

Sygn. akt V U 538/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

Protokolant: star. sekr. sądowy Katarzyna Awsiukiewicz

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2018 r. w Legnicy

sprawy z wniosku J. J. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

przy udziale A. J. (2) i M. S. (1)

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania J. J. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 11 maja 2017 r.

znak (...)

I. **oddala odwołanie,**

II. **zasądza od wnioskodawczyni J. J. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

Sygn. akt V U 538/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. Inspektorat w L. decyzją z dnia 11 maja 2017 r. nr (...) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni J. J. (1) z tytułu wykonywania umowy zlecenia u płatnika składek: (...) S.C. - M. S. (1), A. J. (2) w okresie od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. wynosiła: 1.850 zł, a w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. wynosi 2.000 zł miesięcznie

W uzasadnieniu decyzji organ podniósł, że ustalona w umowie zlecenie z dnia 1 grudnia 2016 r. wysokość wynagrodzenia dla wnioskodawczyni J. J. (1) jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Organ wskazał, że płatnik (...) S.C. zawarł umowę zlecenie z wnioskodawczynią, od dnia 1 grudnia 2016 r. do dnia 30 czerwca 2018 r., z wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto. Według zakresu obowiązków do zadań ubezpieczonej należało zaopatrzenie sklepu, nadzór nad pracownikami, prowadzenie inwentaryzacji, pozyskiwanie nowych klientów, dokonywanie sprzedaży towarów, obsługa kasy fiskalnej. ZUS Oddział w L. wskazał, iż wnioskodawczyni już wcześniej

wykonywała umowę zlecenie na rzecz firmy (...)S.C. Organ rentowy ustalił, że A. J. (2) przebywała na zwolnieniu chorobowym w okresie od 4 października 2016 r. do 7 października 2016 r., od 12 października 2016 r. do 9 grudnia 2016 r., od 20 grudnia 2016 r. do 13 stycznia 2017 r., od 27 stycznia 2017 r. do 10 lutego 2017 r. oraz od 13 lutego 2017 r. do 26 lutego 2017 r. W tym przedmiocie wskazano, że z wyjaśnień złożonych przez A. J. (2) wynikało, iż zawarła ona umowę zlecenie z wnioskodawczynią, ponieważ sama nie mogła wykonywać swoich obowiązków ze względu na uraz kolana. Organ rentowy w wydanej decyzji wziął pod uwagę również tę okoliczność, iż A. J. (2) zdecydowała się powierzyć wnioskodawczyni obowiązki związane z nadzorem nad prowadzoną działalnością dopiero od 1 grudnia 2016 r., pomimo, że na zwolnieniu chorobowym, uniemożliwiającym jej wykonywanie tych obowiązków, przebywała już od 4 października 2016 r.

Ponadto od 5 stycznia 2017 r. zarówno A. J. (2), jak i J. J. (1) przebywały na zwolnieniach lekarskich, co uniemożliwiało im świadczenie pracy. Organ rentowy nie dał wiary, że wnioskodawczyni przez 2 lata przyuczała się do sprzedaży, zamawiania towaru, obsługi klientów. Tak długi okres przyuczenia - w ocenie organu - wydawał się zdecydowanie za długi, szczególnie w sytuacji gdy ubezpieczona posiadała doświadczenie jako sprzedawca. Organ rentowy wskazał dodatkowo, że A. J. (2), która - jak wcześniej wspomniano - samodzielnie zajmowała się prowadzeniem spraw spółki, również przed zawarciem z córką umowy zlecenia za wynagrodzeniem 5.000 zł miesięcznie, korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich, podczas których firma cały czas funkcjonowała, pomimo że nie zatrudniała żadnej dodatkowej osoby. Natomiast wnioskodawczyni wykonująca w tych okresach umowę zlecenia na rzecz spółki otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 600 zł miesięcznie. ZUS Oddział w L. podniósł również, że wnioskodawczyni nie mogła sprawować nadzoru nad pracą H. P. albowiem ta przebywała na zwolnieniu lekarskim. Jednocześnie ubezpieczona nie mogła sprawować nadzoru nad wykonywaną przez pracowników pracą, gdyż sama prowadziła sprzedaż na jednym z trzech stanowisk a po godzinach pracy K. W. (zatrudnionej na pół etatu) przejmowała jej obowiązki. Organ wskazał ponadto, że wbrew twierdzeniom A. J. (2) nikt nie przejął obowiązków wnioskodawczyni, albowiem osoba którą A. J. (2) wskazała jako zastępcę wnioskodawczyni tj. T. N. faktycznie wykonywała umowę zlecenie na rzecz płatnika (...)S.C. dopiero od 1 lutego 2017 r.

