

Sygn. akt VU 6756/14

WYROK ŁĄCZNY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Beata Łapińska

Protokolant st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim
na rozprawie

sprawy z wniosku N. M. i R. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania N. M. i R. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 14 października 2014 r. sygn. (...)

oddala odwołania.

Sygn. akt V U 6756/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 października 2014 roku Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia wnioskodawczyni R. M., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. N. M., wynosi za okres luty 2014 na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe 77 zł (siedemdziesiąt siedem złotych), a za okres marzec 2014 roku o zł.

W odwołaniu z dnia 14 listopada 2014 roku pełnomocnik wnioskodawcy N. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., zarzucił powyższej decyzji oparcie rozstrzygnięcia na dowolnych ustaleniach sprzecznych z faktami znajdującymi potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym skutkujące uznaniem przez organ rentowy, że zamiarem ubezpieczonej i płatnika składek nie było faktyczne świadczenie przez R. M. pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i za umówionym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 3.500 zł brutto, a jedynie stworzenie w ten sposób możliwości do korzystania z ochrony ubezpieczonej po kilku dniach zatrudnienia.

Pełnomocnik płatnika składek wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji przez organ rentowy w trybie art. 477⁹ § 2 k.p.c. poprzez ustalenie, że miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne R. M., podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek A. N. M., jest kwota 3.500 zł ustalona w umowie o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku. Ewentualnie pełnomocnik N. M. wniósł o uwzględnienie odwołania przez Sąd i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne R. M., podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek A. N. M., jest kwota 3.500 zł ustalona w umowie o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku. Pełnomocnik wnioskodawcy N. M. domagał się także zasądzenia od organu rentowego kosztów

postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pełnomocnik N. M. wniósł o uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne R. M., podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik składek A. N. M., jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2014 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odwołaniu z dnia 14 listopada 2014 roku pełnomocnik wnioskodawczyni R. M. wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji przez organ rentowy w trybie art. 477⁹ § 2 k.p.c. poprzez ustalenie, że miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne R. M., podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek A. N. M., jest kwota 3.500 zł ustalona w umowie o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku. Ewentualnie pełnomocnik R. M. wniósł o uwzględnienie odwołania przez Sąd i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne R. M., podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek A. N. M., jest kwota 3.500 zł ustalona w umowie o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku. Pełnomocnik ubezpieczonej domagał się także zasądzenia od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pełnomocnik R. M. wniósł o uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne R. M., podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik składek A. N. M., jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2014 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 27 lutego 2015 roku Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim połączył niniejszą sprawę ze sprawą o sygn. akt V U 6757/14 celem rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. akt V U 6756/14.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

N. M. od 1995 roku prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., której przedmiotem jest obsługa trzech warsztatów samochodowych wraz z mieszalnią lakierów.

(dowód: zeznania N. M. protokół rozprawy z dnia 28 października 2015 roku nagranie od minuty 3:54 do minuty 21:26 k. 68-68v w zw. z protokołem rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 24:46 do minuty 41:39 k. 88v-89)

W dniu 1 sierpnia 2011 roku płatnik składek zatrudnił wnioskodawczynię R. M. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 roku na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze 1/8 etatu z wynagrodzeniem 174 zł. Od dnia 1 stycznia 2012 roku wynagrodzenie ubezpieczonej wzrosło do kwoty 187,50 zł.

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 roku k. 9 i k. 39; aneks z dnia 1 stycznia 2012 roku do umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 roku k. 10 i k. 40 oraz świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2014 roku k. 18 w aktach ZUS i k. 11 oraz k. 41)

N. M., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 lutego 2014 roku zwiększył wymiar czasu pracy R. M. z 1/8 etatu na pełen etat oraz ustalił nową wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni na kwotę 3.500 zł. Natomiast stanowisko ubezpieczonej nie uległo zmianie.

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku k. 17 i k. 57 w aktach ZUS oraz k. 12 i k. 42)

Ponadto został sporządzony kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz kwestionariusz osobowy. Płatnik składek zadbał także o prowadzenie listy obecności oraz zredagowanie listy płac.

(dowód: kwestionariusze k. 19-20 i k. 58-59 w aktach ZUS; lista obecności k. 24 i k. 63-67 w aktach ZUS oraz lista płac k. 25 i k. 68-83 w aktach ZUS oraz k. 85-87)

Płatnik składek, przy zawieraniu z R. M. umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 roku w zakresie jej czynności ustalił, że do jej obowiązków należało wykonywanie różnych, drobnych prac administracyjno-biurowych, tj.: udzielanie pomocy w sporządzaniu sprawozdań finansowych, pisanie na komputerze, gromadzenie oraz przechowywanie dokumentacji przetargowych, ewidencjonowanie faktur, czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji, dokonywanie zaopatrzenia w niezbędną dokumentację do działalności, kontrolowanie terminów płatności, wykonywanie czynności związanych z rozliczeniem i inwentaryzacją oraz realizowanie prac pomocniczych w zakresie spraw związanych z wysyłką i zamówieniami. Natomiast z dniem 1 lutego 2014 roku najważniejsze zadanie R. M. polegało na przystępowaniu do przetargów, jednak w żadnym nie wzięła udziału.

