstawę wymiaru składek bowiem wynagrodzenie w takiej wysokości rzeczywiście przysługiwało ubezpieczonej i zostało jej wypłacone. Wbrew stanowisku ZUS nie ma dysonansu między zakresem obowiązków A. S. (1), a wysokością jej wynagrodzenia, które nie było nadmiernie wysokie. Odwołujący zwracał przy tym uwagę, że pracodawca przy określaniu wynagrodzeń nie musi się trzymać najniższych krajowych stawek, lecz może ustalić wynagrodzenie powyżej tych stawek. Pracodawca powinien przy tym przede wszystkim uwzględnić swoje możliwości w zakresie wypłaty wynagrodzenia w satysfakcjonującej pracownika wysokości, a sytuacja płatnika pozwalała na zatrudnienie osoby na stanowisku Dyrektora Handlowego z tak określonym wynagrodzeniem w kwocie brutto.

Za okoliczność nie bez znaczenia skarżący uznawał to, że ubezpieczona we wcześniejszym okresie wykonywała usługi na rzecz płatnika i z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie ok.3600 zł do 5859 zł miesięcznie, a płatnik bardzo wysoko oceniał kwalifikacje i jakość wykonywanych przez nią usług i z tej przyczyny zdecydował się na zatrudnienie A. S. (1) na podstawie umowy o pracę. Tym bardziej, że S. D. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Powodowy płatnik podkreślał przy tym, iż szczegółowo wyjaśniał w trakcie kontroli - pismo z 3 lipca 2017r. - powody zatrudnienia oraz genezę stanowisk w spółce – ponieważ organ rentowy zarzucił, że stanowisko S. D. (zatrudniona jako G. Manager z wynagrodzeniem 8520 zł brutto miesięcznie) oraz ubezpieczonej były inne i zakres obowiązków nie pokrywał się.

Wysokość wynagrodzenia S. D. nie została przez organ rentowy zakwestionowana, pomimo, że ubezpieczona również korzystała ze świadczeń chorobowych. Stanowiska kierownicze typu kierownik klubu, dyrektor w renomowanych klubach fitness kształtują się na poziomie około 8000 zł.

W ocenie powodowego płatnika miał on zatem prawo ustalić wynagrodzenie dla cenionego pracownika na poziomie 8400 zł i było to wynagrodzenie adekwatne i ustalone rzetelnie.

W odpowiedzi na powyższe odwołanie organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania i zasądzenie od odwołującego się płatnika na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska procesowego organ ten odwołał się do argumentacji przedstawionej wcześniej w treści zaskarżonej decyzji.

Odrębną decyzją z dnia 12 października 2017r. Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. - na podstawie art.83 ust.1 pkt 1 i 3 w związku z art.38 ust.1, art.68 ust.1 pkt 1 lit. a i c oraz art.6 ust. 1 pkt 1 , art. 11 ust.1 , art.12 ust.1 , art.18 ust. 1, art.20 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016r., poz.963 z późn. zm.) i art.66 ust.1 pkt 1 lit. a, art.69 ust.1 i art.74 ust.1 ustawy z 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2016r., poz.1793 z późn.zm.) oraz art. 58 paragraf 1 i paragraf 2 ustawy z 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017r., poz.459) – stwierdził, że M. B. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2015r. oraz od 1 lutego 2016r. do 30 września 2016r. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...)F. Sp.J. M. K. S. R. w B., jak również ustalił, w związku z powyższym, iż podstawa wymiaru składek za M. B. (1) na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne oraz składka na ubezpieczenie zdrowotne : 08 – 2014 ; 09 – 2014 ; 10 – 2014; 121 – 2014; 03 – 2015; 03 – 2016; 04 – 2016; 05 – 2016; 06 – 2016; 07 – 2016; 08 – 2016; 09 – 2016; 10 – 2016 oraz 09 – 2015 wynoszą 0,00 zł.

W uzasadnieniu tej decyzji Zakład wskazał, co następuje :

Z Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS wynika, że M. B. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik z datą powstania obowiązku ubezpieczeń od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. oraz od 1 lutego 2016 r. do 30 września 2016 r. przez płatnika składek WENA SPORT F. Sp.J. M. K., S. R..

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez (...) Oddział w B. zakończonej doręczeniem protokołu kontroli z 16 czerwca. 2017r., który wraz z załącznikami stanowiącymi integralną część, ustalono, że wymieniona we wskazanych okresach miała być zatrudniona na stanowisku menedżera do spraw marketingu. W okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2015r. w wymiarze czasu pracy 6/8 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości - 8 550,00 zł, natomiast w okresie od 1 lutego 2016 r. do 30 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem minimalnym. Równocześnie M. B. (1) w ramach swojej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadziła księgowość spółki, którą prowadziła po godzinach pracy w spółce oraz w weekendy. W ramach swojej działalności nie zatrudniała osób na podstawie umowy o pracę. Biuro rachunkowe prowadziła we współpracy z innymi osobami w ramach umów pomiędzy przedsiębiorcami.

Jednocześnie na podstawie zapisów na koncie ubezpieczonego ustalono, że poza wymienionymi okresami prowadzenia działalności gospodarczej ubezpieczona została zgłoszona przez kontrolowanego płatnika do ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia (...), właściwym dla osoby wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług w okresach od 19 października 2015 r. do 31 stycznia 2016 r. oraz od 1 grudnia 2016 r. do 19 lutego 2017 r.

Z przedłożonych w trakcie kontroli umów zlecenie wynika, że M. B. (1) zobowiązała się do wykonania na rzecz kontrolowanej spółki pracy konsultanta ds. sprzedaży z wynagrodzeniem w wysokości od 60,00 zł do 118,68 zł.

Z protokołów przesłuchania osób składających zeznania w trakcie czynności kontrolnych wynika, że Pani M. B. (1):

- jest członkiem klubu (...);
- była widywana w siedzibie spółki w trakcie zgłoszenia do ubezpieczeń z tytułu umowy o pracę przez osoby wykonujące pracę na rzecz spółki;
- miała zbudować strategię marketingową firmy, która miała powstać w formie dokumentu. W ramach umowy o pracę Pani B. nie zdażyła dokończyć tej strategii.
- wymagana strategia nie powstała w sformalizowanej wersji do dnia rozpoczęcia kontroli.
- przed zatrudnieniem ubezpieczonej ani w trakcie jej niezdolności do pracy nikt nie wykonywał czynności objętych przedmiotową umową o pracę.
- ubezpieczona M. B. (1) nie wykonywała w firmie (...) tj. bezpośrednio przed zatrudnieniem w kontrolowanej spółce jawnej, prac związanych z marketingiem. Wymieniona była zatrudniona na stanowisku: główny księgowy.
- wspólnik kontrolowanej spółki zeznał: „Nie mogę powiedzieć, że sprawdziła się jako menadżer”. Pomimo tego zawarł od 1 lutego 2016 r. do 30 września 2016 r. z Panią M. B. (1) kolejną umowę o pracę z wyższym wymiarem czasu pracy i niższym niż wcześniej wynagrodzeniem tj. z wynagrodzeniem minimalnym. Ubezpieczona na podstawie ponownej umowy o pracę miała wykonywać prace biurowe, natomiast nazwa stanowiska pracy nie uległa zmianie. Przesłuchiwany wspólnik kontrolowanej spółki nie potrafił konkretnie wyjaśnić jaki rodzaj prac biurowych miałyby być wykonywane w trakcie jej ponownego zatrudnienia: „drobne rzeczy związane z biurem tj. zwykle codzienne prace biurowo - sekretarskie.” Pomimo wezwania nie okazał żadnych wiarygodnych dowodów uprawniających do stwierdzenia fakt wykonywania prac objętych, kwestionowaną umową o pracę. Nie można także było – w ocenie organu rentowego - uznać za zasadne, również z punktu widzenia ekonomicznego spółki prawa handlowego, zawarcia ponownej umowy o pracę z osobą, która, jak wynika z protokołu przesłuchania, nie sprawdziła się na danym stanowisku, w większym wymiarze czasowym, a także powierzenie jej do wykonania innych prac niż określono w samej umowie o pracę. Przesłuchane w trakcie kontroli osoby D. R. (1) - dyrektor biura zarządu i (...) - zatrudniona w kontrolowanej spółce na stanowisku kadrowej potwierdziły, że widywały Panią M. B. (1) w siedzibie spółki, ale nie potrafiły wskazać jakie prace faktycznie wykonywała, nie potwierdziły również faktu wykonywania przez wymienioną innych prac niż prac z zakresu księgowości. Ponadto z zeznań D. R. (1) wynika, że przed zatrudnieniem Pani M. B. (1) marketingiem zajmowała się K. C., której zeznania nie potwierdziły tego faktu.

