

Sygn. akt: X U 1976/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach Wydział X

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Petri
Protokolant:	Magdalena Stachurska

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2015 roku w Katowicach

odwołania H. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 18 lipca 2014 roku Nr: (...)

przy udziale zainteresowanych D. M. i A. S.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

oddala odwołanie

SSO Anna Petri

sygn. akt X U 1976/14

UZASADNIENIE

Ubezpieczona H. G. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. z dnia 18 lipca 2014r. stwierdzającej, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia u zainteresowanych D. M. i A. S. – wspólników (...) spółki cywilnej w K. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany rok kalendarzowy w miesiącach, w których dokonano wypłaty, odpowiednio pomniejszona w okresach, w jakich praca nie była wykonywana przez cały miesiąc, tj.: w styczniu 2014r. – 0 zł, w lutym 2014r.-960 zł, w marcu 2014r.– 1.680 zł, w kwietniu 2014r. - 672 zł, w maju i czerwcu 2014r.- 0 zł. Ubezpieczona domagała się ostatecznie zmiany zaskarżonej decyzji i podwyższenia jej podstawy wymiaru składek zgodnie z treścią umowy o pracę ewentualnie zgodnie z przeciętnym wynagrodzeniem GUS. Zarzuciła organowi rentowemu, iż w sposób niedopuszczalny przyjął jako podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych kwotę minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany rok kalendarzowy (k. 2-5 i 51-52).

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania wskazując, iż ustalone dla ubezpieczonej w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 4.500 zł było zawyżone. Ponadto już po około 2 miesiącach od nawiązania stosunku pracy

stała się ona niezdolna do pracy w związku z ciążą. Zainteresowani nie zatrudnili tymczasem na jej miejsce nowego pracownika, lecz skorzystali z usług firm zewnętrznych (k. 21-22).

Zainteresowani D. M. oraz A. S. przychyliłi się do stanowiska prezentowanego przez ubezpieczoną (k. 66).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowani D. M. i A. S. od 2011r. prowadzą działalność gospodarczą w branży gastronomicznej. Mają dwoje dzieci. Od marca 2014r. zainteresowany nie pozostaje w zatrudnieniu. Sami też nie zatrudniają nikogo w ramach stosunku pracy. Pracują u nich zleceniobiorcy Agencji Pracy (...) – kierownik restauracji, kucharze, pomoc kuchenna i osoby obsługujące klientów. Przed nawiązaniem stosunku pracy z ubezpieczoną zainteresowani sami wykonywali jej pracę. Pracownika do swej firmy poszukiwali zamieszczając ogłoszenie w restauracji (...) w S. i nie precyzując przy tym jakie stanowisko chcą obsadzić (przesłuchanie ubezpieczonej i zainteresowanych - k.66).

W dniu 1 czerwca 2012r. zainteresowani zawarli z Agencją (...) spółką z o.o. we W. umowę o świadczenie usług polegających na dostarczaniu przez HR F. personelu do wykonywania określonych przez zainteresowanych czynności na terenie restauracji (...) w Centrum Handlowych (...) i każdego nowego punktu spółki (...). Strony postanowiły, iż z tytułu świadczonych usług Agencji przysługuje wynagrodzenie w wysokości 5% całkowitego kosztu personalnego. Na tej podstawie kwota do zapłaty przez zainteresowanych za styczeń 2014r. wynosiła 21.515,57 zł. Wysokość wynagrodzenia pracowników Agencji sięgała od 178,02 zł do 3.062,77 zł brutto (umowa o świadczenie usług wraz z fakturą, wykazem pracowników i ich wynagrodzeń - k. 70-75).

Z dniem 2 stycznia 2014r. zainteresowani podnajęli od B. A. z o.o. w K. część pomieszczenia biurowego w nieruchomości przy ul. (...) w Ś., której właścicielem była (...) SERWIS spółka z o.o. w K.. W połowie stycznia 2014r. po zakończeniu prac remontowych zainteresowani przenieśli tam z K. siedzibę spółki. Nie odnotowali tego w umowie o pracę ubezpieczonej, ponieważ nowa siedziba spółki nie była jeszcze wpisana w ewidencji (umowa podnajmu - k. 68-69, przesłuchanie zainteresowanego – k. 66).