(dowód: zakres czynności na stanowisku pracownik biurowy k. 21 i k. 60 w aktach ZUS oraz zeznania N. M. protokół rozprawy z dnia 28 października 2015 roku nagranie od minuty 21:26 do minuty 26:37 k. 68v-69 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 24:46 do minuty 41:39 k. 88v-89)

R. M., zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 4 sierpnia 2011 roku, była zdolna do pracy na stanowisku pracownika biurowego. Datę kolejnego badania ustalono na dzień 4 sierpnia 2014 roku.

(dowód: zaświadczenie lekarskie z dnia 4 sierpnia 2011 roku k. 22 i k. 62 w aktach ZUS oraz k. 13 i k. 43).

R. M. od dnia 10 lutego 2014 roku stała się niezdolna do pracy najpierw z powodu choroby dziecka, a następnie ze względu na ciążę.

(okoliczność bezsporna)

Według drugiej umowy o pracę R. M. od dnia 1 lutego 2014 roku miała świadczyć pracę na rzecz A. N. M. od poniedziałku do piątku w godzinach od 9:00 do 17:00 w biurze przy ul. (...) w P..

(dowód: zeznania N. M. protokół rozprawy z dnia 28 października 2015 roku nagranie od minuty 3:54 do minuty 26:37 k. 68v-69 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 24:46 do minuty 41:39 k. 88v-89 oraz zeznania R. M. protokół rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 3:59 do minuty 24:46 k. 88-88v)

N. M., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., zatrudnia trzy osoby – M. K. dokonującego napraw w warsztacie, W. M. zajmującego się mieszalnią lakierów oraz R. M., która jest żoną W.. W latach 2011-2014 N. M. wypłacał M. K. i W. M. kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. R. M. jest bratową N. M..

(dowód: zeznania N. M. protokół rozprawy z dnia 28 października 2015 roku nagranie od minuty 3:54 do minuty 21:26 k. 68v-69 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 24:46 do minuty 41:39 k. 88v-89 oraz zeznania R. M. protokół rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 3:59 do minuty 24:46 k. 88-88v)

Obowiązki R. M. przed jej zatrudnieniem wykonywał W. M.. W okresie jej niezdolności do pracy, nikt nie został zatrudniony na zastępstwo, jej obowiązki wykonywali N. M. i W. M..

(okoliczność bezsporna)

R. M. z zawodu jest szwaczką.

(dowód: zeznania N. M. protokół rozprawy z dnia 28 października 2015 roku nagranie od minuty 3:54 do minuty 21:26 k. 68-68v w zw. z protokołem rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 roku nagranie od minuty 24:46 do minuty 41:39 k. 88v-89)

Prowadzenie spraw księgowo-rachunkowych N. M. zleca Biurze (...) s.c. M. M. (2) i A. C. z siedzibą w W..

(dowód: umowa na świadczenie usług rachunkowych k. 36-38 w aktach ZUS).

N. M. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej A. N. M. w 2013 roku uzyskał dochód w kwocie 22.600,25 zł, a w roku 2014 w wysokości 16.019,02 zł.

(dowód: kserokopia PIT za rok 2013 k. 72-75v oraz kserokopia PIT za rok 2014 k. 106-109v)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Organ rentowy jest uprawniony do weryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne ubezpieczonego wynikającej z zawartej umowy o pracę na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 roku. Przepis art. 41 ust. 3 ustawy systemowej stanowi bowiem, że jeżeli Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska organu rentowego, informacje uznane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, organ rentowy po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję. Z treści art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wypływa zatem wniosek, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony nie tylko do zakwestionowania przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia, ale także do ich zmiany.

Należy uznać za w pełni prawidłowe stanowisko, zgodnie z którym w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na mocy art. 12 ust. 1 powołanej ustawy ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 powołanej ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Art. 8 ust. 1 powołanej ustawy nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. W świetle powyższego przepisem podstawową przesłanką objęcia zakresem ubezpieczenia społecznego jest posiadanie statusu pracownika.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostaje, że skarżąca była zatrudniona u N. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., od dnia 1 sierpnia 2011 roku w wymiarze 1/8 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 174 zł, a od dnia 1 stycznia 2012 roku w wysokości 187,50 zł. W tym też czasie R. M. świadczyła obowiązki służbowe tylko raz w tygodniu.