Odnosząc się do kwestii wynagrodzenia zaproponowanego ubezpieczonej w ramach zawartej od 1 grudnia 2016 r. umowy zlecenia organ zauważył, iż jest ono niemal dziewięciokrotnie wyższe niż wynagrodzenie, które ubezpieczona otrzymywała w okresie kwiecień 2015 r. do październik 2016 r. i zdecydowanie przewyższa również wynagrodzenia innych osób zatrudnianych w ramach umowy o pracę czy też umowę zlecenia w firmie (...)S.C. W ocenie ZUS Oddział w L. nieracjonalne jest, aby przedsiębiorca którego celem jest maksymalizacja zysku, decydował się na zawieranie umów gwarantujących wynagrodzenie w kwocie znacznie przekraczającej wynagrodzenia pozostałych pracowników czy zleceniobiorców, opierając się wyłącznie na ustalonym zakresie obowiązków, czy "oczekiwaniach" strony, jak miało to miejsce w przypadku umowy zawartej z wnioskodawczynią. Organ rentowy podniósł, że mając na uwadze przedmiot działalności firmy (...)S.C., tj. sprzedaż detaliczną odzieży na bazarze, nieuzasadnione wydaje się nawiązywanie umowy zlecenia, która stanowi bardzo duże obciążenie dla finansów firmy i de facto prowadzi do niewielkiej opłacalności tej działalności. Wobec przedstawionej analizy ustaleń i dowodów zebranych w trakcie postępowania wyjaśniającego organ rentowy uznał, iż ustalenie w umowie zlecenie zawartej przez płatnika (...)S.C. z J. J. (1) wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł brutto miało na celu jedynie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wnioskodawczyni odwołała się od przedmiotowej decyzji wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. J. (1) z tytułu wykonywania umowy zlecenia u płatnika składek (...)S.C. – M. S. (1), A. J. (2) w okresie od dnia 1 grudnia 2016 r. do nadal - wynosi 5.000 zł.

W uzasadnieniu wskazała, że do jej zakresu obowiązków wchodził cały nadzór nad prowadzoną działalnością gospodarczą w miejsce A. J. (2), która to przebywała na zwolnieniu chorobowym. Ubezpieczona podniosła, że skończyła szkołę średnią w 2011 r., następnie ukończyła w 2012r. zaocznie szkołę bhp. W tym czasie sporadycznie podejmowała czynności na podstawie umowy zlecenia płatnikiem składek (...)s.c. o bardzo wąskim zakresie obowiązków, które sprowadzały się głównie do pomocy. Kiedy zaczęła szukać pracy, popadła w konflikt z matką - A. J. (2), która nie akceptowała jej partnera życiowego. Otrzymała wówczas kilka ofert pracy. Jedną z nich było stanowisko sprzedawcy w (...) w L. za wynagrodzeniem 3.500 zł netto. Inna oferta dotyczyła zakładu pracy mieszczącego się

w Ś. jako specjalista ds. kadr za wynagrodzeniem 4.500 zł brutto. Wnioskodawczynie wskazała, że proponowano jej także zatrudnienie przy pomocy organizacji wesel za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto. Jednakże w związku z chorobą matki, wnioskodawczynie postanowiła jej pomóc i wrócić do pracy w (...)s.c.. Wówczas zapadła decyzja o wysokości wynagrodzenia, które to miało rekompensować uzyskiwany dochód u innych pracodawców. Ubezpieczona dodała, że jej wynagrodzenie odpowiada zakresowi zadań, jakie miała świadczyć, a które sprowadzały się do przejścia całości obowiązków należących do osoby prowadzącej działalność gospodarczą. Wnioskodawczynie wskazała ponadto, iż pierwotnie informacja od ginekologa była taka, że ciąża może być pusta, jednakże była to informacja jedynie ustna, która nie została wpisana w dokumentację medyczną. Wiadomość taką wnioskodawczynie otrzymała podczas wizyty w dniu 21 września 2016r. J. J. (2) podniosła, że poza tym jej ciąża przebiegała prawidłowo i nie myślała ona o tym, iż nie będzie mogła świadczyć pracy. Ponadto od grudnia, tj. od momentu zatrudnienia ubezpieczonej firma zaczęła przynosić dochody, co Zakład Ubezpieczeń Społecznych neguje. Tymczasem z księgi przychodów i rozchodów ten fakt wynika jednoznacznie.

W odpowiedzi organ wniósł oddalenie odwołania z przyczyn wskazanych w zaskarżonej decyzji a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Wnioskodawczynie J. J. (1) (...) posiada wykształcenie średnie ogólne.

Wnioskodawczynie w okresie od 3 listopada 2014 r do 28 lutego 2015 r. wykonywała umowę zlecenia zawartą z A. J. (2) i M. S. (1) (prowadzącymi działalność gospodarczą pod nazwą składek (...)S.C. – M. S. (1), A. J. (2)). Zgodnie z ww. umową ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.680 zł.

W okresie od 29 kwietnia 2015 r. do 21 października 2016 r. wnioskodawczynie wykonywała kolejną umowę zlecenia zawartą z A. J. (2) i M. S. (1), za wynagrodzeniem 600 zł. Do umownych obowiązków wnioskodawczynie należało dokonywanie sprzedaży towaru, metkowanie towaru, układanie towaru i obsługa kasy fiskalnej.

Po wygaśnięciu ww. umowy ubezpieczona otrzymała kilka ofert pracy. Wnioskodawczynie otrzymała propozycję pracy na myjni samoobsługowej, której właścicielem jest R. M.. Za wykonywaną pracę ubezpieczona miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie w kwocie ok. 4.000 zł brutto.

Podstawowym obowiązkiem wnioskodawczynie byłyby prace związane z zamawianiem, pilnowaniem stanu magazynowego wszystkich środków używanych na myjniach. Praca miała być świadczona w pełnym wymiarze godzin.

Ubezpieczona otrzymała również propozycję pracy od D. S. przy organizacji imprez takich jak barbórki i inne uroczystości okolicznościowe.

Do obowiązków wnioskodawczynie należałoby zajmowanie się obsługą tj. znalezienie kelnerek i wystrój sali. Ubezpieczona zatrudniona byłaby na umowę o pracę i otrzymywałaby wynagrodzenie rozliczne od ilości gości i imprez. Przepuszczalna wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej to około 1000 zł za jedną imprezę.

Matka wnioskodawczynie A. J. (2) doznała kontuzji kolana.

W związku z powyższym w okresach: od 4 października 2016 r. do 7 października 2016 r., 12 października 2016 r. do 9 grudnia 2016 r., od 20 grudnia 2016 r. do 13 stycznia 2017 r., od 27 stycznia 2017 r. do 10 lutego 2017 r., od 13 lutego 2017 r. do 26 lutego 2017 r. - przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Przed tymi zwolnieniami lekarskimi (...)s.c. zatrudniała na umowę zlecenia trzech pracowników , za wynagrodzeniem minimalnym.

Podstawowym obowiązkiem pracowników zatrudnianych przez płatnika składek była sprzedaż ubrań.

W dniu 1 grudnia 2016 r. A. J. (2) i M. S. (1) zawarły z wnioskodawczynią umowę zlecenia. Zgodnie z treścią ww. umowy wnioskodawczyni zobowiązała się za wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł zajmować się zaopatrzeniem sklepu, nadzorem nad sprzedażą, nadzorem nad pracownikami, przeprowadzaniem inwentaryzacji, pozyskiwaniem nowych klientów oraz obsługą kasy fiskalnej.

Wynagrodzenie wnioskodawczyni za wykonanie ww. czynności ustalono w umowie na kwotę 5.000 zł. i była to propozycja negocjacyjna J. J. (1).

Umowa zlecenia została zawarta na okres od 1 grudnia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. Wnioskodawczyni wykonywała prace na podstawie umowy zlecenie od 01 grudnia 2016r. do 05 stycznia 2017r.

W związku z ciężką od 5 stycznia 2017 r. wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu chorobowym.

W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. A. J. (2) i M. S. (1) prowadzące działalność gospodarczą pod nazwą składek(...)S.C. – M. S. (1), A. J. (2) wykazały przychód w wysokości 54.182,52 zł, koszty uzyskania przychodu w wysokości 52.072,82 zł, dochód w wysokości 2.109,70 zł.

W dniu 1 marca 2017 r. wnioskodawczyni nabyła prawo do zasiłku chorobowego.

Organ pismem z dnia 15 marca 2017 r. zawiadomił strony o wszczęciu z urzędu postępowania administracyjnego w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym przez J. J. (1) i podstawy wymiaru z tytułu wykonywania umowy zlecenia u płatnika (...)S.C., a pismem z dnia 28 kwietnia 2017 r. poinformował o zebraniu dowodów.

W dniu 11 maja 2017 r. organ wydał skarżoną decyzję.

Dowód:

- akta ubezpieczeniowe w tym: zawiadomienie w sprawie wszczęcia postępowania (k. 1-6), ewidencja godzin wykonywania umowy zlecenia (k.7), umowa zlecenia z 1 grudnia 2016 r. (k.15), umowa zlecenia z 3 listopada 2014 r. (k.63), umowa zlecenia z 29 kwietnia 2015 r. (k.64), zawiadomienie o zebraniu dowodów i możliwości wypowiedzenia się (k.91-95);
- pismo Naczelnika Urzędu Skarbowego z 29 stycznia 2018 r. (k.102-103);
- pismo organu rentowego z 6 lutego 2018 r. (k. 105-106);
- dokumentacja medyczna A. J. (2) (k. 107- 116);
- przesłuchanie świadka R. M., e-protokół z dnia 19 stycznia 2018 r. 00:07:56 i nast. (k.88v);
- przesłuchanie świadka D. S., e-protokół z dnia 19 stycznia 2018 r. 00:22:01 i nast. (k.88v-89);
- przesłuchanie zainteresowanej A. J. (2), e-protokół z dnia 19 stycznia 2018 r. 00:32:34 i nast. (k.89-89v);
- wyjaśnienia wnioskodawczyni, e-protokół z dnia 28 marca 2018 r. 00:05:18 i nast. (k.119v).

Sąd zważył co następuje :

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby

będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 cyt. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 - za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że jest ona zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował wykonywania przez wnioskodawczynię umowy zlecenia, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek ustalona przez strony w ww. umowie.

Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek w przypadku wnioskodawczyni powinno być w okresie od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. wynagrodzenie w wysokości 1.850 zł brutto miesięcznie a w okresie od 1 stycznia 2017 r. do nadal wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł miesięcznie.

Odwołująca była odmiennego zdania i twierdziła, że ustalone w umowie wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł brutto miesięcznie nie było wygórowane i było adekwatne do wykonywanych przez nią obowiązków.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że na uwzględnienie zasługuje stanowisko organu rentowego.

Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem interesu publicznego, co wynika z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, 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 współżycia społecznego –nieważne bezwzględnie. Co do przepisów określających wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę (a także w umowach cywilnoprawnych), przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywistości pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń z ubezpieczenia społecznego .

Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu placowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższemu założeniu.

W niniejszej sprawie, Sąd –po przeprowadzeniu postępowania dowodowego – doszedł do wniosku, że wynagrodzenie wnioskodawczyni J. J. (1), ustalone w umowie zlecenia, zawartej w dniu 1 grudnia 2016 r., było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W konsekwencji powyższego organ rentowy prawidłowo ustalił wysokość wynagrodzenia na kwoty wskazane w skarżonej decyzji tj. od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. na kwotę 1.850 zł miesięcznie a od 1 stycznia 2017 r. do nadal na kwotę 2.000 zł miesięcznie.

W sprawie wnioskodawczyni wskazywała, że w momencie podpisywania umowy zlecenia miała już propozycje pracy w myjni samochodowej oraz przy organizacji imprez okolicznościowych takich jak np. barbórki. Kwoty, które wnioskodawczyni mogłaby z tytułu ww. zatrudnienia otrzymywać wynosiły 3.000 - 4.000 zł brutto. W ocenie Sądu przedmiotowe okoliczności nie miały jednakże wpływu na rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Dla oceny zasadności żądania zgłoszonego w odwołaniu znaczenie miało to, że A. J. (2) dotychczas zatrudniała wszystkich swoich pracowników za minimalnym wynagrodzeniem . Takie wynagrodzenie z tytułu zawartych wcześniej umów zlecenia otrzymała również wnioskodawczyni- co wskazano w ustaleniach faktycznych niniejszego uzasadnienia.

Sąd miał wprawdzie na uwadze okoliczność, że powierzony wnioskodawczyni w umowie z 1 grudnia 2016 r. zakres obowiązków istotnie różnił się od obowiązków innych pracowników a także od obowiązków powierzonych wnioskodawczyni we wcześniejszych umowach zlecenia. Ubezpieczona dodatkowo wykonywała bowiem czynności związane z zaopatrzeniem sklepu, nadzorem nad sprzedażą, nadzorem nad pracownikami, przeprowadzaniem inwentaryzacji, pozyskiwaniem nowych klientów. Jednakże nie można pominąć faktu, że w zakresie obowiązków

kierowniczo-nadzorczych wnioskodawczynie nie miała żadnego doświadczenia. Wnioskodawczynie zatem dopiero przyuczala się do zawodu i gdyby A. J. (2) zatrudniała ją na umowę o pracę to racjonalnym wyborem byłaby w sytuacji wnioskodawczynie umowa na okres próbny.

Zdaniem Sądu zawarcie z wnioskodawczynią umowy zlecenia za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 5000zł - było całkowicie nieuzasadnione także z uwagi na wysokość przychodów płatnika składek i dochodów . Z informacji Urzędu Skarbowego z dnia 29 stycznia 2018 r. wynikało bowiem, że w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. A. J. (2) i M. S. (1) prowadzące działalność gospodarczą pod nazwą składek (...)S.C. - wykazały przychód w wysokości 54.182,52 zł, koszty uzyskania przychodu w wysokości 52.072,82 zł, dochód w wysokości 2.109,70 zł. Po dokonaniu przeliczenia przez okres 12 miesięcy należało przyjąć, że firma A. J. (2) w 2016 r. uzyskiwała miesięczny przychód w kwocie 4.515,21 zł a jej miesięczny dochód wynosił zaledwie 175,81 zł. W konsekwencji powyższych ustaleń należało przyjąć, że nawet przychód uzyskiwany przez firmę podatnika składek nie dawał podstaw do zawarcia umowy cywilnoprawnej na kwotę wyższą niż wskazana w zaskarżonej decyzji . Brak jest bowiem racjonalnych argumentów przemawiających za zawieraniem umowy, której następstwem będzie znaczna strata z prowadzonej działalności gospodarczej.

W konsekwencji sąd uznał, że ustalone na poziomie 5.000 zł brutto miesięcznie wynagrodzenie ubezpieczonej było rażąco wygórowane.

Reasumując - podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. –Sąd oddalił odwołanie , gdyż nie znalazł podstaw do jego uwzględnienia z przyczyn wymienionych w niniejszym uzasadnieniu .

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).