Ubezpieczona ma 36 lat. W 2000r. uzyskała tytuł licencjata w zakresie reklamy multimedialnej, a w 2002r. - tytuł magistra w zakresie zarządzania firmą w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. na (...) (kopie dyplomów w aktach osobowych ubezpieczonej). Od 2004r. do 2006r. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K.. Następnie działalność tę prowadził ojciec dziecka ubezpieczonej – J. J., u którego od 1 lutego 2010r. do 30 listopada 2011r. pracowała jako pracownik biurowy najpierw w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 330 zł brutto, a od 1 czerwca 2011r. na 1/2 etatu do za wynagrodzeniem 700 zł brutto. Potem od 1 lutego 2012r. do 19 lipca 2012r. zatrudniona była w ProDecor M. S. na stanowisku handlowca, przy czym w lutym pracowała na podstawie umowy zawartej na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto, a od 1 marca 2012r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na pół etatu za wynagrodzeniem 750 zł. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z uwagi na zbyt niskie dla ubezpieczonej wynagrodzenie. Od 2012r. ubezpieczona bezskutecznie poszukiwała pracy (umowy o pracę ubezpieczonej z jej świadectwami pracy – k. 85-88 i 53, przesłuchanie ubezpieczonej - k. 66).

Ponieważ ubezpieczona nie znalazła satysfakcjonującej oferty pracy, to od 20 lipca 2012r. po raz kolejny rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...) polegającej na sprzedaży detalicznej mebli, sprzętu oświetleniowego i pozostałych artykułów użytku domowego odbywającej się w salonie meblowym przy ul. (...) w K. czynnym od 11⁰⁰ do 17⁰⁰. Ubezpieczona nie zatrudniała pracowników i sama obsługiwała klientów. Transportem zajmowały się firmy produkujące meble na zamówienie. Lokal przeznaczony na salon wynajmowała od 3 lipca 2012r. do 28 lutego 2014r. od Zrzeszenia (...) w K. lokal w K.. Czysznz został ustalony na poziomie 1.530 zł. W dniu 29 stycznia i 13 lutego 2013r. ubezpieczona uiściła go w kwocie po 1.500 zł za ostatnie dwa miesiące. W dniu 14 lutego 2014r. wypowiedziała umowę najmu z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Działalność ubezpieczonej stale przynosiła stratę, dlatego wciąż poszukiwała zatrudnienia w ramach umowy o pracę. Do 28 lutego 2014r. opłacała najniższą składkę ubezpieczeniową korzystając z preferencyjnych zasad i z tym dniem zaprzestała wykonywania tej

działalności (wypis z ewidencji działalności gospodarczej - k. 89, umowa najmu - k. 79-81, potwierdzenia przelewu czynsz - k. 82-83, wypowiedzenie umowy najmu - k. 84, przesłuchanie ubezpieczonej k. 66).

W dniu 16 stycznia 2014r. ubezpieczona zawarła z zainteresowanymi umowę o pracę na czas określony od 16 stycznia 2014r. do 15 stycznia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako specjalista do spraw marketingu z wynagrodzeniem 4.500 zł brutto. Termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 16 stycznia 2014r. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę spółki (...) w K. lub inne miejsce na obszarze Polski. Strony postanowiły, iż praca będzie wykonywana według zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności materialnej za mienie pracodawcy. Zgodnie z nim praca ubezpieczonej miała polegać na opracowywaniu, wdrażaniu i kontrolowaniu krótko i długoterminowych planów marketingowych firmy, przygotowywaniu i kontroli wykonywania budżetu marketingowego, organizacji działań promocyjnych firmy, w szczególności ustalaniu celów oraz wyborze odpowiednich narzędzi promocyjnych i reklamowych, nadzorze nad współpracą z firmami zewnętrznymi (agencje reklamowe, drukarnie itp.), nadzorowaniu działań w strefie public relations: dbaniu o wizerunek firmy, nadzorze nad procesem komunikacji ze środków masowego przekazu, reprezentowaniu firmy na spotkaniach, seminariach, targach branżowych oraz współpracy z działem sprzedaży w celu dostosowania strategii marketingowej do sytuacji rynkowej (umowa o pracę i zakres obowiązków w aktach ZUS).