W toku procesu żadna ze stron nie kwestionowała również tego, że R. M. nie miała przerwy w zatrudnieniu u N. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., a od dnia 1 lutego 2014 roku, pomimo zawarcia nowej umowy o pracę, jej stanowisko nie uległo zmianie.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy R. M. od dnia 1 lutego 2014 roku faktycznie wykonywała pracę u płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też łącząca strony nowa umowa o pracę miała charakter pozorny i została zawarta wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku w sprawie o sygn. akt II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku w sprawie o sygn. akt II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku w sprawie o sygn. akt III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 roku w sprawie o sygn. akt III UK 89/05, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy podziela również pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 października 2013 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 294/13 (opubl. LEX nr 1388831), w którym sąd ten wskazał, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

O pozorności danej umowy decydują okoliczności wynikające z art. 83 § 1 k.c., okoliczności które muszą występować w momencie składania przez strony oświadczeń woli. Czynność prawna pozorna charakteryzuje się trzema elementami, które muszą wystąpić łącznie:

1. oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru;
2. oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie;
3. adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie 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 wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Ponadto, aby uznać czynność prawną za pozorną adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na złożenie tego oświadczenia jedynie dla pozoru. Nie można przyjmować pozorności oświadczenia woli, gdy pracownik podjął i wykonywał pracę, a pracodawca świadczenie to przyjmował (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 roku w sprawie o sygn. akt II UKN).

Przyznanie zatem rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W uchwale o sygn. akt II UZP 2/05 Sąd Najwyższy podkreślił, że godziwość wynagrodzenia – jako jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie

publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak wynika bowiem z przytoczonych na wstępie przepisów od wysokości podstawy wymiaru składek uzależniona jest wysokość wypłaty świadczeń w postaci zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego, opiekuńczego i rodzicielskiego. Należy pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była 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 swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (por. postanowienie Sądu najwyższego z dnia 14 września 2012 roku w sprawie o sygn. akt I UK 220/12).

Należy podkreślić, że umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego.

Zatem godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Tym samym ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Taka też sytuacja zachodzi w rozpatrywanym przypadku.

Pracodawca z dniem 1 lutego 2014 roku zmienił wnioskodawczyni R. M. wymiar czasu pracy (z 1/8 etatu na pełen etat) jak i wysokość wynagrodzenia (z kwoty 187,50 zł na kwotę 3.500 zł). Skarżąca z dniem 10 lutego 2014 roku stała się niezdolna do pracy najpierw z powodu choroby dziecka, a następnie ze względu na ciążę. W chwili obecnej przebywa na urlopie wychowawczym. Lektura akt pozwala wyciągnąć wniosek, że zmiany warunków zatrudnienia wnioskodawczyni z dniem 1 lutego 2014 roku, nie były w rzeczywistości związane ani ze zwiększeniem zakresu jej obowiązków ani ze względu na zmianę charakteru działalności pracodawcy, ale rzeczywistym celem tej umowy było wyłącznie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Wskazać w tym miejscu należy, iż R. M. została potraktowana wyjątkowo preferencyjnie w porównaniu do swojego męża, a zarazem brata płatnika składek – W. M.. Jak wynika z materiału dowodowego wnioskodawca N. M. zatrudnił ubezpieczoną żeby pomagała W. M. rozliczać faktury. Zatem zakres obowiązków małżonków był zbliżony, jednak W. M. otrzymywał tylko wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a ubezpieczona osiągała dochody ponad dwukrotnie wyższe, tj. 3.500 zł brutto miesięcznie.

Wnioskodawca N. M., argumentując słuszność swojego odwołania, podniósł że z uwagi na konieczność rozliczania coraz większej ilości faktur musiał zatrudnić dodatkowego pracownika do pomocy. Jednakże lektura akt sprawy nie potwierdza powyższego stanowiska. W spornych okresach ilość faktur wnioskodawcy N. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., wcale nie wzrosła, jego firma nie uległa powiększeniu, a nadto analiza treści zeznań podatkowych pozwalała stwierdzić, że wnioskodawca N. M. w roku 2014 miał niższy dochód (16.019,02 zł) niż w 2013 roku (22.600,25 zł). Tym samym zeznania R. M. i N. M. pozostają w sprzeczności z materiałem dowodowym i nie zasługują na wiarę.

Dodatkowo na pozorność umowy o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku wskazuje również okoliczność braku zmiany charakteru działalności gospodarczej N. M.. Na chwilę zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia R. M. firma wnioskodawcy N. M. w dalszym ciągu zajmowała się wykonywaniem prac w warsztacie oraz mieszaniem lakierów. Niegdyś działalność gospodarcza płatnika związana była z branżą gastronomiczną, jednak w chwili zawierania powyższej umowy o pracę, pizzeria wnioskodawcy N. M. była już dawno zamknięta. Tym samym w ocenie Sądu w dniu 1 lutego 2014 roku nie powstały żadne wyjątkowe okoliczności, uzasadniające konieczność zwiększenia wymiaru pracy oraz wynagrodzenia R. M..