W trakcie czynności kontrolnych płatnik składek nie okazał żadnych wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez M. B. (1) w okresach zgłoszenia wymienionej do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na podstawie umów o pracę.

W trakcie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę M. B. (1) była niezdolna do pracy w okresach: 16.09.2014 r. - 28.11.2014 r., 30.11.2014 r. - 31.01.2015 r., 1.03.-20.08.2015 r.

Na podstawie zapisów na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek w powiązaniu z okazanymi w trakcie kontroli dokumentami ustalono, że płatnik składek z tytułu kontrolowanego zgłoszenia Pani M. B. (1):

- zadeklarował składki na ubezpieczenie chorobowe na łączną kwotę **481,80 zł**
- dokonał wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na łączną kwotę 60 866,45 zł

W ocenie Zakładu stosowany przez ubezpieczoną oraz kontrolowaną spółkę schemat ubezpieczenia, powodujący uzyskanie prawa do zawyżonych świadczeń z tytułu zadeklarowania oraz opłacenia niewspółmiernie niskiej składki, jest niezgodny z zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, wyrażoną w art 2a ust. 2 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ocena całokształtu materiału dowodowego nie może pozostać – zdaniem organu rentowego - w oderwaniu od doktryny prawa ubezpieczeń społecznych oraz obowiązującego orzecznictwa Sądu Najwyższego, z których wynika, że system ubezpieczeń społecznych jest, finansowany przez wszystkich jego uczestników i winien się opierać na ekwiwalentności świadczeń.

Przytoczona ekwiwalentność świadczeń nie miała miejsca w rozpatrywanej sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego M. B. (1) z tytułu umowy o pracę.

Dokonane ustalenia dają – w ocenie ZUS - podstawę do uznania, iż w powyższej sprawie wystąpiły przesłanki uznania umowy o pracę między Panią M. B. (1) a spółką (...) J. M. K., S. R. za nieważną stosownie do art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego, wprowadzającego bezwzględną sankcję nieważności czynności prawnej sprzecznej z ustawą albo mającą na celu obejście ustawy, zgodnie z którym czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu jej obejście jest nieważna, chyba że właściwy przepis prawa przewiduje inny skutek oraz nieważność czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem ZUS strony umów o pracę zawartych w okresie od 1 lipca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. oraz od 1 lutego 2016 r. do 30 września 2016 r. nie dążyły do jej faktycznego zrealizowania, lecz miały na celu uzyskanie korzyści związanych z uzyskaniem świadczeń z ubezpieczeń społecznych przysługujących osobom mającym status pracownika. Zakład nadmienił, że nie kwestionuje faktu wykonywania pracy przez ubezpieczoną M. B. (1) w spornych okresach zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Kwestionowaniu podlegał natomiast tytuł objęcia ubezpieczeniem tj. stosunek pracy oraz deklarowane podstawy na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Niezasadność zgłoszenia do ubezpieczeń została stwierdzona oraz wykazane podczas kontroli płatnika składek.

Podmioty stosunków obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, które deklarują oderwane od rzeczywistości lub nierzetelne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w celu uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, choćby w związku z chorobą lub macierzyństwem, obarcza ryzyko zweryfikowania nieekwiwalentnej - w porównaniu do nakładu pracy lub świadczonych usług oraz przychodów płatnika składek - podstawy wymiaru składek. W przedmiotowej sprawie, kontrolowany płatnik nie wykazał zasadności zgłoszenia M. B. (1) do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu stosunku pracy. Obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Pracownicy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, a obowiązek ten należy do płatnika składek. Pracownicy podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego. Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego pracowników powstaje i wygasa w terminach określonych w przepisach o ubezpieczeniach społecznych. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe pracowników stanowi przychód, w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Płatnik w miesiącach 8 - 9/2014 r., 12/2014 r., 3/2015 r., 9/2015 r., 3 - 10/2016 r. wskazanych w sentencji decyzji deklarował składki na ubezpieczenia społeczne za M. B. (1) od kwot wynagrodzeń figurujących na listach płac. Z uwagi na ustalenia zawarte w protokole kontroli uznać należy, że kwoty figurujące w listach płac nie stanowią przychodu uzyskanego przez wymienioną z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Konsekwencją powyższego jest obowiązek wyrejestrowania Pani M. B. (1) przez płatnika składek (...)F. (...) M. K., S. R. z ubezpieczeń społecznych w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. oraz od 1 lutego 2016 r. do 30 września 2016 r. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę oraz złożenia raportów zerowych w miesiącach wskazanych w sentencji decyzji.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek (...) Sp.Jawna M. K. S. R. w B., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji w trybie art.477¹⁴ paragraf 2 K.p.c. i orzeczenia, że ubezpieczona M. B. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2015r. oraz od 1 lutego 2016r. do 30 września 2016r. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) F. Sp.J. M. K., S. R. w B..Ponadto odwołujący domagał się zasądzenia od organu rentowego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zaskarżenia odwołujący w pierwszej kolejności podnosił, iż z treści decyzji organu rentowego wynika, iż organ ten nie kwestionuje wykonywania przez ubezpieczoną, w spornym okresie pracy (strona 5 akapit 2), natomiast kwestionowaniu - zgodnie z oświadczeniem organu - podlega tytuł oraz wysokość zadeklarowanych składek. Zdaniem strony odwołującej tak skonstruowane zarzuty utrudniają polemikę z twierdzeniami organu ponieważ w akapicie 7 strona 5 uzasadnienia zaskarżonej decyzji organ rentowy powołał się również na nieważność czynności . Zatem organ przyznaje, że M. B. (1) świadczyła pracę i jednocześnie kwestionuje powstanie stosunku pracy, nie wskazując żadnych argumentów na udowodnienie swoich twierdzeń.

Skarżący argumentował przy tym, iż w warunkach kiedy po zawarciu umowy o pracę (złożenie oświadczenia woli) pracownik podjął pracę i ją wykonywał , a pracodawca świadczenie to przyjmował, nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli zawarcia umowy o pracę. Dopiero wówczas wymaga zbadania kwestia tego, czy zawarcie umowy o pracę zmierzało do obejścia prawa. Przepis art.58 § 1 K.c. stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W tym przypadku skutkiem nieważnie zawartej umowy o pracę miałyby być uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia, to jest zasiłku chorobowego, macierzyńskiego czy również wychowawczego. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę na to, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę – nawet powodujące jej nieważność – nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez „fikcyjne” zawarcie umowy , t.j. takie, które nie wiążą się z faktycznym świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. Opisuje to sytuacja, w której dochodzi do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby nie będącej podmiotem ubezpieczenia, nie świadczącej pracy i przez to nie noszącej cech „ zatrudnionego pracownika”, gdy nie są wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy o pracę. W ocenie odwołującej się Spółki - płatnika składek - w niniejszej sprawie nie można przypisać celu obejścia prawa (art. 58 § 1 K.c. w zw. z art.300 K.p.) stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy. Organ rentowy przyznał, że ubezpieczona pracę wykonywała, zatem zaskarżona decyzja jest w istocie sprzeczna. Tym bardziej, że organ miał prawo zakwestionować wyłącznie podstawę wymiaru składek i określić ją na innym poziomie. W tym stanie faktycznym, przy takim rozstrzygnięciu, przedmiotem sporu winno być wyłącznie podleganie ubezpieczeniu z tytułu zatrudnienia, a nie podstawa wymiaru składek.

Skarżący podkreślał, iż zgodnie z treścią art. 6 K.c., to na organie rentowym spoczywa ciężar udowodnienia, iż odwołująca nie świadczyła faktycznie pracy na rzecz płatnika.

Zgodnie z regulacją art. 22 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie można zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Z tych też względów celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Odwołujący podkreślał dodatkowo, iż względy ekonomiczno-organizacyjne i potrzeba utworzenia danego stanowiska pracy nie mogą dyskredytować zawartej umowy. Utworzenie konkretnego stanowiska pracy i zatrudnienie pracownika celem realizacji przypisanych do niego zadań leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi tego konsekwencje. Sąd nie ma przy tym potrzeby ustalania istnienia ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika.

Odwołujący w związku z tym podnosił, że M. B. (1) została zatrudniona na stanowisku dyrektora d.s. marketingu i było to stanowisko nowoutworzone w firmie. Przyczyną zatrudnienia ubezpieczonej były: spadający poziom sprzedaży karnetów i liczby aktywnych członków klubu (o ok. 25 % w ciągu kilku miesięcy poprzedzających zatrudnienie). W tym czasie do spółki spływały informacje, w tym informacje prasowe, o tym że w Galerii (...), Galerii (...) pojawiają się sieciowe kluby fitness. W tej sytuacji płatnik postanowił wzmocnić skład firmy o osobę, która w profesjonalny sposób zajmie się marketingiem. Do tej pory sprawy marketingu w firmie traktowane były marginalnie. Wybór padł na M. B. (1) z kilku powodów. Była związana z firmą od dłuższego czasu jako klientka i księgowa. Znała doskonale sytuację rynkową i finansową firmy, miała wieloletnie doświadczenie w pracy w firmie reklamowo – marketingowej ((...)) oraz stosowne wykształcenie w zakresie marketingu. W trakcie spotkań związanych z księgowością ubezpieczona podpowiadała współpracownikom różne pomysły marketingowe, które okazywały się skuteczne. Swoją pracę M. B. (1) miała rozpocząć od przygotowania kompleksowej strategii marketingowej (w tym: strategii reklamowej, wizerunkowej, produktywnej, marketingu bezpośredniego i.t.d.). Jej pierwszym celem była analiza pozycji spółki w tych obszarach w kontekście obecnej konkurencji oraz w kontekście firm, które zamierzały otworzyć filie w B. ((... F., (...), F. (...)). W ramach swych pierwszych obowiązków miała przeanalizować ofertę i działania marketingowe konkurencji (B.; M., i.t.d.), sprawdzić ofertę dużych sieci fitness w innych miastach ((...) C.; Fabryka (...); C. i.t.d.), przeanalizować działania, które płatnik mógłby podjąć, żeby wzmocnić pozycję spółki (np. otwarcie drugiego klubu, rozszerzenie działalności o nowe usługi i.t.p.). Wiele zaproponowanych przez M. B. (1) rozwiązań spółka wdrożyła (np. skupienie się na wizerunku klubu jako obiektu typu (...), a nie „low cost”, „rozwijanie nowych usług np. catering dietetyczny).

Odwołujący wskazywał też, że w chwili zatrudnienia M. B. (1) nie było możliwe aby przewidzieć, że później zdiagnozowano i niej markery świadczące o podwyższonym ryzyku zachorowania na chorobę nowotworową, co skończyło się dla niej długotrwałą chorobą i operacją chirurgiczną. Szczegółowy opis schorzeń oraz dokumentacja medyczna została przedłożona przez ubezpieczoną do akt kontroli wraz z pismem z dnia 3 lipca 2017r. Odnosząc się do ponownego zatrudnienia M. B. (1) w roku 2016 przy obniżonej stawce wynagrodzenia, skarżący wyjaśnił, że został jej powierzony inny zakres obowiązków, wykonywała zwykle prace biurowe, a jej działania w zakresie zbudowania od podstaw nowej strategii marketingowej w zmienionej sytuacji rynkowej miały być wynagradzane przy pomocy premii.

Dowody na wykonywanie przez ubezpieczoną czynności w ramach stosunku pracy, płatnik przedłożył jako załączniki do pisma z dnia 31 maja 2017r. złożonego w trakcie kontroli.

Reasumując swoje stanowisko procesowe odwołujący się płatnik wskazywał na brak podstaw do zakwestionowania nawiązania stosunku pracy pomiędzy nim a M. B. (1).

W odpowiedzi na powyższe odwołanie organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od strony odwołującej się na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska procesowego organ rentowy zmodyfikował częściowo argumentację przedstawioną w treści zaskarżonej decyzji i podnosił, iż w trakcie czynności kontrolnych odwołująca się nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez M. B. (1) w okresach zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Przesłuchani w trakcie kontroli inni pracownicy spółki, w tym kadrowa, potwierdzili, że widywali zainteresowaną w kontrolowanej Spółce, ale nie potrafiły wskazać jakie prace konkretnie wykonywała. Organ rentowy argumentował w związku z tym, że zgodnie z art. 26 K.p. do nawiązania stosunku pracy wystarczającymi są zgodne oświadczenia woli obu stron, ta okoliczność nie przesądza jednak o faktycznym zatrudnieniu pracownika, gdyż istotne jest czy praca rzeczywiście była wykonywana. W sytuacji, gdy zawarcie umowy o pracę nie wiąże się z rzeczywistym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. Dochodzi bowiem do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby, która nie może być uznana za podmiot tego ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy i przez to nie można jej przypisać cech zatrudnionego pracownika. Podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Pozorna umowa o pracę, na podstawie której strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech tego zobowiązania nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2009r. (sygn. akt I UK 21/09). Umowa o pracę wywołuje skutki dotyczące nie tylko wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Umowa ta kształtuje także stosunek ubezpieczenia społecznego, t.j. określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Dlatego też umowa ta jest bardzo ważna z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Jednym z celów umowy o pracę jest jej przewidywany (w dalszym lub bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Konsekwencje statusu pracowniczego przenoszą się na sferę ubezpieczeń Społecznych, albowiem, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art.12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pracownicy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym – emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy. Objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym rodzi z kolei przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa konsekwencje w prawie do świadczeń z tego ubezpieczenia. W niniejszej sprawie chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jawi się – zdaniem organu rentowego – jako główny motyw zawarcia umowy o pracę.

Ponadto organ ten wskazywał, że dla ustalenia, że umowa nie jest pozorna nie wystarczy zgłoszenie do ubezpieczenia pracowników i wpłacenie składek. Istotą zawarcia umowy dla pozoru jest wprowadzenie w błąd innych podmiotów (ZUS) co do tego, że umowa została zawarta. Spełnienie tylko formalnych warunków nie jest wystarczające, należy mieć przede wszystkim na uwadze faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych stosunku pracy. W powyższym stanie rzeczy organ rentowy uznał, iż odwołująca się nie podlega ubezpieczeniom społecznym we wskazanych w decyzji okresach.

Sprawa z odwołania od decyzji dotyczącej M. B. (1) (zarejestrowana pod sygnaturą akt VI U 1993/17) została zarządzeniem Przewodniczącego z dnia 22 grudnia 2017r. połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą z odwołania od decyzji dotyczącej A. S. (1) i była prowadzona pod sygnaturą akt tej sprawy, t.j. VI U 1992/17.

Odnosnie decyzji organu rentowego adresowanej do powodowego płatnika oraz A. S. (1) Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

Spór wszczęty odwołaniem płatnika od powyższej decyzji dotyczył podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne : emerytalne i rentowe , chorobowe, wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne, jak również wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne – w okresach wskazanych w jej treści. Granice przedmiotowe procesu wyznaczała ta decyzja i wynikało z niej, iż organ rentowy nie zakwestionował w toku postępowania administracyjnego istnienia tytułu powyższych ubezpieczeń, którym był stosunek pracy nawiązany pomiędzy płatnikiem (pracodawcą) (...) Spółką Jawną M. K., S. R. w B. (która w wyniku zmiany w składzie jej wspólników , mającej miejsce w toku procesu, zmieniła nazwę na (...) Spółka Jawna M. K. w B. - dowody K.104 – 107 a.s. oraz k.110 – 113 a.s.) a A. S. (1), nawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 27 lutego 2015r., zawartej na czas określony od 1 marca 2015r. do 28 lutego 2018r. Postanowienia tej umowy przewidywały zatrudnienie A. S. (1) na stanowisku Dyrektora Handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5400 zł oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 3000 zł – łącznie wynagrodzenie miesięczne A. S. (1) według postanowień tejże umowy wynosiło zatem 8400 zł . (umowa o pracę – k. 8 akt osobowych). W aktach osobowych A. S. (1) (k. 5) znajduje się ponadto dokument (bez daty jego sporządzenia) o nazwie „Warunki zatrudnienia”, podpisany przez ówczesnego wspólnika powodowej Spółki (...), w którym wskazano, iż wynagrodzenie brutto zatrudnionej na stanowisku Dyrektora Handlowego A. S. (1) wynosiło 8400 zł brutto, z czego

a/ prowizja od sprzedaży - 2500 zł,

b/ prowizja od sprzedaży zafiskalizowanej - 2500 zł,

c/ ryczałt za obsługę - 400 zł,

d/ dodatek funkcyjny - 3000 zł.

W treści tego dokumentu wskazano także zadania pracownicze A. S. (1), takie jak :

- ustalanie celów sprzedażowych oraz planów na konsultanta ;
- edukacja konsultantów – motywacja do wzrostu sprzedaży i doskonalenia;
- weryfikacja jakości obsługi klienta i bieżący nadzór ;
- planowanie i organizacja akcji promocyjnych i marketingowych mających na celu intensyfikację działań sprzedażowych ;
- obsługa programu partnerskiego i umów barterowych ;
- obsługa umów grupowych i korporacyjnych dla klientów biznesowych.

A. S. (1) rozpoczęła pracę na stanowisku Dyrektora Handlowego w powodowej Spółce od dnia 1 marca 2015r. i efektywnie pracowała do 31 marca 2015r. W momencie podjęcia zatrudnienia była ona w 3 miesiącu w ciąży. Od dnia 1 kwietnia 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy. Niezdolność ta trwała do dnia porodu, który miał miejsce 13 października 2015r.. Następnie A. S. (1) przez okres roku pobierała zasiłek macierzyński, w trakcie tego okresu zaszła w drugą ciążę. Po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego do dnia drugiego porodu, który miał miejsce 18 kwietnia 2017r.. Następnie A. S. (1) korzystała z drugiego urlopu macierzyńskiego, a po upływie okresów tych urlopów wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 miesięcy. Następnie stała się ona niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy. Po upływie terminu obowiązywania umowy o pracę na czas określony z dnia 27 lutego 2015r. w dniu 1 marca 2018r. (...) Spółka Jawna M. K., S. R. w B. zawarła z A. S. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 5400 zł i dodatkiem funkcyjnym w kwocie 3000 zł - łącznie 8400 zł (umowa o pracę k.14 akt osobowych A. S.). Efektywne świadczenie pracy A. S. (1) rozpoczęła od dnia 26 lutego 2019r. po odzyskaniu zdolności do pracy. Przed podjęciem pracowniczego zatrudnienia w powodowej Spółce (od dnia

1 marca 2015r.) A. S. (1) prowadziła własną, jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach której świadczyła usługi (w tym głównie na rzecz Spółki (...)), polegające na organizowaniu eventów, imprez okolicznościowych i sportowych (np. maratony fitnessowe). Co miesiąc wystawiała dla tej Spółki faktury na kwoty od 4000 do 6000 zł. W lutym 2015r. ta działalność gospodarcza została przez nią zawieszona. Zanim podjęła ona zatrudnienie w powodowej Spółce na podstawie umowy o pracę na stanowisku Dyrektora Handlowego nigdy wcześniej nie pracowała ona w innej firmie na takim stanowisku. A. S. (1) legitymuje się wykształceniem wyższym - posiada tytuł magistra administracji publicznej.

Pracując efektywnie na stanowisku Dyrektora Handlowego (w miesiącu marcu 2015r.) A. S. (1) zajmowała się głównie działem sprzedaży , podlegała jej kierownik recepcji K. S. oraz pozostałe recepcjonistki zatrudnione w powodowej Spółce na podstawie umów o pracę – w liczbie od 2 do 4. K. S. od lutego 2014r. zatrudniona jest w powyższej Spółce na stanowisku kierownika recepcji i od tego miesiąca do chwili obecnej jej wynagrodzenie ustalone jest na poziomie minimalnego wynagrodzenia, które w 2015r. wynosiło 1750 zł. Zakres obowiązków pracowniczych A. S. (1) uzgodniony był przez strony umowy o pracę ustnie (pismo bez daty w jej aktach osobowych nazwane „Warunki zatrudnienia” nie zostało przez nią podpisane) i obejmował ustalanie planów sprzedażowych, ustalanie akcji promocyjnych na dany miesiąc, stałe kontrolowanie recepcjonistek (w 2015r. – były 3 recepcjonistki), stałą kontrolę realizacji planów sprzedażowych (kontrola ta polegała na rozmowach z konsultantkami czyli recepcjonistkami dotyczących ustalenia zakresu zrealizowanych celów sprzedażowych – tak zwanych targetów). A. S. (1) w rozmowach tych mobilizowała recepcjonistki do większej sprzedaży karnetów i wyjaśniała przyczyny braku ich sprzedaży. Ponadto kontrolowała ona pracę recepcjonistek w recepcji oraz obsługiwała wtedy klientów. Podpisywała także cesje umów rocznych na innych klientów w przypadku rezygnacji z karnetu przez danego klienta.

W okresach przebywania przez A. S. (1) na zwolnieniach lekarskich z powodu niezdolności do pracy oraz urlopów macierzyńskich powodowa Spółka nie zatrudniła w jej miejsce innego pracownika. Jej obowiązki pracownicze realizowane były wtedy przez (...) Spółki (...) oraz K. S. (kierownika recepcji).

Powyższe okoliczności faktyczne Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów lub ich odpisów zebranych w aktach kontroli przeprowadzonej przez pozwany organ rentowy w powodowej Spółce (dołączonego do akt rozpoznawanych spraw), dokumentów zebranych w aktach sprawy sądowej i aktach osobowych A. S. (1) oraz informacyjnego przesłuchania A. S. (1), jej przesłuchania w charakterze strony oraz zeznań świadków: D. R. (1), K. K., K. S. i S. R. (2) – e-protokoły rozprawy k.87; 102; k.122 i 134), a także dowodów z dokumentów z akt osobowych S. D.).

Analiza powyższych okoliczności faktycznych dokonana poprzez adekwatne do nich przepisy prawa materialnego wskazywała – w ocenie Sądu Okręgowego – iż odwołanie powodowej Spółki od decyzji dotyczącej A. S. (1) zasługiwało tylko na częściowe uwzględnienie. Spór w tejże sprawie dotyczył kontrowersyjnej kwestii modyfikacji przez organ rentowy podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, które określone zostały przez powodowego płatnika (pracodawcę) i pracownicę A. S. (1) w postanowieniach umowy o pracę z dnia 27 lutego 2015r.

Odnosząc się do zarzutów odwołania Sąd Okręgowy zaznacza, iż rozstrzygając powyższy spór dostrzegł prawo stron stosunku pracy do ustalenia – w ramach wyrażonej w art.353¹ K.c. zasady swobody umów - wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika . Należy jednak przypomnieć, iż prawo to nie ma charakteru absolutnego, gdyż podlega ono ograniczeniom zarówno w przypadku, w którym płaca będzie rażąco za niska (co chroni interes prywatny pracownika), jak również gdy płaca ta będzie rażąco wygórowana i jako taka niegodziwa – co zmierza z kolei do ochrony interesu publicznego. Problem ochrony interesu publicznego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nabiera istotnego znaczenia . Wyekspozował to Sąd Najwyższy np. w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05 (OSNP 2005/21/338), w której wskazał, iż umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, 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 w związku z tym 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 ochronie 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 nadmiernego uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art.353¹ K.c. (w związku z art.300 K.p.), 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 wypłacanego 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 w powyższym judykacie 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 ubezpieczenie 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 zatem 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 wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Z kolei § 2 art.58 K.c. stanowi, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Odnosząc powyższe rozważania natury ogólnej do ustalonego w sprawie dotyczącej A. S. (1) stanu faktycznego Sąd Okręgowy z jednej strony uznał, iż ustalenie wysokości jej wynagrodzenia miesięcznego na poziomie wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w 2015r (tak jak przyjął to organ rentowy w zaskarżonej decyzji) nie uwzględniło rzeczywistej wartości świadczonej przez nią pracy (szczególnie przy uwzględnieniu, iż zatrudniona ona została na wyższym stanowisku kierowniczym – Dyrektora Handlowego), a z drugiej strony określone przez płatnika składek (pracodawcę) i A. S. (1) w postanowieniach umowy o pracę z dnia 27 lutego 2015r. wynagrodzenie na poziomie 8400 zł było zbyt wysokie w relacji do rzeczywistej wartości świadczonej pracy i powierzonych obowiązków pracowniczych, co naruszało z kolei art.58 paragraf 2 K.c. i wyrażoną w jego treści zasadę współżycia społecznego – zasadę solidaryzmu, zgodnie z którą wynagrodzenie ze stosunku pracy, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składek, powinno być adekwatne do rzeczywistej wartości świadczonej pracy, która to wartość powinna pozostawać także w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego finansowanych ze środków publicznych.

Nieważności postanowień umowy o pracę zawartej przez powodową Spółkę Jawną i (...) w dniu 27 lutego 2015r. w zakresie przewyższającym kwotę 2500 zł miesięcznie Sąd Okręgowy dopatrywał się w kilku elementach ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Po pierwsze A. S. (1) przed podjęciem tego zatrudnienia nie miała doświadczenia

zawodowego w pracy na wysokich stanowiskach kierowniczych, nie pracowała na stanowisku dyrektora do spraw handlowych i nie posiadała kierunkowego wykształcenia, które dawałoby jej kwalifikacje adekwatne do jego zajmowania. Jednak najistotniejszą dla oceny rzeczywistej wartości świadczonej przez nią na rzecz powodowej Spółki pracy okolicznością było to, iż pracodawca w czasie jej czteroletniej nieobecności w pracy nie zatrudnił w jej miejsce na to stanowisko innej osoby i w sposób bezproblemowy rozdzielił jej obowiązki pracownicze na współników oraz innych pracowników. Znaczenie tego faktu dla rozstrzygnięcia sporu było istotne albowiem dawało podstawy do ustalenia wysokości wynagrodzenia miesięcznego A. S. (1) w dolnych granicach obowiązujących stawek na rynku pracy. Z dołączonego do odwołania wydruku ze strony internetowej „Twoja pensja” wynikało, iż 10% kierowników klubów fitness otrzymuje wynagrodzenie niższe niż 2200 zł (k. 7 – 9 akt sprawy). Kwota ta określona została jako minimalna graniczna pensja brutto osób zatrudnionych na takim stanowisku. A. S. (1) zajmowała zbliżone stanowisko do stanowiska kierownika klubu fitness – była dyrektorem do spraw handlowych i do jej obowiązków pracowniczych należało m.in. planowanie i sporządzanie ofert działalności klubu, ustalanie planów sprzedażowych (targetów) i kontrola ich realizacji, bezpośrednie nadzorowanie pracy osób zajmujących się sprzedażą karnetów.

Przy orzeczeniu reformatoryjnym, podwyższającym wynagrodzenie A. S. (1) z kwoty wskazanej w zaskarżonej decyzji (minimalnego wynagrodzenia 1750 zł) do kwoty 2500 zł Sąd Okręgowy miał z kolei na uwadze, iż stanowisko zajmowane przez nią było wyższym stanowiskiem kierowniczym (dyrektor handlowy), a z uwagi na to, iż podlegające jej pracownice recepcji (zajmujące się sprzedażą karnetów i bezpośrednią obsługą klientów) miały wynagrodzenia ustalone w wysokości wynagrodzeń minimalnych, osoba zatrudniona na stanowisku bezpośrednio wyższym w hierarchii stanowisk powodowego pracodawcy, nie mogła mieć ustalonego wynagrodzenia na poziomie podległych jej pracowników. Naruszałoby to zasadę adekwatności wynagrodzeń obowiązującej na wyższych w strukturze organizacyjnej stanowiskach pracy, związanej m.in. z nadzorem nad pracą osób zatrudnionych na niższych stanowiskach pracy.

Zgodnie z art.18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019r., poz. 300 z późn.zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust.1 pkt 1 – 3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art.9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust.4 pkt 5 i ust.12. Z kolei w myśl art.20 ust. 1 powyższej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust.3.

W przypadku ubezpieczenia zdrowotnego art.81 ust. 1 i ust.6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. z 2018r. poz.1510 ze zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, d- i i pkt 3 i 35, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem art. 5, 6 i 10. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Powyższe regulacje normatywne stosowane do ustalonego w sprawie stanu faktycznego wskazują, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne : emerytalne i rentowe, wypadkowe i chorobowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne stanowi dla A. S. (1) kwota 2500 zł, przy czym w przypadku ubezpieczenia zdrowotnego podstawa ta określana jest przy uwzględnieniu treści ust.6 art.81 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Z tego względu na podstawie art.477¹⁴ § 2 K.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Żądanie odwołania dalej idące – jak wynika z powyższych rozważań – podlegało oddaleniu z mocy art.477¹⁴ paragraf 1 K.p.c. i dlatego Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Wobec częściowego uwzględnienia odwołania od decyzji dotyczącej A. S. (1) Sąd Okręgowy na podstawie art. 100 K.p.c. zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy powodową Spółką a organem rentowym. Przy rozstrzygnięciu tym Sąd miał na uwadze, iż ingerencja organu rentowego w stosunek ubezpieczenia łączący odwołującą się stronę i A. S. (1) była zbyt szeroka, co usprawiedliwiało wniesienie odwołania i w konsekwencji częściowe orzeczenie reformatoryjne.

Odnośnie decyzji dotyczącej M. B. (1) Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje :

W dniu 1 lipca 2014r. (...) Spółka Jawna M. K. S. R. w B. oraz M. B. (1) podpisali umowę o pracę, na mocy której M. B. (1) miała zostać zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku menedżera d/s marketingu w wymiarze 6/8 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8550 zł. W połowie sierpnia 2014r. M. B. (1) zachorowała i pobierała z tego tytułu zasiłek chorobowy do lipca 2015r., a następnie w ostatnim miesiącu zatrudnienia - w sierpniu 2015r. – wykorzystywała urlop wypoczynkowy.

W piśmie z dnia 21 sierpnia 2015r. nazwanym (...) M. B. (1) zwróciła się do powodowej Spółki o rozwiązanie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2014r. na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2015r., zaznaczając że z uwagi na problemy zdrowotne nie jest w stanie należycie i sumiennie wykonywać pracy na powierzonym jej stanowisku. Wspólnik powodowej Spółki (...) uczynił na piśmie tym odrębną adnotację o treści „Zgoda” i złożył też swój podpis (k.8 akt osobowych M. B.). W okresie od 1 września 2015r. do 31 stycznia 2016r. M. B. (1) nie była zatrudniona w powodowej Spółce. W dniu 1 lutego 2016r. (...) Spółka Jawna M. K. S. R. w B. i M. B. (1) podpisali umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której M. B. (1) miała zostać zatrudniona na stanowisku menedżera d/s marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1850 zł (minimalne obowiązujące wynagrodzenie).

W piśmie z dnia 30 września 2016r. adresowanym do powodowej Spółki (...) wypowiedziała powyższą umowę o pracę na dzień 30 września 2016r. za porozumieniem stron. Powodowa Spółka wystawiła dla niej świadectwa pracy :

- pierwsze z dnia 1 września 2016r., obejmujące okres zatrudnienia od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2015r.;
- drugie z dnia 3 października 2016r. , obejmujące okres zatrudnienia od 1 lutego 2016r. do 30 września 2016r.

M. B. (1) od 2010r. prowadziła też własną jednoosobową działalność gospodarczą (biuro rachunkowe), świadcząc usługi księgowe. Już w 2010r. do końca 2017r. świadczyła ona w ramach tej działalności usługi księgowe na rzecz powodowej Spółki. W okresie choroby w latach 2014 – 2015 M. B. nie zawiesiła prowadzenia tej działalności gospodarczej , pomagała jej wtedy D. G., z którą współpracowała ona na podstawie ustnej umowy. M. B. świadczyła dla klientów usługi księgowe, takie jak : prowadzenie ksiąg rachunkowych, rozliczanie ryczałtów, natomiast D. G. świadczyła w ramach własnej działalności gospodarczej usługi związane z prowadzeniem spraw kadrowych, płacowych i rozliczeniem z ZUS. Za świadczone usługi D. G. wystawiała dla M. B. (1) faktury, które były przez nią opłacane.

W powyższych dwóch okresach jej rzekomego pracowniczego zatrudnienia M. B. (1) nie podpisywała żadnych dokumentów, a w dniach jej nieobecności w pracy z powodu choroby powodowy płatnik (pracodawca) nie zatrudnił w jej miejsce innej osoby. Ani przed podpisaniem pierwszej umowy o pracę, ani w przerwie pomiędzy pierwszą i drugą umową o pracę podpisanymi z M. B., jak również po rozwiązaniu drugiej z tych umów, powodowy płatnik nie zatrudnił żadnego pracownika na stanowisku specjalisty do spraw marketingu.

Powyższe okoliczności faktyczne Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zebranych w aktach osobowych M. B. (1), w aktach kontroli przeprowadzonej przez ZUS w powodowej Spółce oraz dowodów z osobowych źródeł : zeznań świadków K. S., D. R. (1), K. K. (e- protokół rozprawy k.102) ; S. R. (2) (e- protokół rozprawy k.122; przesłuchania M. B. (1) (e- protokół rozprawy k.122 oraz informacyjne jej wysłuchanie - e – protokół rozprawy k.87 a.s.).

Spór w sprawie wszczętej z odwołania od decyzji dotyczącej M. B. (1) dotyczył kwestii podlegania przez nią obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w

powodowej Spółce na podstawie wyżej wskazanych dwóch umów o pracę w okresach od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2015r. oraz od 1 lutego 2016r. do 30 września 2016r., a także czy w okresach wskazanych w zaskarżonej decyzji istniał obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, czy też podstawa wymiaru składek była w tych okresach zerowa, jak stwierdził to organ rentowy w sentencji tej decyzji.

Stanowisko organu rentowego – jak już zaznaczono wyżej – przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji uległo istotnej modyfikacji po wniesieniu odwołania. Pierwotnie bowiem organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji w sposób niezbyt jasny oraz wewnętrznie niespójny powoływał się na przesłanki uznania umów o pracę zawartych przez M. B. i powodową Spółkę za nieważne w oparciu o art. 58 paragraf 2 K.c., twierdząc iż strony tych umów nie dążyły do ich faktycznego zrealizowania, lecz miały na celu uzyskanie korzyści związanych z uzyskaniem świadczeń z ubezpieczeń społecznych przysługujących osobom mającym status pracownika. Zakład nie kwestionował przy tym faktu wykonywania pracy przez ubezpieczoną M. B. (1) w spornych okresach zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Natomiast kwestionował on tytuł objęcia ubezpieczeniem t.j. stosunek pracy oraz deklarowane podstawy na te ubezpieczenia, eksponując jednocześnie niezasadność zgłoszenia do ubezpieczeń M. B., wykazaną – według ZUS – podczas kontroli przeprowadzonej u płatnika składek.

Z kolei w odpowiedzi na odwołanie organ rentowy powoływał się na pozornosc umów o pracę, twierdząc iż podczas czynności kontrolnych odwołująca się Spółka Jawna nie przedstawiła wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez M. B. (1) w okresach zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Dostrzegając powyższą rozbieżność stanowiska ZUS Sąd Okręgowy podkreśla, iż nie miała ona istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu, gdyż o podleganiu ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu decydują przepisy prawa materialnego, które wiążą obowiązki podlegania tym ubezpieczeniom z okolicznościami faktycznymi określonymi w dyspozycjach tych przepisów. Natomiast decyzje wydane przez ZUS stwierdzające podleganie bądź niepodleganie ubezpieczeniom mają wyłącznie charakter deklaracyjny.

Przypomnieć w tym miejscu należy, iż tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego na podstawie art.6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U z 2019r. , poz.300 ze zm.), chorobowego na podstawie art.11 ust. 1 tej ustawy, wypadkowego na podstawie art.12 ust. 1 tej ustawy jest – zgodnie z art.8 ust. 1 ustawy systemowej – pozostawanie w stosunku pracy. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy. Analogicznie unormowana jest kwestia podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu w przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art.66 ust.1 pkt 1 lit. a).

Do ustalenia, iż doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia takich, jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Sąd Najwyższy w wyroku z 14 września 2006 r., II UK 2/06, uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Kwestia ważności zawartej umowy o pracę stoi zatem w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym na drugim planie, bowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawania w stosunku pracy w rozumieniu art.22 §1k.p. Za pracownika uważa się w świetle ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych osobę pozostającą w stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy następuje poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p. Stosownie do treści art. 22 k.p. przez nawiązanie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika

za wynagrodzeniem. Na powstanie tego stosunku prawnego nie składa się tylko złożenie oświadczeń woli, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie umówionej pracy na warunkach określonych w umowie.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może, bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Jednocześnie, warunkiem istnienia stosunku pracy jest brak okoliczności powodujących nieważność zawartej umowy, w szczególności pozorności umowy o pracę. Przepis art. 83 k.c. wprowadza nieważność pozornej czynności prawnej stanowiąc, iż „nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru”. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 258/00, OSNAPiUS Nr 21/2002, poz. 527).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż – w ocenie Sądu Okręgowego – organ rentowy zasadnie zakwestionował podleganie M. B. (1) ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu umów o pracę z powodową Spółką w okresach od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2015r. oraz od 1 lutego 2016r. do 30 września 2016r.

W pierwszej kolejności wyeksponować należy, iż zatrudnienie M. B. (1) nie wynikało – jak wykazało postępowanie dowodowe – z rzeczywistej i racjonalnej ekonomicznej potrzeby zatrudnienia w powodowej Spółce pracownika na stanowisku menedżera d/s marketingu. U źródła każdej umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy za wynagrodzeniem, leży przyczyna w postaci uzasadnionej uwarunkowaniami ekonomiczno- organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac objętych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca powinien zawsze kierować się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy stanowiącym podstawę zatrudnienia, wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem nawiązania stosunku pracy z pracownikiem na konkretnym stanowisku. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano, iż przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są kryteriami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę (tak np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002r. II UKN 359/99 – OSNAPiUS 2001r./ 13/447 ; z 17 marca 1997r. II UKN 568/97 – OSNAPiUS z 1999/5/18; z dnia 4 lutego 2000 r. II UKN 362/99 – OSNAPiUS z 2001r. / 13/449).

O pozorności oświadczeń woli stron umów o pracę z dnia 1 lipca 2014r. i z dnia 1 lutego 2016r. świadczy wiele elementów stanu faktycznego sprawy.

O braku uzasadnionej i racjonalnej z ekonomicznego punktu widzenia potrzeby zatrudnienia przez powodową Spółkę specjalisty do spraw marketingu świadczy okoliczność niezatrudnienia na takim stanowisku innego pracownika przed zawarciem z M. B. pierwszej umowy o pracę, w przerwie pomiędzy pierwszą i drugą umową o pracę oraz po rozwiązaniu tej ostatniej umowy. Zeznania świadka S. R. (2) (który w toku procesu wystąpił z powodowej Spółki i utracił status jej współnika, a w konsekwencji także strony procesu) tłumaczące tę okoliczność trudnościami ze znalezieniem właściwej osoby na to stanowisko, są niewiarygodne. Nie zostało bowiem wykazane w toku procesu aby powodowy płatnik podejmował w przedmiocie znalezienia pracownika na to stanowisko jakąkolwiek aktywność. Okolicznością niesporną między stronami procesu (potwierdzoną zeznaniami M. B. i świadka S. R.) było także to, iż M. B. nie miała ustalonego pisemnego zakresu obowiązków oraz nie podpisywała żadnych dokumentów (poza listami obecności) związanych z

wykonywanymi przez nią rzekomo obowiązkami pracowniczymi. O braku ekonomicznej potrzeby zatrudnienia przez powodową Spółkę menedżera d/s marketingu świadczą dodatkowo także:

- brak materialnych efektów pracy M. B. (poprzednie nazwisko

A.) na powyższym stanowisku ;

- twierdzenia stron, co do wykonywania przez M. B. drugiej umowy o

pracę, w której jej stanowisko określono jak wyżej, a którą to umowę miała

ona wykonywać poprzez świadczenie prostej pracy biurowej, pomagając

D. R. (1) (zatrudnionej na stanowisku Dyrektora Biura Zarządu) np. przy układaniu akt osobowych czy archiwizowaniu dokumentów.

Według zeznań świadka S. R. (2) (byłego wspólnika powodowej Spółki) do obowiązków pracowniczych M. B. (1) w pierwszym jej okresie zatrudnienia miało należeć przygotowanie strategii marketingowych (przez co świadek rozumiał takie działania jak zachowanie pozycji rynkowej Spółki w stosunku do powstających nowych klubów fitness). W ramach tego miała ona zrobić rekonesans rynku i sprawdzić oferty konkurentów, jak również przygotować ofertę konkurencyjną. Według świadka miała też ona przygotować zrzęby aplikacji mobilnej do obsługi klientów. Aplikacja ta miała być tworzona przez nią wraz ze wspólnikami Spółki i menedżerem sportowym oraz informatykami Firmy (...). M. B. miała według świadka rozmawiać z przedstawicielami tej firmy w sprawie zainstalowania powyższej aplikacji, jej zbudowania oraz jej funkcji. Miała ona też uczestniczyć - obok wspólników powodowej Spółki i menedżera do spraw sportowych M. C. - w spotkaniach z przedstawicielami firmy (...).

Zeznania te były – w ocenie Sądu – niewiarygodne, gdyż świadek S. R. nie potrafił dokładnie określić w ilu spotkaniach z przedstawicielami firmy (...) brała udział M. B.. Normalnych efektów pracy rzekomo świadczonej przez M. B. nie było. Wbrew zeznaniom tego świadka nie podpisała ona umowy z firmą (...), a jedynie została wymieniona w treści tej umowy jako osoba do kontaktu (vide ! przesłuchanie M. B. – e-protokół rozprawy k.122; skrócony protokół rozprawy – k.120).

Spółka (...) wdrożyła tę aplikację podczas nieobecności M. B. w pracy a świadek S. R. wyjaśnił, iż w związku z tym stanowisko menedżera do spraw marketingu stało się „nie tak potrzebne”. Ten fragment zeznań świadka potwierdza zatem wniosek o braku ekonomicznej i racjonalnej potrzeby zatrudnienia M. B. na tym stanowisku.

Z kolei obowiązki M. B. , które miała ona realizować na podstawie drugiej umowy o pracę świadek ten określał jako „wkładanie coś do niszczarki i obsługiwanie komputera” , jak również podał iż nie potrafi on skonkretyzować na czym miała polegać jej praca biurowa.

Z kolei sama M. B. (1) określała w zeznaniach swoje obowiązki z drugiej umowy o pracę jako : rozmowy telefoniczne z klientami w sprawach uzgodnienia czy nie pomylił się on w wyborze karty, sprawdzanie z systemem i umową czy jest prawidłowo wprowadzone konto bankowe klienta do systemu komputerowego Spółki, który ściągał płatności z kart klientów lub z kart kredytowych, „klepanie” w systemie , że karnet jest opłacony. Strona ta zeznała ponadto, że cały czas robiła to pani R., a ona jej pomagała (e- protokół – k.122; skrócony protokół k.120 – 121 a.s.).

Z zeznań tych wprost wynika zbędność jej zatrudnienia na stanowisku menedżera do spraw marketingu, a opisane przez nią obowiązki zarówno po, jak i przed jej zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2018r. z powodzeniem realizowane były przez D. R. (1). Brak wiarygodności zeznań M. B. , iż za ewentualne prace dotyczące marketingu miałyby być wynagradzana w formie premii wynikał z tego, iż nie zajmowała się wówczas marketingiem i nigdy takiej premii w drugim okresie zatrudnienia nie otrzymała.

Za wiarygodne dowody rzeczywistego świadczenia przez M. B. pracy na rzecz powodowej Spółki na podstawie powyższych dwóch pisemnych umów o pracę nie mogą być także uznane - zdaniem Sądu – zeznania świadka K. S., K. K. i D. R. (1).

Pierwsza z tych świadców wskazywała, że w momencie, kiedy podjęła ona pracę w lutym 2014r. M. B. (1) pojawiała się w Spółce po odbiór dokumentów, gdyż była wówczas księgową, świadczącą usługi na rzecz Spółki. Natomiast później została ona jej przedstawiona jako menedżer do spraw marketingu i zajmowała się tworzeniem aplikacji mobilnej dla klubowiczów na telefon. Ponadto podała ona, że widywała ją w pracy (e- protokół rozprawy – k.102 i skrócony protokół rozprawy – k.97).

Świadek K. K. na temat pracy M. B. (1) na rzecz Spółki nie mogła nic powiedzieć, wiedziała jedynie że była menedżerem i że jak ona była w pracy, to M. B. też była w pracy. Należy zaznaczyć, że świadek pracowała jako specjalista do spraw osobowych w wymiarze 1/8 etatu w związku z tym pracowała tylko dwa razy w tygodniu (raz - 3 godziny i drugi raz 2 godziny) – e protokół rozprawy k. 102 i skrócony protokół rozprawy k.97.

Z kolei świadek D. R. (1) co do pierwszego okresu zatrudnienia M. B. podała iż była ona zatrudniona na stanowisku specjalisty menedżera do spraw marketingu i miała zajmować się badaniem wyniku klubów fitness poprzez sprawdzanie czegoś w internecie (świadek nie potrafiła jednak wyjaśnić dokładnie czego miało dotyczyć to sprawdzanie w internecie).

Co do drugiego okresu zatrudnienia M. B. świadek twierdziła, że wykonywała ona proste prace biurowe związane z archiwizacją dokumentów, które świadek jej powierzyła (n.p. miała spiąć chronologicznie akta osobowe pracowników z lat poprzednich) i podkreślała, że M. B. starła się interesować marketingiem. Twierdziła też, że widywała M. B. w pracy codziennie i że miała ona odrębne pomieszczenie do świadczenia pracy, w którym znajdował się komputer.

Zeznania świadka D. R. należy ocenić jako niewiarygodne. Obecność M. B. na terenie Spółki wyjaśnia fakt stałej współpracy M. B. z powodową Spółką na podstawie umowy o świadczenie usług księgowych (współpraca ta ustała dopiero w 2017r.). Zeznania te były wewnętrznie niespójne, gdyż świadek podkreślała, iż stanowisko menedżera do spraw marketingu było bardzo ważnym stanowiskiem w Spółce i że w drugim okresie zatrudnienia M. B. starła się interesować marketingiem, wykonując jednak prace biurowe.

Z wyżej przedstawionych ustaleń wynika natomiast oczywista zbędność zatrudnienia przez powodową Spółkę (...)B. na takim stanowisku, a świadek D. R. i Sł.R. oraz sama M. B. wskazywali nawet na omyłkę w określeniu stanowiska pracy M. B. w drugiej umowie o pracę. Zatrudnienie jej do prostych prac biurowych i do pomocy D. R. (1) było przy tym oczywiście nieuzasadnione ekonomicznie, skoro prace te wykonywane były i przed zatrudnieniem M. B. i po jej zatrudnieniu przez innych pracowników Spółki (w tym samą D. R.) oraz przez wspólników. Ta konkluzja dotyczy także pierwszego okresu jej zatrudnienia na stanowisku menedżera d/s marketingu, w czasie którego brak jest przekonujących dowodów potwierdzających wykonywanie tej pracy, a przede wszystkim jej ekonomiczną, gospodarczą potrzebę. Ewentualny udział M. B. w spotkaniach biznesowych - o ile w ogóle miał miejsce - może być traktowany wyłącznie jako pozoracja świadczenia pracy. O rzeczywistym wykonywaniu przez nią pracy na podstawie umowy o pracę nie może ponadto świadczyć adnotacja w jednej umowie zawartej przez powodową Spółkę z inną firmą (...) o wyznaczeniu jej osoby do kontaktów. Brak jej materialnych śladów wykonywania przez nią pracy w obu spornych okresach, brak podpisanych dokumentów, brak sformułowanej na piśmie struktury organizacyjnej powodowej Spółki, brak efektów pracy M. B. związanych z analizą w internecie ofert konkurencyjnych wobec powodowej Spółki firm, brak normalnych efektów jej pracy przy tworzeniu i wdrażaniu aplikacji mobilnej. Zeznania świadków i samej strony (M. B.) w tym zakresie były ogólnikowe i wewnętrznie niespójne.

Złożone przez stronę powodową dokumenty, mające potwierdzać efekty pracy M. B. na rzecz Spółki (dołączone do pisma z dnia 31.V.2017r. złożonego w przez płatnika w postępowaniu administracyjnym - o nazwie „ Podstawowe zasady MARKETING BEZPOŚREDNI w klubie (...)” nie zostały nawet podpisane przez M. B., a ich relatywnie skąpy treściowo zakres w żadnym wypadku nie może być dowodem na rzeczywistą potrzebę jej zatrudnienia na stanowisku

specjalisty do spraw marketingu i rzeczywistego świadczenia pracy. Dokument ten oraz inne dokumenty dołączone do tego pisma Spółki mogą być uznane jedynie za działania pozorujące wykonywanie przez M. B. pracy na tym stanowisku.

Zaskarżona decyzja dotycząca M. B. odpowiadała zatem prawu, a odwołanie od niej podlegało oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 K.p.c. w związku z powołanymi już wcześniej przepisami prawa materialnego. Dlatego Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie III sentencji.

W punkcie V wyroku Sąd Okręgowy obciążył powodową Spółkę (wyrok w tym zakresie sprostowany został postanowieniem z dnia 1 IV 2019r.) kosztami procesu strony przeciwnej (ZUS Oddziału w B.) poniesionymi w toku procesu. Na zasądzone koszty złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego organu rentowego ustalone według podwójnej stawki minimalnej wskazanej w paragrafie 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U z 2018r. poz.265 – w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia odwołania - t.j. 22 XI 2017r.). Podstawę prawną tego rozstrzygnięcia stanowiły przepisy art.98 § 1 i § 3 K.p.c. w zw. z art. 99 K.p.c.

SSO J.Madej