U zainteresowanych nie było działu sprzedaży ani budżetu marketingowego. Nie zachodziła potrzeba przygotowywania i kontroli jego wykonania. Ubezpieczonej nie przekazywano żadnego mienia do dyspozycji. Miała się zajmować promocją spółki zainteresowanych polegającą na takiej reklamie, która zapewni sprzedaż produktów i zwiększenie obrotów firmy. Ubezpieczona miała wykonywać pracę samodzielnie, bez jakiegokolwiek nadzoru z uwagi na brak takiej potrzeby, w zwykłym systemie czasu pracy w godzinach od 8⁰⁰ do 16⁰⁰ w Ś.. Wysokość jej wynagrodzenia przekazanego na rachunek bankowy wynosiła 1.858,19 zł za styczeń 2014r., 3.201,58 zł za luty 2014r., 3.201,66 zł za marzec 2014r. i 1.633,86 zł za kwiecień 2014r. Poza zasiłkiem macierzyńskim naliczanym od najniższego wynagrodzenia ubezpieczona nie ma innych źródeł dochodu. Do 7 sierpnia 2015r. będzie korzystała z urlopu macierzyńskiego (polecenia przelewu w aktach ZUS, przesłuchanie ubezpieczonej - k. 66).

W dniu 10 stycznia 2014r. lekarz powiadomił ubezpieczoną o ciąży. W zaświadczeniu lekarskim z dnia 16 stycznia 2014r. lekarz medycyny pracy potwierdził jej zdolność do podjęcia wykonywania pracy na przewidzianym dla niej stanowisku pracy. Od 14 marca 2014r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła dziecko w 39 tygodniu ciąży (zaświadczenie w aktach osobowych ubezpieczonej, akt urodzenia dziecka w aktach osobowych ubezpieczonej, jej dokumentacja lekarska – k. 96-98, przesłuchanie ubezpieczonej - k.66).

W połowie kwietnia 2014r. zostały wydrukowane przez firmę (...) w R. materiały reklamowe zainteresowanych w postaci 3.000 sztuk ulotek prostych, a przez RB Centrum (...) w K. - 13 plakatów i 6 apertów z wydrukiem UV. Firmy te nie tworzyły same żadnych materiałów reklamowych, bowiem nikt w miejsce ubezpieczonej się tym nie zajmował. Jedynie w czerwcu 2014r. Agencja 123 B. J. w K. sporządziła dla zainteresowanych projekt plakatu B1 fit za 246 zł z podatkiem vat (faktury w aktach ZUS, przesłuchanie ubezpieczonej - k. 66).

Istotę sporu stanowi rozstrzygnięcie czy organ rentowy miał podstawy do ustalenia podstawy wymiaru składek w kwocie innej niż przyjęta przez strony umowy o pracę z 16 stycznia 2014r.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał za całkowicie niewiarygodne twierdzenia ubezpieczonej, zgodnie z którymi w trakcie trwania stosunku pracy z zainteresowanymi w styczniu i lutym 2014r. nie prowadziła już salonu meblowego. Zaprzeczył temu zainteresowany wskazując, iż ubezpieczona gwarantowała mu, że prowadzenie go nie będzie kolidowało z zatrudnieniem u niego. Nie składałaby takich deklaracji, gdyby ów salon nie był już czynny. Ponadto gdyby tak było, to podejmując zatrudnienie jeszcze w styczniu 2014r. zakończyłaby prowadzenie działalności gospodarczej, a uczyniła dopiero z dniem 28 lutego 2014r. Nie regulowałaby także wówczas zbędnych składek ubezpieczeniowych z tego tytułu za owe dwa miesiące i nie ponosiłaby kosztów wynajmu lokalu w łącznej kwocie 3.000 zł. Skoro jednak koszty te zostały poniesione, a ubezpieczona nie zatrudniała żadnych pracowników, to uznać należy, iż do końca lutego 2014r. w godzinach od 11⁰⁰ do 17⁰⁰ obsługiwała klientów salonu meblowego w K.,

co w oczywisty sposób wykluczało realizowanie przez nią obowiązków pracowniczych dla zainteresowanych w Ś. w godzinach od 8⁰⁰ do 16⁰⁰.

Całkiem sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego są również twierdzenia zainteresowanych o ograniczeniu się w poszukiwaniu przez nich pracownika wyłącznie do ogłoszenia umieszczonego przy kasie w restauracji (...) w A. w S. bez sprecyzowania o jakie stanowisko chodzi. Zainteresowany nie był w stanie wyjaśnić przyczyny lapidarności ogłoszenia. Nie jest to przejaw realnego zapotrzebowania na nawiązanie stosunku pracy. Zaskakujące jest też znalezienie tej oferty przez ubezpieczoną w sam raz w S. podczas, gdy mieszka ona w K.. Nieprzekonujące jest również, by zainteresowani poszukiwali pracownika już od września 2013r., rozmowy kwalifikacyjne z ubezpieczoną prowadzili w grudniu 2013r., a zatrudnili ją dopiero w styczniu 2014r. i do tego czasu nie mogli znaleźć nikogo na proponowane stanowisko. Przez tak długi okres czasu bez wątplenia mieliby oni więcej kandydatów chętnych do pracy u nich za tak wysokim wynagrodzeniem i posiadających wymagane ku temu doświadczenie zawodowe.

Tymczasem ubezpieczona nie miała żadnego doświadczenia zawodowego na stanowisku specjalisty do spraw marketingu, jakie miała zajmować u zainteresowanych. Przez 12 lat, które upłynęły od zakończenia przez nią studiów pracowała łącznie przez 2 lata 3 miesiące i 19 dni. Najwyższe w jej karierze wynagrodzenie uzyskiwała tylko przez miesiąc trwania umowy na okres próbny i wynosiło ono 1.500 zł brutto za pracę na pełnym etacie. Było ono jednocześnie najniższym wynagrodzeniem gwarantowanym w tym czasie. Poza tym miesiącem wymiar pracy ubezpieczonej nie przekraczał nigdy połowy etatu, bywał też niższy, a jej najwyższe wynagrodzenie to 750 zł brutto za pracę na stanowisku handlowca. Prócz tego była jeszcze tylko pracownikiem biurowym. Tym samym doświadczenie zawodowe ubezpieczonej było znikome. Pracowała niewiele ponad 1/6 w czasie 12-letniego okresu, jaki minął od ukończenia przez nią studiów. Nie była nigdy dotąd zatrudniona zgodnie z kwalifikacjami tj. w reklamie lub jako osoba zarządzająca. Przez ponad półtora roku przed zatrudnieniem u zainteresowanych bezskutecznie poszukiwała pracy. Prowadzona przez nią działalność gospodarcza przynosiła stratę, więc w tym zakresie też nie miała sukcesów. Jej pozycja na rynku pracy była bardzo słaba biorąc pod uwagę krótkie okresy jej zatrudnienia, wymiar czasu pracy i wysokość zarobków stanowiących zawsze adekwatną do wymiaru etatu część najniższego wynagrodzenia.

Wbrew wymogom przewidzianym w art. 232 k.p.c. ubezpieczona nie wykazała przy tym, by kiedykolwiek pracowała w zawodzie i osiągała wyższe wynagrodzenie. W szczególności nie przedstawiła żadnego dowodu potwierdzającego, że w 2003r. była zatrudniona jako kierownik regionalny do spraw zarządzania za wynagrodzeniem 1.400 zł brutto. Zaskakujące przy tym byłoby rozwiązanie tej umowy na mocy porozumienia stron już w 2003r. z uwagi na prowadzenie działalności gospodarczej, co miało miejsce dopiero od 2004r.

W tej sytuacji nie sposób wyobrazić sobie, że biorąc pod uwagę praktyczny brak doświadczenia zawodowego ubezpieczonej, bardzo niski pułap jej dotychczasowych przychodów i niewielki wymiar czasu pracy po trwających 4 miesiące poszukiwaniach pracownika zainteresowani uznali ją za najlepszego kandydata i zaproponowali tak wysokie wynagrodzenie. Tym bardziej niewiarygodne jest przy tym, że nie pytali ubezpieczonej w ogóle o jej doświadczenie zawodowe i osiągnięte zarobki. Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, gdyby faktycznie nie znali jej wcześniej, to zatrudniliby ją za niższym wynagrodzeniem na podstawie umowy zawartej na okres próbny, czego tymczasem w ogóle nie rozważali. Co więcej ubezpieczona mająca tak słabą pozycję na rynku pracy skutecznie odmówiła zatrudnienia jej na potrzeby zainteresowanych przez firmę zewnętrzną, co proponował jej zainteresowany. Nie koresponduje to z faktem poszukiwania przez niego pracownika podczas, gdy rzeczywiście miała go zatrudnić firma zewnętrzna i nie pozwala zrozumieć czym uzasadniona była siła przekonywania ubezpieczonej, która w porównaniu z pracodawcą powinna mieć słabszą pozycję, a było odwrotnie. Można to uzasadnić jedynie wiedzą zainteresowanych o ciąży ubezpieczonej będącą ich znajomą i zamiarem udzielenia jej pomocy w uzyskaniu zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego naliczanego od wysokiej podstawy wymiaru składek. Ubezpieczona nie była bowiem gotowa świadczyć pracy u zainteresowanych od zadeklarowanej w umowie daty 16 stycznia 2014r., skoro sama obsługiwała salon meblowy w godzinach pokrywających się z godzinami jej pracy. Zamierzała przy tym kontynuować tę działalność, skoro za ten i za następny miesiąc uiszczała jeszcze czynsz, a umowę najmu lokalu przeznaczonego na salon meblowy wypowiedziała dopiero w połowie lutego 2014r. W tej sytuacji podpisywane przez nią listy obecności

u zainteresowanych także nie są potwierdzeniem jej pracy w Ś. od 8⁰⁰ do 16⁰⁰, skoro od 11⁰⁰ do 17⁰⁰ przebywała w swym salonie meblowym w K..

Nierealne jest również, by zainteresowani dowiedzieli się o ciąży ubezpieczonej dopiero z chwilą rozpoczęcia korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego. Ustalone na wyjątkowo wysokim poziomie jej wynagrodzenie bez żadnego doświadczenia w pracy na analogicznym stanowisku pomimo ukończenia aż 12 lat wcześniej studiów w zakresie zarządzania firmą. Gdyby zainteresowani zamierzali faktycznie zatrudnić pracownika, to wobec absencji chorobowej ubezpieczonej związanej z ciążą przyjęliby do pracy nową osobę, a tak się nie stało. Jej obowiązki powierzyli tylko jednorazowo Agencji 123 B. J. w K., która sporządziła dla nich projekt plakatu za zaledwie 246 zł wraz z podatkiem vat, co dodatkowo podważa wartość pracy, jaką ubezpieczona miała świadczyć dla zainteresowanych.

Dodatkowe wątpliwości w zakresie faktycznego zapotrzebowania zainteresowanych na prace, jakie miała wykonywać ubezpieczona budzi kilkumiesięczne opóźnienie w realizacji jej pomysłów. Zainteresowany usprawiedliwił je początkowo składając wyjaśnienia w organie rentowym brakiem środków finansowych, a w toku postępowania sądowego – koniecznością długotrwałego uzgadniania zasad promocji z Galerią, w której mieściła się jego restauracja. Rozbieżności tych wyjaśnień zainteresowany nie był w stanie w żaden sposób uzasadnić. Co więcej - ogłoszenie o dalszym zamiarze zatrudnienia pracownika bez sprecyzowania stanowiska, jakie miałby zajmować, jest stale wywieszane w lokalu zainteresowanych, którzy nadal nikogo nie przyjęli do pracy na miejsce ubezpieczonej przecząc tym samym realnemu zapotrzebowaniu na jej pracę.

Niewiarygodna jest również treść zaświadczeniem z dnia 16 stycznia 2014r. potwierdzającego odbycie przez ubezpieconą wstępnego szkolenia bhp. Wynika z niego, iż zostało ono przeprowadzone przez głównego specjalistę do spraw bhp – J. K.. Ubezpieczona kategorycznie zaprzeczyła tymczasem temu, by osoba ta prowadziła z nią to szkolenie i nie potrafiła wyjaśnić z jakich przyczyn potwierdziła na piśmie tę niezgodną z rzeczywistością okoliczność. Wskazała, iż zarówno szkolenie bhp, jak i instruktaz stanowiskowy przeprowadził z nią zainteresowany. Tej okoliczności zaprzeczył tymczasem sam zainteresowany motywując to brakiem uprawnień do przeprowadzenia takich szkoleń.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art.18 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r., poz. 1440 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą systemową podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2012r., poz. 361 z późn. zm.). Z kolei w myśl art. 11 ust. 1 ustawy podatkowej przychodami w zakresie realizacji praw wynikających z pochodnych instrumentów finansowych są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartości otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. W świetle łączącej strony umowy o pracę przychód ubezpieczonej z tego tytułu wynosił 4.500 zł brutto i był odpowiednio pomniejszony w okresach, w jakich praca nie była wykonywana przez cały miesiąc tzn. za luty 2014r. wynosił 2.571,43 zł, za marzec – 4.500 zł, a za kwiecień 1.800 zł brutto. Jednakże taka nie może być podstawa wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne.

Stosownie do § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 78, poz. 465 z późn. zm.) dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnik składek w raporcie oraz w deklaracji uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat - od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy - stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Określenie w takich deklaracjach ubezpieczonej przez zainteresowanych zgodnej z treścią spornej umowy o pracę wysokości jej przychodu nie wyklucza jednak możliwości jej podważenia w toku postępowania.

Z mocy art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje m.in. zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie organowi rentowemu kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy, jak i ważności jej poszczególnych postanowień. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną. Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej. Stanowisko to jest ugruntowane w orzecznictwie sądowym (tak m. in. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191, z dnia 22 kwietnia 2008r., IIUK 210/07, z dnia 2 kwietnia 2008r., IIUK 215/07).

Po myśli art. 58 § 2 i 3 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba, że z okoliczności wynika, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r.(IIIUK 7/09) i z dnia 5 czerwca 2009r. (I UK 19/09) organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

W uzasadnieniu powołanej wyżej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005r.Sąd Najwyższy sformułował tezę, zgodnie z którą na gruncie art. 353¹ k.c. autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych w okolicznościach każdego konkretnego wypadku stronom umowy można przypisać zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Cel zawarcia umowy w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenie wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie – jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Takie stanowisko wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lutego 2009r. (IIIUK 70/08). Taka sytuacja wystąpiła w przypadku ubezpieczonej. Ze wskazanych powyżej przyczyn sporną umowę w części ustalającej wysokość jej wygórowanego wynagrodzenia uznać należy za nieważną.

Ustalenie przez strony umowy o pracę z dnia 16 stycznia 2015r. wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości 4.500 zł brutto było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Miało to na celu wyłącznie uzyskanie przez nią w krótkim odstępie czasu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z dolegliwościami ciężowymi w postaci zasilku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Wysokość tego wynagrodzenia była nieadekwatna do jej znikomego doświadczenia zawodowego, bardzo słabej pozycji na rynku pracy, nierealnego zakresu obowiązków, a także zapotrzebowania zainteresowanych na jej pracę.

W tym miejscu należy przytoczyć nadal aktualne stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu cytowanej wcześniej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005r. (IIUZP 2/05),zgodnie z którym podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Alimentacyjny charakter tych świadczeń ubezpieczeniowych i zasada solidaryzmu ubezpieczonych wymagają, aby płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład,

a w rezultacie przekładała się na świadczenia w kwocie nienależnej. Te granice w przypadku ubezpieczonej zostały przekroczone.

Stawka miesięcznego wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 4.500 zł brutto ponad 6-krotnie przekraczała pułap uzyskiwanego dotąd przez nią wynagrodzenia, który w jej 12 – letniej karierze zawodowej nie przekraczał 750 zł z wyjątkiem lutego 2012r., kiedy na podstawie umowy zawartej na okres próbny sięgał 1.500 zł brutto. Nie był on w żaden sposób uzasadniony sytuacją finansową zainteresowanych, którzy na jego pokrycie musieliby przeznaczyć ponad połowę wypracowanego dochodu.

Zainteresowany zamierzał przy tym skorzystać z pracy ubezpieczonej poprzez zatrudnienie jej przez firmę zewnętrzną, by nie zwiększać kosztów prowadzonej działalności. Tymczasem wobec sprzeciwu ubezpieczonej nie tylko sam ją zatrudnił, ale jeszcze uczynił to za wygórowanym wynagrodzeniem. Stawka wynagrodzenia ubezpieczonej nie była usprawiedliwiona jej doświadczeniem zawodowym – przez ostatnie półtora roku prowadziła całkiem nierentowną działalność gospodarczą, a wcześniej także przez półtora roku pozostawała w zatrudnieniu jako handlowiec na pół etatu za wynagrodzeniem 750 zł brutto stanowiącym wartość rynkową świadczonej przez nią pracy. Do tego czasu przez niespełna pół roku była pracownikiem biurowym na pół etatu za wynagrodzeniem 700 zł brutto. Jak z tego wynika jej kwalifikacje zdobyte podczas studiów ekonomicznych miały znikomą wartość, skoro przez 12-lat od ich zakończenia praktycznie nie zostały wykorzystane.

Co się tyczy zakresu obowiązków ubezpieczonej, to miała ona zagwarantowaną pełną samodzielność i brak jakichkolwiek elementów podporządkowania ze strony zainteresowanych, co sama wyraźnie przyznała, a co wyklucza możliwość przyjęcia, iż strony pozostawały ze sobą w stosunku pracy. W łączącym strony stosunku prawnym nie sposób bowiem dopatrzeć się jakichkolwiek elementów kierownictwa zainteresowanych, przejawiającego się w szczególności w skutecznym wyznaczeniu ubezpieczonej miejsca i czasu pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. W godzinach pracy u zainteresowanych ubezpieczona obsługiwała swój lokal meblowy w K..

Ponadto zainteresowani powierzyli ubezpieczonej całkowicie nierealny do wykonania zakres obowiązków. Zgodnie z nim praca ubezpieczonej miała polegać między innymi na przygotowywaniu i kontroli wykonywania budżetu marketingowego, którego nie było, więc nie sposób było go przygotowywać i kontrolować. Ponadto miała zajmować się współpracą z działem sprzedaży w celu dostosowania strategii marketingowej do sytuacji rynkowej, a dział sprzedaży także nie istniał u zainteresowanych. Była także odpowiedzialna za powierzone jej mienie, którego jej nie przekazano. Nie sposób więc uznać, że zainteresowani wyznaczyli ubezpieczonej obowiązki do wykonania, skoro ich realizacja nie była możliwa.

W tej sytuacji nie przypadkowym było, iż sporna umowa o pracę ubezpieczonej zawarta została po 6 dniach od dowiedzenia się przez nią o ciąży, kiedy wiadomym było, iż nie będzie realizować swych wysoko wycenionych obowiązków, a ciężar wypłaty świadczeń chorobowych, a następnie macierzyńskich przejmie ZUS.

Skoro przy tym od momentu skorzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego we marcu 2014r. zainteresowani bez problemu sami radzą sobie ze wszystkimi obowiązkami nie zatrudniając na jej miejsce nowej osoby, której nie zatrudniali także do tego czasu, przeto określenie jej wynagrodzenia w umowie o pracę z dnia 16 stycznia 2014r. za tak wysokim wynagrodzeniem uznać należy za całkowicie nieracjonalne i chybione z gospodarczego punktu widzenia. Realna korzyść wynikająca z zawarcia tej umowy polegać miała wyłącznie na uzyskaniu przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Co do zasady nie ma przy tym przeszkód, by strony stosunku pracy brały pod uwagę wynikające z tego korzyści w zakresie ubezpieczeń społecznych. Nie mogą jednak przy tym naruszać zasad współżycia społecznego, co w niniejszej sprawie miało miejsce.

Jak wynika z wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007r. (II UK 56/07) i z dnia 18 października 2005r. (IIUK 43/05; OSNP 2006/15-16/251), w myśl których nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę stosunkowo krótki

okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń.

Przytoczone okoliczności wskazują jednoznacznie, że ani potrzeby i możliwości zainteresowanych ani faktyczne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe ubezpieczonej nie uzasadniały tak wysokiego wynagrodzenia ustalonego na takim poziomie nie przypadkowo na niespełna dwa miesiące przed skorzystaniem przez ubezpieczoną z zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, który miał być naliczany od zawyżonej podstawy wymiaru składek. Stąd ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 4.500 zł należało uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a przez to nieważne z mocy art. 58 § 2 i 3 k.c. Obniżenie przez organ rentowy deklarowanej przez zainteresowanych podstawy wymiaru składek ubezpieczonej do poziomu najniższego wynagrodzenia należało więc uznać za uzasadnione. Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9 sierpnia 2005r. (IIIUK 89/05; OSNP 2006/11-12/92) i z dnia 6 lutego 2009r. (I UK 323/08) ustalenie w umowie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszym przypadku. Stąd zgodzić się należy ze stanowiskiem organu rentowego, że wyłącznym celem zawarcia umowy o pracę z dnia 16 stycznia 2014r. na wyjątkowo jednostronnie korzystnych tylko dla ubezpieczonej warunkach płacowych było uzyskanie przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co nie zasługuje na aprobatę.

Zauważyć na koniec należy, iż materiał dowodowy zebrany w toku postępowania sądowego był znacznie obszerniejszy niż ten, jakim dysponował organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję. Wynikło z niego, iż będąc w ciąży ubezpieczona zatrudniła się u zainteresowanych w Ś.prowadząc jednocześnie w K.w tym samym czasie kolidującą jej w pełni z tym zatrudnieniem działalność gospodarczą. Nawiązany stosunek prawny nie nosił żadnych cech stosunku pracy, a w szczególności brak w nim było podporządkowania pracownika względem pracodawcy podporządkowanemu tu pracownikowi, który to zdecydował, że nie będzie zatrudniony przez firmę zewnętrzną, lecz przez zainteresowanych, a potem nie pracował pod ich nadzorem. Stąd uznać należy, iż zawarta przez strony umowa niewątpliwie nie miała charakteru stosunku pracy.

Podpisując umowę o pracę z dnia 16 stycznia 2014r. strony niewątpliwie nie zamierzały faktycznie jej realizować, czego wymaga art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wnioskując z postawy stron ubezpieczona będąca w ciąży i prowadząca w godzinach pracy salon meblowy nie była w stanie świadczyć pracy na rzecz zainteresowanych i nigdy też tego nie czyniła. Brak przy tym jakichkolwiek dowodów mogących potwierdzić, że złożone do akt wizytówki zainteresowanych i ich materiały promocyjne zostały sporządzone przez ubezpieczoną. Wątpliwe było też zapotrzebowanie zainteresowanych na jej projekty, skoro zostały one zrealizowane dopiero po kilku miesiącach.

Jak z powyższego wynika cel umowy o pracę w postaci świadczenia pracy za wynagrodzeniem nie został osiągnięty. Wbrew wymogom przewidzianym w art. 232 k.p.c. żadna ze stron nie udowodniła, by umowa o pracę była realizowana zgodnie z jej treścią. Realna korzyść wynikająca z nawiązania stosunku pracy polegała na wspomnianym już objęciu ubezpieczonej z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym stosownie do art. 11 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy. Co do zasady nie ma przy tym przeszkód, by strony stosunku pracy brały pod uwagę wynikające z tego korzyści w zakresie ubezpieczeń społecznych. Problem pojawia się jednak wówczas, gdy mając na uwadze korzyści w zakresie ubezpieczeń strony zawierają umowę tylko dla pozoru nie zamierzając jej faktycznie realizować, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Nie udowodnienie przez ubezpieczoną wykonywania obowiązków pracowniczych oraz brak możliwości ich realizacji wobec samodzielnego prowadzenia w tym czasie salonu meblowego wskazują jednoznacznie na to, iż zawarcie spornej i nie realizowanej umowy o pracę stanowiło czynność pozorną.

Po myśli art. 83 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Nieważność ta ma charakter bezwzględny, występuje z mocy prawa od chwili złożenia

oświadczeń woli. Całkowity brak racjonalnego uzasadnienia gospodarczego do zawarcia i realizowania umowy o pracę, którą żadna ze stron nie była zainteresowana. Korzyść z podlegania przez ubezpieczoną ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy i idący za tym obowiązek wypłaty z tego tytułu na jej rzecz świadczeń ubezpieczeniowych była jedyną, która miała faktyczne znaczenie. Był to cel sam w sobie, któremu nie towarzyszył już żaden inny motyw działania, co świadczy o pozorności zawartej umowy. Jak wynika przy tym z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r. (II UK 321/04; OSNP 2006/11-12/190) umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z jej wykonywaniem. Zawierając umowę o pracę strony winny zmierzać do realizacji jej celów, czego w tym przypadku nie czyniły. Jak wynika przy tym z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2008r. (III UK 73/07, LEX nr 356045 i III UK 74/07, LEX nr 376437) gdy strony nie miały zamiaru i nie realizowały postanowień umowy o pracę, to umowa taka nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie.

Powyższy wniosek jest dalej idący niż treść zaskarżonej decyzji wydanej w oparciu o znacznie skromniejszy materiał dowodowy. Po jego rozbudowaniu trudno jednak nie dostrzec pozorności umowy o pracę, która czyni odwołanie tym bardziej niezasadnym. Niezależnie od powyższego w oparciu o materiał dowodowy zebrany przez organ rentowy nie może budzić wątpliwości fakt, iż podstawa wymiaru składek ubezpieczonej została znacznie zawyżona, co skutkuje bezzasadnością odwołania. Przebieg bardzo skromnej dotychczasowej pracy zawodowej ubezpieczonej nie daje również żadnych podstaw do przyjęcia jako podstawy wymiaru składek przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego przez GUS. Na tak wysokim poziomie ubezpieczona nigdy bowiem nie osiągała wynagrodzenia, a zainteresowani ze względów oszczędnościowych nie zatrudniali poza nią żadnego pracownika. Nie mieli zatem faktycznie zamiaru wypłacać jej przez czas trwania umowy umówionego – zawyżonego wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w związku z art.18 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, art. 11 ust. 1 ustawy podatkowej przy zastosowaniu art. 58 k.c. należało oddalić odwołanie jako bezzasadne.

SSO Anna Petri

ZARZĄDZENIA:

1. odnotować;
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ubezpieczonej;
3. kalendarz 14 dni lub z wpływem.

K. dnia 3 czerwca 2015r.