Ponadto zdaniem Sądu ubezpieczona, nie przedstawiła żadnych przekonujących dowodów potwierdzających wykonywanie pracy w zwiększonym wymiarze czasu jak i za większym wynagrodzeniem po dniu 1 lutego 2014 roku. W ocenie Sądu, nawet w firmach rodzinnych, zatrudnienie osoby bliskiej musi mieć jakieś uzasadnienie bądź ekonomiczne, czy w kwalifikacjach przyszłego pracownika, jego wiedzy i przygotowaniu, jak i potrzeby zatrudnienia. Z analizy materiału dowodowego wynika, że w przypadku R. M. nie zaistniały żadne nowe okoliczności uzasadniające zwiększenie z dniem 1 lutego 2014 roku jej wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia.

W niniejszej sprawie R. M. po dniu 1 lutego 2014 roku w rzeczywistości obowiązków pracowniczych w ramach pracowniczego podporządkowania pracodawcy nie wykonywała, gdyż nie ma dowodów jej pracy, a zatem zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 1 lutego 2014 roku jako zawarta dla pozorów nie rodzi skutków prawnych między innymi w postaci zwiększenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Wskazać również należy, iż zeznania N. M. i R. M., w zakresie w jakim próbowali oni wykazać, że istniała konieczność jej zatrudnienia na stanowisku pracownika biurowego w zwiększonym wymiarze czasu pracy jak i za większym wynagrodzeniem, w odniesieniu do całokształtu materiału dowodowego, nie zasługują na wiarę.

Wnioskodawczyni R. M. z dniem 1 lutego 2014 roku zwiększono zakres obowiązków poprzez dokonywanie kontroli cen towarów od dostawców. Logicznym jest, że aby tego dokonać należy dostrzec na fakturze nazwę dostawcy jak i podaną przez niego cenę. Jednak znamienym jest, że wnioskodawczyni R. M. podczas przesłuchania na rozprawie nie potrafiła wymienić ani jednego z dostawców ani wskazać chociażby przybliżoną ich ilość. Nadto R. M. nie potrafiła wymienić ani jednego rodzaju lakieru, który jest podstawowym narzędziem pracy dla pracowników N. M.. Wnioskodawczyni także nie potrafiła wskazać z imienia osoby dostarczającej towar.

Wobec tego w ocenie Sądu ubezpieczona nie posiada elementarnej wiedzy, niezbędnej do wykonywania powierzonych jej z dniem 1 lutego 2014 roku nowych obowiązków, co potwierdza fakt pozorności jej nowej umowy o pracę.

Dodatkowo należy podkreślić, że od dnia 1 lutego 2014 roku do zakresu czynności wnioskodawczyni R. M. należało także przygotowywanie dokumentacji celem przystąpienia do przetargów. Jednak z lektury akt sprawy wynika, że ubezpieczona swojego zadania nie wykonała, gdyż N. M., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą A. N. M., nie wziął udziału w żadnym przetargu.

Na uwagę Sądu zasługuje również fakt, że wnioskodawczyni R. M. z zawodu jest szwaczką i nie ma odpowiedniego przygotowania do kontrolowania faktur ani także do przygotowywania przetargów, a to w głównej mierze należało do jej kompetencji. Należy podkreślić, że awans płacowy pracownika, który nie może faktycznie świadczyć pracy z uwagi

na niezdolność do pracy, a nadto nie ma kwalifikacji formalnych i rzeczywistych do zajmowania zaproponowanego stanowiska, nie mieści się w ramach racjonalnego działania pracodawcy.

Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku w sprawie o sygn. akt II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

O pozorności umowy o pracę świadczy przede wszystkim brak dowodów świadczenia pracy jako pracownik i jeśli na to ustalenie nałożyć brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia, bo stanowisko zostało specjalnie utworzone dla odwołującej, przed odwołującą i w jej miejsce nikt nie został zatrudniony, a firma działa w takim samym kształcie to pozorność umowy o pracę nie nasuwa żadnych wątpliwości (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 sierpnia 2015 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 1458/14).

Czynność nieważna nie wywołuje jakichkolwiek skutków prawnych, co oznacza, że strony umowy o pracę obowiązują wynagrodzenie, które R. M. miała ustalone na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 roku, zmienionej aneksem z dnia 1 stycznia 2012 roku, tak jak to prawidłowo ustalił Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji. Sąd uznał, że kwota ta jest adekwatna do niezmienionych obowiązków pracowniczych ubezpieczonej.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze powyższe rozważania uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych była w pełni zasadna i dlatego też, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołania.