

Sygn. akt VI U 1993/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Czaplak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 r. w S.

sprawy A. N. (1) i P. N. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołań A. N. (1) i P. N. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 28 września 2016 roku nr DE-05/11/2016

I. oddała odwołania,

II. zasądza od A. N. (1) i P. N. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwoty po 2400 (dwa tysiące czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSO Monika Miller-Młyńska

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 września 2016 roku nr DE-05/11/2016 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. N. (1), zatrudnionej u płatniczki składek A. N. (1), stwierdzając, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe P. N. (1) wynosi: w listopadzie i grudniu 2015 r. – po 1.750 zł, w styczniu 2016 r. – 1.850 zł oraz 554,93 zł w lutym 2016 r.

W uzasadnieniu organ rentowy opisał ustalenia poczynione przez siebie po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego. Zwrócił uwagę, że poza P. N. (1) płatniczka składek zatrudnia dziewięciu pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym pięciu z wynagrodzeniem w wysokości 1 850 zł, a czterech z wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł. Uznał, że wynagrodzenie P. N. pozostaje w rażącej dysproporcji w stosunku do wynagrodzenia pozostałych pracowników. Ponadto zauważył, że w okresie wielomiesięcznej nieobecności P. N. (1) w pracy płatniczka składek nie zatrudniła na jej miejsce innej osoby, co zdaniem organu świadczy o tym, że stanowisko pracy zostało utworzone specjalnie. O braku potrzeby utworzenia stanowiska managera świadczy zdaniem organu również fakt udzielenia pracownicy dwumiesięcznego urlopu wypoczynkowego już po miesiącu pracy na nowym stanowisku i to mimo, że

nie przysługiwał jej urlop wypoczynkowy w takim wymiarze. Organ zanegował też treść wyjaśnień złożonych przez pracowników A. S. W. oraz P. R., uznając, że zarówno ich forma, jak i treść prowadzą do przekonania, że wyjaśnienia te zostały uzgodnione. Organ rentowy zwrócił ponadto uwagę na inne nieścisłości w zebranych przez siebie materiale dowodowym, w tym na niespójności w zeznaniach przesłuchanych osób, nieprzedłożenie mimo wezwania przez płatniczkę umów, kontraktów, czy też innych dokumentów, które wskazywałyby na udział P. N. (1) w negocjowaniu czy też podpisywaniu umów oraz w doprowadzeniu dzięki jej działaniom do zwiększenia obrotów o 30%. Wątpliwości organu wzbudził też fakt, że płatnik składek nie wyposażył odwołującej w pełnomocnictwa niewątpliwie niezbędne do prowadzenia negocjacji i zawierania umów oraz, że nie podpisywała ona żadnych dokumentów potwierdzających wykonywaną pracę na stanowisku managera. Ostatecznie organ uznał za nieracjonalne zatrudnienie P. N. (1), tj. osoby bez doświadczenia i kwalifikacji, na stanowisko managera. Zwrócił też uwagę, że niewątpliwie przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą zmierza do wypracowania jak największych zysków, tym samym racjonalnie dysponuje posiadanymi środkami i maksymalnie optymalizuje koszty prowadzenia tej działalności. Tymczasem z przedłożonej księgi przychodów i rozchodów wynika, że od miesiąca zmiany wynagrodzenia P. N. (1), tj. od listopada 2015r. prowadzona przez płatniczkę działalność gospodarcza zaczęła przynosić znacznie niższy dochód niż w miesiącach poprzedzających, a w styczniu, lutym i kwietniu 2016r. odnotowano nawet stratę. Organ wskazał, że dochód płatnika w okresie od stycznia 2016r. do maja 2016r. wyniósł 11.476,23 zł., podczas gdy w okresie tych miesięcy wynagrodzenie P. N., zgodnie z podpisanym aneksem wyniosłoby 40.000 zł, co oznacza, że koszty stałe związane z jego wypłatą w całości pochłonęłyby wypracowane przez A. N. (1) zyski, a wręcz doprowadziłyby do wygenerowania strat. Organ zaakcentował w tym kontekście, że wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone w takiej wysokości, która nie przewyższa rażąco wkładu pracy i nie przekłada się na świadczenia z ubezpieczeń społecznych w kwocie nienależnej. Jego zdaniem zgromadzony materiał dowodowy potwierdził jedynie wykonywanie przez P. N. (1) prac o charakterze sprzedawcy czy magazyniera. Brak jest natomiast dowodów na podejmowanie czynności związanych z marketingiem lub zarządzaniem, które należą do podstawowych obowiązków managera. Ponadto wynagrodzenie P. N. nie znajduje jego zdaniem uzasadnienia z ekonomicznego punktu widzenia, a niezachowanie ciągłości zatrudnienia na utworzonym stanowisku pracy prowadzi do przekonania, że stanowisko zostało utworzone specjalnie, tym bardziej, że wzrost wynagrodzenia nastąpił na 3 miesiące przed pierwszym zwolnieniem lekarskim (w rzeczywistości odwołująca przepracowała 27 dni), a strony jako osoby bliskie niewątpliwie były zainteresowane umożliwieniem i P. N. (1) wielomiesięcznego uzyskiwania rażąco wysokich świadczeń z ZUS. Organ uznał więc, że wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł zostało ustalone w sposób rażąco wygórowany po to, aby umożliwić osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Z tego powodu postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę uznał za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Jednocześnie organ uznał, że strony działając w porozumieniu zmieniły warunki zawartej pierwotnie umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia celem stworzenia pozorów i wywołania mylnego przekonania osób trzecich, w tym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rzeczywistej woli realizowania tego zobowiązania.

Od powyższej decyzji odwołała się zarówno P., jak i A. N. (1). W jednobrzmiących odwołaniach obie odwołujące wniosły o zmianę decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe zgodnie z zawartą umową o pracę, zawartą z pracownikiem P. N. (1) i wynoszącą 8.000 zł brutto wyliczoną od przychodów. Ponadto wniosły o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (obie odwołujące były w toku procesu reprezentowane przez tą samą pełnomocnik, będącą adwokatem).

W uzasadnieniu odwołań obie odwołujące zarzuciły, że żaden przepis prawa nie upoważnia organu rentowego do samodzielnego określania wysokości przychodu, jakie pracownik uzyskuje ze stosunku pracy, jeżeli nie został zakwestionowany sam fakt zawarcia umowy o pracę oraz świadczenia pracy przez pracownika na rzecz swojego pracodawcy, wobec czego organ rentowy nie ma żadnych podstaw, by ingerować w umówioną kwotę wynagrodzenia. Podkreśliły też, że w uzasadnieniu swojej decyzji organ nie podał jakie przepisy prawa i jakie zasady współzycia społecznego zostały przez nie naruszone. Odwołujące przytoczyły przy tym obszerny fragment uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., wydanej w sprawie o sygn. akt II UZP 2/05, wyprowadzając z jego

treści wniosek, że jeżeli umowa o pracę jest wykonywana, a była, to nie jest pozorna. W tej zaś sytuacji zdaniem odwołujących na gruncie zasad konstytucyjnych Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ma prawa oceniać dopuszczalność racjonalności zatrudniania pracowników i przyznawanego im wynagrodzenia, zważywszy iż w momencie ubezpieczenia jako podmiot specjalistyczny dysponujący odpowiednim aparatem przyjął i akceptował składkę obliczoną od zakwestionowanej podstawy. Odwołujące zarzuciły również, że organ rentowy tworzy zjawisko dyskryminacji kobiet w ciąży, gdyż głównie ich umowy i wynagrodzenia stają się przedmiotem weryfikacji. Działania organu rentowego kwestionujące każdą zawartą umowę o pracę z kobietą w ciąży tylko z racji stanu ciąży prowadzą zdaniem odwołujących do naruszenia Konstytucji. Wyjaśniono też, że zmiana wysokości wynagrodzenia P. N. była związana ze zmianą jej obowiązków. Podkreślono, że wykonywała ona dodatkowo ważne zadania, których nie wykonują pozostałe zatrudnione osoby, co uzasadniało przyznanie jej wynagrodzenia znacznie wyższego niż w przypadku innych pracowników. Wreszcie, za wybiórcze uznanie przyjęcie dochodów za I kwartał 2016 r. jako miarodajnych do oceny kondycji finansowej przedsiębiorstwa A. N..

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo wniósł o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie obie odwołujące określiły na kwotę 8.959,83 zł. Prawdopodobnie tego ustalenia nie została przez organ rentowy zakwestionowana.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. N. (1) rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej od 9 października 2006 r. W okresach od 14 grudnia 2009r. do 31 marca 2010 r. i od 1 grudnia 2010r. do 31 marca 2011 r. zawieszala prowadzenie działalności gospodarczej. Według wpisu do (...) adres głównego miejsca wykonywania działalności to: (...)-(...) M., ul. (...). Przedmiotem działalności A. N. (1) jest handel artykułami przemysłu spożywczego na terenie Polski i Niemiec.

Dowody: wydruk z (...) dot. A. N. (1) – w aktach ZUS oraz dokumentacja PUP w M. dot. realizacji umowy refundacji FP- (...) - (...), zawartej z A. N. – w kopercie stanowiącej załącznik do akt.

Przed rozpoczęciem prowadzenia działalności przez A. N. (1) identyczną działalność prowadził jej mąż, A. N. (2). Od roku 2006 działalność została jednak formalnie zarejestrowana wyłącznie na A. N. (1).

Dowód: zeznania świadka A. N. (2) – k. 229 akt sądowych oraz w wersji elektronicznej.

Teren przy ulicy (...) w M. jest własnością małżonków A. i A. N. (2). Pod tym adresem znajduje się także dom jednorodzinny, w którym mieszkają oboje małżonkowie. W roku 2015 małżonkowie N. rozbudowywali miejsce, w którym była prowadzona działalność gospodarcza. Po rozbudowie do jej prowadzenia wykorzystywali znajdujące się pod wskazanym adresem cztery duże garaże, dwie duże chłodnie, pomieszczenia magazynowe oraz pomieszczenie socjalne dla pracowników.

Dowód: wyjaśnienia A. N. (1) – k. 230-232 w zw. z k. 190-191 akt sądowych oraz w wersji elektronicznej.

W roku 2015 pod adresem Kaszubska 27 w M. działalność gospodarczą prowadził także syn A. i A. N. (2), M.. (...) jego działalności gospodarczej – zarówno formalnie, jak i faktycznie – niczym nie różnił się od profilu działalności prowadzonej przez jego matkę, A. N. (1). W roku 2015 A. N. (2) był formalnie zatrudniony przez M. N. w jego firmie na podstawie umowy o pracę na stanowisku doradcy w wymiarze 1/2 etatu.

A. N. (2) jest radnym miejskim w M..

Dowód: zeznania świadka A. N. (2) – k. 229 akt sądowych oraz w wersji elektronicznej.

W roku 2015 z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej A. N. (1) uzyskała łączny przychód w wysokości 1.669.070,79 zł. Za ten okres koszty uzyskania przychodu wyniosły 1.527.381,89 zł, co dało dochód w wysokości 141.688,90 zł.

Dowód: obliczenie dochodu za rok 2015 – w aktach ZUS.

W zeznaniu podatkowym PIT-36 za rok 2015 A. N. (1) wykazała przychód w wysokości 1.671.916,59 zł, koszty uzyskania przychodów w wysokości 1.527.381,89 zł i dochód razem w wysokości 144.534,70 zł.

Dowód: informacja Naczelnika Urzędu Skarbowego w M. z 11.04.2016 r. – w aktach ZUS.

W dniu 24 marca 2015 r. A. N. (1) złożyła w Powiatowym Urzędzie Pracy w M. wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. We wniosku wskazała, że ubiega się o refundację w kwocie 15.000 zł na wyposażenie stanowiska pracy magazyniera, który będzie pracował przy ulicy (...) w M., na jedną zmianę, w godzinach od 7 do 15, przy czym umowa zostanie z taką osobą zawarta na czas określony 24 miesięcy. Dodatkowo wyjaśniła pisemnie, że wymagany poziom wykształcenia takiej osoby to wykształcenie podstawowe oraz, że nie wymaga posiadania żadnego doświadczenia zawodowego. Wysokość wynagrodzenia brutto za 1 miesiąc dla tej osoby (razem z obciążeniami składkowo-podatkowymi) określiła na kwotę 2112,96 zł. Uzasadniając chęć skorzystania z refundacji, wskazała na „potrzebę zorganizowania własnego magazynu do przechowywania towarów handlowych we właściwych warunkach, co zapewni zwiększenie dochodów z działalności gospodarczej i jej rozwój przy jednoczesnym zmniejszeniu kosztów związanych z dostawą towarów.” Doprecyzowała także, że otrzymane środki zostaną przeznaczone na zakup dwóch agregatów chłodniczych i ich montaż, a także na zakup mebli magazynowo-biurowych.

Tego samego dnia A. N. (1) złożyła w PUP zgłoszenie oferty pracy dla bezrobotnego na stanowisku magazyniera, wskazując, że ze skierowaną osobą zawrze umowę o pracę na okres 24 miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na jedną zmianę, z wynagrodzeniem 1750 zł brutto a do obowiązków zatrudnianej osoby będzie należeć: przyjmowanie towarów do magazynu, układanie ich na regałach oraz w chłodni a także wydawanie towaru z magazynu.

Pismem z 21 kwietnia 2015 r. poinformowano A. N. (1) o uwzględnieniu jej wniosku i przyznaniu refundacji w kwocie 15.000 zł.

W dniu 14 maja 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w M. i A. N. (1) zawarli umowę nr (...) o przyznaniu z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego.

W umowie tej wskazano, że jej przedmiotem jest ustalenie zasad refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia jednego stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz, że została ona zawarta w oparciu o wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego nr FP- 5510- (...) z dnia 24 marca 2015r. W § 3 umowy określono obowiązki ciążące na A. N. (1) w związku z uzyskaniem refundacji, wskazując m.in., że:

ust. 1: zobowiązuje się ona do utworzenia stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w M.;

ust. 2: utworzone stanowisko pracy to magazynier (Klasyfikacja Zawodów i Specjalności - 432 103).

ust. 3: stanowisko pracy wskazane w ust. 2 zostanie utworzone w terminie do 15 czerwca 2015r. w „A. (...) , ul. (...) (...)”

ust. 4. w ramach refundacji zobowiązuje się ona wyposażyć lub doposażyć stanowisko pracy: magazynier w: 2 sztuki agregatów chłodniczych oraz meble magazynowo-biurowe;

ust. 6. zobowiązuje się ona do zawarcia ze skierowanym bezrobotnym, w terminie do 30 czerwca 2015 r., umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem nie niższym niż określone we wniosku;

ust. 7: zobowiązuje się ona do zatrudniania na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres co najmniej 24 miesięcy, licząc od dnia zatrudnienia pierwszego bezrobotnego na wyposażonym lub doposażonym w ramach refundacji stanowisku pracy.

ust. 8: w przypadku zatrudnienia kilku osób bezrobotnych na danym stanowisku, w okresach po sobie następujących, okres zatrudnienia ulega sumowaniu dla poszczególnych skierowanych bezrobotnych. Termin 24 miesięcy jest liczony zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego;

ust. 10: rozwiązanie umowy o pracę przez A. N. (1) może nastąpić tylko na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy;

ust. 11: A. N. (1) zobowiązuje się do utrzymania utworzonego stanowiska pracy, o którym mowa w § 3 ust. 2 umowy przez okres co najmniej 24 miesięcy. Do tego okresu nie wlicza się przerw w zatrudnieniu spowodowanych udzieleniem urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, świadczenia rehabilitacyjnego, zwolnień lekarskich trwających powyżej 30 dni, przerw wnioskujących z konieczności uzupełnienia zatrudnienia na stanowisku pracy w związku z rozwiązaniem jednej umowy o pracę, a zawarciem kolejnej. Przerwa w zatrudnieniu nie może być dłuższa niż 1 miesiąc. Wszystkie okresy niezaliczane przedłużają czas trwania niniejszej umowy;

ust. 12: A. N. (1) zobowiązuje się do pisemnego informowania Powiatowego Urzędu Pracy w M., w terminie 7 dni, o zaistnieniu jednego z poniższych zdarzeń:

1) udzielenia urlopu bezpłatnego trwającego dłużej niż jeden miesiąc, urlopu wychowawczego, macierzyńskiego, powołania do służby wojskowej pracownika zatrudnionego na utworzonym stanowisku pracy;

2) braku zatrudnienia z jakiegokolwiek innej przyczyny na utworzonym stanowisku pracy;

3) każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym oraz złożenie stosownego świadectwa pracy, przy czym jeszcze raz wskazano, że A. N. (1) ma prawo rozwiązać umowę o pracę ze skierowanym bezrobotnym tylko na podstawie art. 52 Kodeksu pracy;

ust. 13: w celu potwierdzenia utrzymania utworzonego stanowiska pracy A. N. (1) zobowiązała się do składania w Powiatowym Urzędzie Pracy w M. co trzy miesiące od dnia podpisania umowy przez okres o którym mowa w § 3 ust. 7 (24 miesięcy): oświadczenia kwartalnego o zatrudnieniu bezrobotnego, deklaracji ZUS DRA, ZUS RCA, (...), z potwierdzeniem przekazania do ZUS oraz dowodów potwierdzenia przelewu/opłaty należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy.

Ponadto w ustępie 16 zobowiązano A. N. (1) do informowania Powiatowego Urzędu Pracy w M. o każdej zmianie mającej wpływ na realizację umowy.

W § 6 umowy ustalono, że A. N. (1) będzie zobowiązana do zwrotu otrzymanej refundacji:

1) w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania (...) w przypadku:

a. złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń, zaświadczeń lub informacji zawartych we Wniosku,

b. naruszenia innych warunków umowy;

2) w wysokości proporcjonalnej do okresu niezatrudniania na utworzonym stanowisku pracy skierowanego bezrobotnego, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania Refundacji, w przypadku niespełniania warunku, o którym mowa w § 3 ust 7 i 11 umowy.

Po zawarciu powyższej umowy A. N. (1) dwukrotnie ubiegała się o przesunięcie terminu utworzenia dotowanego stanowiska pracy i zatrudnienia bezrobotnego, motywując to „procedurą przepisów budowlanych związanych z

budową chłodni, magazynów i biura”. Zgodnie z aneksem nr 2 umowy o refundację, strony ustaliły ostatecznie, że A. N. utworzy stanowisko pracy do 20 września 2015 r., zaś zatrudni bezrobotnego do 30 września 2015 r.

Dowody: dokumentacja PUP w M. dot. realizacji umowy refundacji FP- (...) - (...), zawartej z A. N. – w kopercie stanowiącej załącznik do akt sądowych.

P. N. (1), z domu S., urodziła się (...). 24 kwietnia 2015 r. ukończyła 3-letnią naukę w Liceum Ogólnokształcącym w M.. Nie zdawała matury. Program nauki obejmował nauczanie języka niemieckiego i angielskiego – w klasyfikacji końcowej P. N. (1) otrzymała w zakresie języka niemieckiego ocenę dostateczną, zaś w zakresie języka angielskiego ocenę dobrą.

Dowód: świadectwo ukończenia liceum – w dokumentacji Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) w M. dot. P. S. – koperta stanowiąca załącznik do akt sądowych.

W dniu 18 maja 2015 r. P. N. (1) (nosząca jeszcze wówczas nazwisko S.) zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w M. jako osoba bezrobotna. W wypełnianej przy rejestracji karcie określiła swój poziom znajomości języków obcych (angielskiego i niemieckiego) jako podstawowy.

Dowód: dokumentacja PUP w M. dot. P. S. – koperta stanowiąca załącznik do akt sądowych.

W dniu 14 września 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w M. skierował P. S. (2) do pracy u A. N. (1).

Dowód: skierowanie do pracy z 14.09.2015 r. – w dokumentacji PUP w M. dot. realizacji umowy refundacji FP- (...) - (...), zawartej z A. N. – koperta stanowiąca załącznik do akt sądowych.

Jeszcze tego samego dnia A. N. (1) i P. S. (2) podpisały umowę o pracę. Na podstawie tej umowy P. S. została zatrudniona na czas określony od 14 września 2015 r. do 30 września 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera-sprzedawcy. Strony ustaliły w umowie wysokość wynagrodzenia za pracę na kwotę 1750 zł brutto miesięcznie. Miejsce wykonywania pracy określono jako: M., ul. (...).

W sporządzonej dla pracownika pisemnej informacji o czasie pracy wskazano, że praca świadczona jest w systemie jednozmianowym od godziny 7.00 do godziny 15.00.

Dowody: umowa o pracę z 14.09.2015 r. i informacja dla pracownika – w aktach ZUS.

Praca u A. N. (1) była dla P. S. (2) pierwszym zatrudnieniem w życiu.

Niesporne.

P. S. (2) została zgłoszona przez płatniczkę składek A. N. (1) do ubezpieczeń społecznych od dnia 14 września 2015 r. Deklarację zgłoszeniową (...) płatniczka sporządziła w dniu 17 września 2015 r.

Niesporne, a nadto dowód: deklaracja (...) z 17.09.2015 r. w aktach kontroli ZUS.

W dniu 8 października 2015 r. A. N. (1) przekazała do PUP w M. kopię umowy o pracę zawartej z P. S. oraz kopię zgłoszenia jej jako swojej pracownicy do ZUS, oświadczając, że stanowisko pracy zostało utworzone i pracownik pracuje od 14 września 2015 r. Do dokumentów dołączyła opatrzone swoją pieczęcią firmową zaświadczenie, że P. S. (2) jest zatrudniona na pełny etat jako magazynier, od 14 września 2015 r. na czas określony z wynagrodzeniem w wysokości 1750 zł brutto miesięcznie.

Na podstawie tych dokumentów PUP w M. przekazał na konto A. N. kwotę 15.000 zł tytułem refundacji zgodnie z zawartą umową dotyczącą wyposażenia jednego stanowiska pracy magazyniera.

Dowód: dokumenty w dokumentacji PUP w M. dot. realizacji umowy refundacji FP- (...) - (...), zawartej z A. N. – koperta stanowiąca załącznik do akt sądowych.

W dniu 9 października 2015 r. A. N. (1) podpisała pisemne skierowanie dla P. S. (2) na wstępne badania lekarskie, w którym wskazała, iż chodzi o ocenę możliwości podjęcia zatrudnienia na stanowisku magazyniera-sprzedawcy, na którym – w zakresie występowania czynników szkodliwych na zdrowia – wskazała, że wymagane jest podnoszenie ciężarów do 10 kg. Tego samego dnia P. S. (2) poddała się badaniom lekarskim przeprowadzonym przez lekarza medycyny pracy i uzyskała zaświadczenie lekarskie potwierdzające brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia na stanowisku magazyniera-sprzedawcy.

Dowody: kopia dokumentacji lekarskiej z ZOZ (...) w M. – koperta k. 203 akt sądowych.

A. N. (1) sporządzała pisemne listy płac, na których wpisywała kwoty, jakie naliczyła i wypłaciła – w gotówce – pracownikom. Pracownicy składali podpisy na tych listach. P. S. (2) podpisywała listy w dwóch wersjach: pierwszej, zbiorczej, na której znajdowały się także dane dotyczące wypłat dla innych pracowników i drugiej, indywidualnej, dotyczącej tylko jej. Na liście dotyczącej września 2015 r. P. S. potwierdziła otrzymanie wynagrodzenia w kwocie 1.034,09 zł, na liście dotyczącej października 2015 r. – w kwocie 1.750 zł.

Dowody: listy płac – w aktach kontroli ZUS oraz w aktach sądowych – k.109-121.

A. N. (1) i P. S. (2) podpisały ponadto datowany na 31 października 2015r. dokument zatytułowany „umowa o pracę na czas nieokreślony” (P. S. (2) złożyła swój podpis oznaczając datę jako: 2.11.2015 r.). W dokumencie tym wskazano, że A. N. (1) jako pracodawca zatrudnia P. S. (2) jako pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 listopada 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menedżera-sprzedawcy. Zapisano nadto, że pracownica będzie wykonywała pracę w M., przy ul. (...), zaś wysokość należnego jej w związku z tym wynagrodzenia to 8000 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: umowa z 31.10.2015 r. – w aktach ZUS.

W dniu 9 grudnia 2015 roku A. N. (1) złożyła w ZUS dokumenty zmieniające od listopada 2015 r. podstawę wymiaru składek w związku z zatrudnieniem P. S. (2) z kwoty 1750 zł na kwotę 8000 zł.

Niesporne, a nadto dowody: imienne raporty miesięczne ZUS RCA – k. 205-207 akt sądowych.

W dacie dokonania powyższego zgłoszenia do ZUS P. S. (2) była w ciąży.

W dniu 1 grudnia 2015 r. poddała się badaniu ginekologicznemu przeprowadzonemu przez lekarza M. B.. Lekarz odnotował wówczas w historii choroby, że pacjentka jest w 6 tygodniu ciąży (5+3). Jako datę ostatniej miesiączki odnotował dzień 24 października 2015 r. W czasie kolejnej wizyty P. S., w dniu 29 grudnia 2015 r., lekarz odnotował, że pacjentka jest w 10 tygodniu ciąży (9+3) i przeprowadził badanie USG. Planowany termin porodu według badania USG wyznaczył na dzień 6 sierpnia 2016 r.

Dowód: historia choroby dot. P. N. (1) z leczenia u M. B. – koperta k. 227 akt sądowych.

Począwszy od 9 lutego 2016 r. P. N. (1) zaczęła przedkładać pracodawczyni zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy w związku z ciążą. Na zwolnieniach przebywała nieprzerwanie do dnia porodu. Zwolnienia za okres od 13 marca 2016 roku zostały przekazane przez płatniczkę składek do ZUS celem wypłaty przez organ świadczeń za dalsze okresy.

Niesporne, a nadto dowody: kopie zwolnień lekarskich dot. P. S./N. w dokumentacji PUP w M. dot. realizacji umowy refundacji FP- (...) - (...), zawartej z A. N..

W dniu 11 kwietnia 2016 r. A. N. (1) na potrzeby wykonania umowy o refundację zawartej z PUP w M. złożyła pisemne oświadczenie o treści: „Świadomy odpowiedzialności karnej, wynikającej z art. 233 § 1 Kodeksu karnego, za zeznanie

nieprawdy lub zatajanie prawdy, oświadczam, że skierowana osoba bezrobotna P. N. (1) (...) przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 09.02.2016 r. do nadal (...). Umowa o pracę z w/w osobą zawarta jest od dnia 14.09.2015 r. do dnia nadal (...). Wyplacam osobie zatrudnionej na refundowanym stanowisku pracy wynagrodzenie w kwocie 7744,08 zł brutto.”

Ponadto w dniu 25 kwietnia 2016 r. A. N. (1) złożyła w PUP w M. pismo o treści: „w związku z długotrwałą chorobą pracownika zatrudnionego na wyposażonym stanowisku pracy proszę o uruchomienie oferty na w/w stanowisko i skierowanie do pracy kolejnego pracownika.”

W związku z powyższym tego samego dnia PUP w M. wystawił skierowanie do pracy u A. N. dla S. L. (który we wcześniejszym okresie był już kiedyś pracownikiem A. N.).

Tego samego dnia A. N. (1) zawarła ze S. L. umowę o pracę na czas określony dwóch lat w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera, z wynagrodzeniem wynoszącym 1850 zł brutto.

Następnie, w związku ze śmiercią S. L. w dniu 6 czerwca 2016 r., A. N. (1) po raz kolejny wystąpiła o skierowanie kolejnego bezrobotnego do pracy u niej na wyposażonym stanowisku pracy magazyniera.

W dniu 14 czerwca 2016 r. PUP w M. skierował do pracy u A. N. (1) jej syna - J. N.. Tego samego dnia A. N. (1) zawarła z nim umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 1850 zł brutto.

A. N. (1) nie powiadomiła nigdy Powiatowego Urzędu Pracy w M. o zmianie stanowiska pracy P. N. (1) z magazyniera na menedżera-sprzedawcę.

Dowód: dokumentacja PUP w M. dot. realizacji umowy refundacji FP- (...) - (...), zawartej z A. N. – koperta stanowiąca załącznik do akt sądowych.

2 sierpnia 2016 r. P. N. (1) urodziła dziecko (w 40 tygodniu ciąży).

Dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego z 5.08.2016 r. – koperta k. 227 akt sądowych.

Ojcem dziecka P. N. (1) jest M. N., syn A. i A. N. (2). P. i M. N. w dniu 23 stycznia 2016 r. zawarli związek małżeński.

Niesporne, a nadto dowód: odpis skrócony aktu małżeństwa – w aktach ZUS.

W czasie korzystania przez P. N. (1) ze zwolnień lekarskich ani do tej pory A. N. (1) nie zatrudniła żadnej osoby na stanowisko menedżera.

Niesporne.

Na listach płac dotyczących listopada i grudnia 2015 r. oraz stycznia 2016 r. P. S. (2) potwierdziła swoim podpisem otrzymanie wynagrodzenia w kwocie 8000 zł brutto. Na liście płac dotyczącej lutego 2016 r. – w kwocie 2.400 zł i 4.983,24 zł brutto (wynagrodzenie „zwykłe” i chorobowe). Listy płac zostały sporządzone w dwóch różnych wersjach – jedna łączna dla wszystkich pracowników A. N. (1), druga – wyłącznie dla P. S. (2).

Dowody: listy płac – w aktach kontroli ZUS oraz w aktach sądowych – k. 109-121.

Bezpośrednio przed podpisaniem umowy z P. N. (1) A. N. (1) zatrudniała na stanowisku magazyniera B. J. (1). W okresie od 11 marca do 10 września 2015 roku była ona zatrudniona w związku ze skierowaniem przez PUP w M. do pracy u A. N. (1) celem odbycia stażu i uzyskania umiejętności niezbędnych do pracy na stanowisku magazyniera. Następnie, w dniu 14 września 2015 r. A. N. (1) zawarła z B. J. (1) umowę o pracę na czas określony od 14 września 2015 r. do 30 września 2016 r., w wymiarze pełnego etatu na stanowisku magazyniera, z wynagrodzeniem w wysokości 1750 zł brutto. Od 1 stycznia 2016 r. wysokość wynagrodzenia B. J. wzrosła do kwoty 1850 zł brutto.



Dowody: dokumenty w aktach osobowych B. J. (1) – w teczce stanowiącej załącznik do akt.

We wrześniu i kolejnych miesiącach roku 2015 A. N. (1) zatrudniała także jako kierowców-sprzedawców S. W. i P. R.; obu w wymiarze pełnego etatu w oparciu o umowy o pracę. W składanych do ZUS dokumentach podawała, że wysokość podstawy wymiaru ich składek na ubezpieczenia społeczne wynosi po 2000 zł miesięcznie.

S. W. był zatrudniony u A. N. od 1 sierpnia 2013 r., zaś P. R. od 20 maja 2013 r.

Dowód: raporty ZUS RCA oraz dokumenty (...) dot. S. W. i P. R. – w aktach ZUS.

Przez cały grudzień 2015 r. oraz styczeń 2016 r. prowadzone przez A. N. (1) przedsiębiorstwo nie prowadziło faktycznej działalności, a wszyscy zatrudniani przez nią pracownicy, w tym P. S. (2), przebywali na urloпах wypoczynkowych.

Dowód: listy obecności dot. grudnia 2015 roku oraz stycznia 2016 roku – k. 68-69 i 89-90 akt sądowych.

W związku z wszczęciem przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. postępowania kontrolnego dotyczącego zatrudnienia P. N. (1), w dniu 25 maja 2016 r. P. N. (1) została przesłuchana przez inspektora ZUS, pod rygorem odpowiedzialności karnej. Zeznała wówczas m.in., że do jej obowiązków na stanowisku magazynier-sprzedawca należało: układanie towaru, przebieranie towaru (owoce i warzywa) oraz sprzedaż towaru – bezpośrednio. Z kolei w zakresie stanowiska manager-sprzedawca wskazała, że do jej obowiązków należały: kontrolowanie i organizacja pracy pracowników, organizowanie wyjazdu poszczególnych samochodów na poszczególne rynki, pilnowanie zakupów, dostaw towarów, bieżący kontakt z kontrahentami (w tym zakresie wskazała, że komunikatywnie posługuje się dwoma językami: niemieckim i angielskim), pozyskiwanie nowych kontrahentów i rynków handlowych (w tym zakresie przywołała miejscowości N. oraz M., wyjaśniając, że zwiększyło to przychody firmy o 30%). Ponadto zeznała, że pracowała tak jak podała we wcześniej przesłanej do ZUS-u pisemnej ankiecie (P. N. wskazała w niej, że pracowała w godzinach 7-15), ale „z uwagi na charakter pełnionego stanowiska i zakres obowiązków” była pod telefonem także po godzinach pracy. Wskazała również, że kontrahentów pozyskiwała telefonicznie, jak i bezpośrednio do nich jeżdżąc; nie podała jednak w czasie przesłuchania adresów i nazw kontrahentów, tłumacząc, że z uwagi na to, że są to w większości podmioty zagraniczne, chce prawidłowo podać ich nazwy. Na pytanie o to „kto wcześniej był managerem” P. N. (1) odpowiedziała: „firma ta jest rodzinna, czy stanowisko managera było to nie wiem, ale wszelkie obowiązki i zadania managera wykonywał Pan A. N. (2). Z tego co sobie przypominam, w trakcie gdy zawarta została ze mną pierwsza umowa trwał proces rehabilitacyjno-leczniczy Pana A. N. (2). W związku z tym sukcesywnie przekazywano mi zadania, które on wykonywał. Szybko okazało się, że bardzo dobrze sprawdziłam się wykonywaniu obowiązków i zadań o charakterze managerskim i w związku z tym doszło do zawarcia nowej umowy i tym samym zwiększenia zakresu moich obowiązków i odpowiedzialności.”

Dowód: protokół przesłuchania P. N. (1) z 25.05.2016 r. – w aktach ZUS.

W dniu 6 czerwca 2016 r. reprezentujący P. N. (1) w postępowaniu przed ZUS pełnomocnik dostarczył pismo zawierające – zgodnie z treścią pisma – „listę przykładowych kontrahentów, z którymi [P. N.] podjęła w okresie zatrudnienia współpracę”. Podano tam następujące nazwy (pisownia oryginalna): N. & S. F. – import und grasshandels ahg, B. schacht F. G., G. express (...), P. A., GSM...exclusive F., K. naturlich F., (...), (...) K. & zwiebeln – w tym zakresie wskazano, że wszystkie te firmy mieszczą się pod adresem: F. B.. Dodatkowo pełnomocnik wskazał na spółkę (...) z N. S..

Dowód: pismo z 6.06.2016 r. – w aktach ZUS.

A. N. (1) współpracowała z wszystkimi tymi firmami jeszcze zanim zatrudniła P. N. (1).

Dowód: wyjaśnienia A. N. (1) – k. 231 akt sądowych oraz w wersji elektronicznej.

W toku tego samego postępowania kontrolnego pracownicy ZUS w dniu 6 czerwca 2016 r. przesłuchali także A. N. (2). Zeznał on wówczas, że firma jest rodzinna i pomaga żonie w jej prowadzeniu. „Pani P. została przyjęta w

trakcie gdy trwała moja rehabilitacja po wypadku w styczniu 2015 r. W międzyczasie okazało się, że pani P. zna dwa języki, w związku z tym zaczęła przejmować obowiązki, które ja wykonywałem w firmie – nie miałem żadnej umowy, pomagałem jako mąż, bo firma jest rodzinna. Dotyczyło to planowania wyjazdów samochodów oraz pracowników, zamawiania i zakupu towarów, kontaktów z kontrahentami (przede wszystkim zagranicznymi) oraz pozyskiwania nowych miejsc handlu sprzedaży. W związku z tym, że zakres obowiązków oraz odpowiedzialność Pani P. się zwiększała, została zawarta kolejna umowa o pracę, obejmująca zmianę stanowiska pracy oraz wynagrodzenia. Z tego co jestem zorientowany to była trafna decyzja, ponieważ Pani P. doskonale zorganizowała pracę oraz funkcjonowanie firmy oraz porozumiała się z zarządami dwóch rynków handlowych w miastach N. oraz M., co zwiększyło przychody firmy o 30% rocznie, tj. około 500-600 tys. złotych.”

A. N. (2) został przez pracowników zapoznany z treścią protokołu z tego przesłuchania i nie wniósł do niego żadnych zastrzeżeń, co potwierdził własnoręcznym podpisem.

Dowód: protokół przesłuchania A. N. (2) – w aktach ZUS w zw. z zeznaniami A. N. (2) – k. 230 akt sądowych oraz w wersji elektronicznej.

W związku z powzięciem wątpliwości co do charakteru czynności podejmowanych przez A. N. (2) w związku z działalnością gospodarczą prowadzoną przez jego żonę oraz co do ustawodawstwa właściwego w związku z prowadzoną przez A. N. (1) działalnością, Zakład Ubezpieczeń Społecznych pod koniec czerwca 2016 roku wszczął wobec A. N. (1) kolejną kontrolę.

W jej toku zobowiązano płatniczkę do złożenia szeregu dokumentów, przesłuchano także ją osobiście, a także ponownie A. N. (2). W toku kontroli twierdzenia małżonków N. i treść ich zeznań różniły się znacząco w porównaniu z zeznaniami złożonymi w toku pierwszej kontroli, dotyczącej wyłącznie zatrudnienia P. S. (2).

Dowód: dokumentacja w aktach kontroli ZUS nr (...).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołania okazały się całkowicie niezasadne.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół kwestii wysokości podstawy wymiaru składek P. N. (1) na ubezpieczenia społeczne w związku z jej zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę u A. N. (1) w okresie od 1 listopada 2015 r. W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie zakwestionował bowiem ważności łączącej strony od 14 września 2015 r. umowy o pracę, a wyłącznie wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, zmienionej ze skutkiem od 1 listopada 2015 r. w związku z – jak twierdziły odwołujące – zmianą rodzaju wykonywanej przez P. N. (1) pracy, skutkującą znaczącym podwyższeniem wysokości jej wynagrodzenia. Sąd Okręgowy był więc w tej sytuacji związany zarówno treścią decyzji, jak i zakresem jej zaskarżenia.

Zgodnie z treścią przepisu art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 963 z późn. zm., dalej jako: ustawa systemowa), Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma prawo wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności: 1) zgłaszania do ubezpieczeń społecznych; 2) przebiegu ubezpieczeń; 3) ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek. Sprawy wymienione w punkcie 3 są przy tym zarówno sprawami związanymi z dokonywaniem zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych (art. 36 ustawy systemowej), jak i sprawami związanymi z treścią przekazywanych przez płatnika Zakładowi imiennych raportów miesięcznych (art. 41 ustawy systemowej). Zgodnie bowiem z treścią ustępu pierwszego ostatniego z przywołanych przepisów, płatnik składek przekazuje do Zakładu imienne raporty miesięczne, po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek. Raporty te muszą przy tym zawierać także dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia danej osoby (art. 41 ust. 3 pkt 4 lit. a i b ustawy systemowej). Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez organ rentowy (art. 41 ust. 11 i 12 ustawy systemowej). Jak bowiem wprost wskazano w ustępie 12 omawianego przepisu, jeżeli ubezpieczony nie zakwestionuje informacji zawartych w imiennym

raporcie miesięcznym w terminie określonym w ust. 11 [tj. w terminie trzech miesięcy od otrzymania informacji od płatnika], to informacje te uznaje się za zgodne ze stanem faktycznym, chyba że informacje dotyczące okresu objętego raportem zakwestionuje Zakład, wydając decyzję. Dodatkowo, w ustępie 13 art. 41 uściślono, że jeżeli Zakład 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 Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję.

Z powyższych przepisów wprost wynika więc kompetencja ZUS do wydawania decyzji w sprawach dotyczących podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne poszczególnych osób zatrudnianych przez płatników. Niewątpliwie przy tym w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, decyzje tego rodzaju muszą wprost odnosić się do tej części umowy o pracę, w której strony określiły wysokość przysługującego pracownikowi wynagrodzenia. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne osób pozostających w stosunku pracy stanowi bowiem – co do zasady - przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej), a więc szeroko rozumiane wynagrodzenie za pracę. Jak wskazuje się przy tym w doktrynie (vide: K. Ś. „Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia”, Praca i Zabezpieczenie (...) nr (...), s. 29 i nast.), a który to pogląd sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa za w pełni trafny, jeśli ZUS ma prawo ustalania istnienia stosunku pracy jako tytułu do ubezpieczeń społecznych (a to uprawnienie nie budzi niczyich wątpliwości), to tym bardziej ma prawo do oceny treści jednego z jego elementów jakim jest wynagrodzenie. Nie jest bowiem tak, że kształtowanie wysokości wynagrodzenia za pracę zostało pozostawione całkowitej swobodzie stron stosunku pracy, nawet jeśli uwzględnić zasadę uprzywilejowania pracownika. Kodeks pracy w art. 13 wyraża przy tym zasadę prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia, jednak nie oznacza ona prawa do ustalania wynagrodzenia w sposób dowolnie wysoki, w oderwaniu od okoliczności faktycznych, w których w danym momencie (w momencie ustalania wysokości wynagrodzenia) funkcjonują strony. Ustawodawca wskazuje w tym zakresie w szczególności w przepisie art. 78 § 1 Kodeksu pracy, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Dodatkowo w art. 80 k.p. mowa jest o tym, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że jeśli pracownik nie wykonuje wskazanej w umowie pracy, nie przysługuje mu wynikające z tejże umowy wynagrodzenie. Fakt wykonywania zaś lub niewykonywania pracy jest okolicznością faktyczną podlegającą ustaleniu przez sąd w sytuacji, gdy ktokolwiek mający do tego procesowe uprawnienie (czyli któraś ze stron stosunku pracy lub uprawniony organ, w tym m.in. Zakład Ubezpieczeń Społecznych) zgłosi w tym zakresie zastrzeżenia.

W tym miejscu trzeba także zauważyć – mając na względzie treść odwołań, zarzucających organowi rentowemu „dyskryminowanie kobiet w ciąży”, że o ile przepisy rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, ustalające zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, pozwalają pracodawcy na stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa (art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 3 k.p.), o tyle przepisu tego nie można rozumieć w ten sposób, że pracodawca ma prawo przyznania kobiecie – przyszłej matce dowolnie wysokiego wynagrodzenia, ustalonego w oderwaniu od zasad wynikających z przywołanych wcześniej przepisów art. 78 § 1, art. 80 czy wreszcie art. 13 k.p.). Niewątpliwie jednak gdyby w toku niniejszego procesu wykazano, że ustalając wysokość wynagrodzenia P. N. (1) strony stosunku pracy kierowały się wynikającymi z wyżej wymienionych przepisów zasadami, a stanowisko odwołujących i ich twierdzenia były uzasadnione w sposób spójny, logiczny i przekonywujący, można by zarzucić organowi rentowemu działanie o charakterze dyskryminującym, naruszające przepis art. 2a ustawy systemowej. Jak jednak zostanie wykazane niżej, nic takiego nie miało w niniejszej sprawie miejsca, a twierdzenia odwołujących musiały zostać uznane za dowolne.

Tym samym zarówno zarzut braku kompetencji organu rentowego do kwestionowania wysokości ustalonego w umowie wynagrodzenia za pracę, jak i zarzut dyskryminacji P. N. (1) jako kobiety w ciąży zostały przez sąd uznane za bezzasadne.

W niniejszej sprawie sąd przeprowadził wszystkie zawnioskowane przez strony dowody, w tym zarówno dowody z dokumentów, jak i z zeznań zawnioskowanych do przesłuchania osób. Jeśli chodzi o dowody z dokumentów, to należało podzielić je na dowody z dokumentów znajdujących się w aktach organów administracji publicznej, tj. w tym przypadku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. oraz Powiatowego Urzędu Pracy w M., dokumentację medyczną oraz dokumenty pochodzące od odwołującej się płatniczki – A. N. (1). Jeśli chodzi o pierwszą grupę dokumentów, sąd uznał je za w całości miarodajne i wiarygodne. Zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji. Dokumentacja Powiatowego Urzędu Pracy w M. dotyczy przy tym zarejestrowania P. S. (2) jako osoby bezrobotnej oraz korzystania przez A. N. (1) z refundacji w związku z utworzeniem stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej i zawiera dokumenty tworzone na bieżąco, w związku ze składaniem przez obie odwołujące – na potrzeby prowadzonego przez PUP postępowania administracyjnego – różnych oświadczeń. Obrazuje ona w ocenie sądu ówczesne działania stron oraz ich zamiśl, związany z zatrudnieniem P. N. (1) (wówczas noszącej jeszcze nazwisko S.). Dokumenty te okazały się przydatne przy dokonywaniu oceny zeznań obu odwołujących składanych obecnie, w toku niniejszego procesu (ale także w toku postępowania przed ZUS). Dzięki nim można było bowiem jasno stwierdzić, że odwołujące (ale także przesłuchany w sprawie świadek A. N. (2)) dowolnie manipulują twierdzeniami na temat faktów, dostosowując je do sytuacji i – co tym bardziej bulwersujące – do rodzaju świadczeń finansowanych ze środków publicznych, jakie chcą w danym momencie uzyskać.

Za miarodajną sąd uznał także dokumentację medyczną przekazaną do sądu przez lekarza M. B., tj. lekarza ginekologa leczącego i prowadzącego ciążę P. S. (2). Sąd nie doszukał się istnienia żadnych podstaw, by twierdzić, że dokumentacja ta mogła zostać przez kogokolwiek zmanipulowana. W oparciu o nią poczyniono ustalenia co do daty zajścia przez P. S. (2) w ciążę, daty dowiedzenia się przez nią ponad wszelką wątpliwość o tym fakcie, okresów korzystania przez nią w związku z tym ze zwolnień lekarskich oraz daty porodu.

Sąd za niewiarygodne uznał natomiast zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie osób, tj. obu odwołujących (A. i P. N. (1)) oraz świadka A. N. (2) – męża A. N. (1) i teścia P. N. (1). Jak już przed chwilą wskazano, ich zeznania okazały się bowiem nieprzekonywujące i były sprzeczne zarówno z treścią tych samych osób, tyle że składanych w toku postępowania przed ZUS-em, jak i z treścią dowodów z dokumentów czy elementarnymi zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W oparciu o te zeznania sąd poczynił wyłącznie ustalenia co do miejsca, rodzaju i długości prowadzenia przez A. N. (1) i innych członków jej rodziny działalności gospodarczej oraz co do obowiązków zatrudnianych przez nią pracowników.

Wreszcie, jeśli chodzi o dokumenty pochodzące od płatniczki składek (listy płac, listy obecności), sąd także uznał je za niemiarodajne. Zostały one wykorzystane wyłącznie w takim zakresie, w jakim nie sprzeciwiało się to pozostałym dowodom oraz zasadom doświadczenia życiowego, tj. w oparciu o listy obecności pracowników ustalono, że przez cały grudzień 2015r. i cały styczeń 2016 r. wszyscy pracownicy zatrudniani przez A. N. (1) korzystali z urlopów wypoczynkowych i jej przedsiębiorstwo było w tym czasie zamknięte. Z kolei w oparciu o listy płac (w wersji zbiorczej, tj. zawierającej dane o zarobkach także innych osób niż P. N. (1)) ustalono wysokość deklarowanych zarobków pozostałych pracowników A. N. (1).

W ocenie sądu zebrany materiał dowodowy doprowadził do jednoznacznego wniosku, że z całą pewnością podwyższenie wynagrodzenia P. S. (2), dokonane umową datowaną na 31 października 2015 r. miało charakter pozorny. Sąd pragnie jednak w tym miejscu podkreślić, że gdyby nie zakres jego związania wydaną przez organ decyzją, możliwe byłoby poczynienie jeszcze mniej korzystnych dla odwołujących ustaleń. Wątpliwości budzi bowiem w ogóle to czy P. S. (2) kiedykolwiek była faktycznie zatrudniona u A. N. (1), czy też może – będąc dziewczyną lub narzeczoną jej syna, M. N., prowadzącą działalność gospodarczą tego samego rodzaju i w tym samym miejscu co A. N. (1), pomagała jedynie w sposób nieformalny swojemu narzeczonemu (chłopakowi) w prowadzeniu tej działalności. Niniejszą kwestię sąd wyłącznie sygnalizuje, nie planując wracać do niej w dalszych rozważaniach, jako że są one zbędne w niniejszej sprawie, zainicjowanej odwołaniem od decyzji całkiem innej treści.

Wersja zdarzeń przedstawiona przez odwołujące na potrzeby niniejszego postępowania była taka, że A. N. (1), w związku z rozbudową działalności swojego przedsiębiorstwa, potrzebowała zatrudnienia osoby na nowoutworzone stanowisko magazyniera (inne niż to, na którym była zatrudniona inna pracownica – B. J. (1)). W tym celu zgłosiła zapotrzebowanie do PUP, który to przedstawił jej propozycję zatrudnienia obcej dla niej i nieznaney jej wcześniej osoby, jaką była wówczas dla niej P. S. (2). P. S. (2) zaś, w ciągu półtora miesiąca od jej zatrudnienia (i w ogóle poznania) przez A. N. (1) z jednej strony dała się poznać jako niezwykle sprawny i odpowiedzialny pracownik, dla którego A. N. (1) postanowiła stworzyć nieistniejące dotychczas stanowisko pracy managera z bardzo wysoką pensją, uznając go za swoją „prawą rękę”. Z drugiej strony, w tym samym krótkim czasie P. S. (2) zdołała zająć w ciężę z synem swojej pracodawczyni, co jednak miało być faktem nieznanym żadnej z nich w dacie zmiany zasad zatrudnienia P. S. (2), obecnie N. i w żaden sposób nie wpływającym na decyzje podejmowane w zakresie stosunku pracy. Taka wersja zdarzeń, na swój sposób wzruszająca, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego jawi się jednak jako całkowicie nieprawdziwa.

Po pierwsze, nie sposób było nie dostrzec, że A. N. (1) co innego twierdziła ubiegając się i korzystając z refundacji przyznanej przez PUP w M., a co innego twierdzi obecnie. Ubiegając się o refundację twierdziła bowiem, że potrzebuje osoby na stanowisko magazyniera z wykształceniem podstawowym, bez znajomości języków obcych, która będzie otrzymywała pensję w wysokości obowiązującego w tym czasie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jak ponadto wynika z umowy zawartej przez A. N. (1) z Powiatowym Urzędem Pracy w M. w dniu 14 maja 2015 r., warunkiem otrzymania i prawidłowego rozliczenia refundacji było zatrudnianie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres co najmniej 24 miesiące (§ 3 ust. 7 umowy dot. refundacji). A. N. (1) wyraźnie ubiegała się przy tym o dofinansowanie stanowiska magazyniera, nie zaś żadnego innego stanowiska. Wskazywało na to również złożone przez nią zestawienie środków trwałych zakupionych za kwotę refundacji – bez wątplenia agregaty chłodnicze i regały magazynowe mogą być uznane za mające związek wyłącznie z zatrudnieniem magazyniera, nie zaś managera. A. N. (1) zobowiązała się ponadto do niezwłocznego powiadamiania PUP o sytuacji, w której z jakichkolwiek przyczyn zaprzestałaby zatrudniania pracownika na dofinansowanym stanowisku; maksymalny określony umową termin na dokonanie takiego powiadomienia wynosił 7 dni od zaistnienia takiej sytuacji. Tymczasem, mimo – jak twierdzono w toku niniejszego procesu – zaprzestania zatrudniania P. S. (2) na stanowisku magazyniera już od 1 listopada 2015 r., aż do 11 kwietnia 2016 r. A. N. (1) nie poinformowała o tym fakcie Powiatowego Urzędu Pracy w M.. Co więcej, również dokonane w tej dacie zawiadomienie całkowitym milczeniem pomijało to, że P. S. (2) (nosząca już wówczas nazwisko N.) nie wykonywała takiej pracy, do jakiej została skierowana (i w związku z którą została przyznana refundacja na wyposażenie stanowiska pracy). Przeciwnie, z treści złożonego w tej dacie przez A. N. pisma (oraz z pisma kolejnego, datowanego na 26 kwietnia 2016 roku) wynika, że twierdzi ona (na potrzeby PUP w M., tj. na potrzeby inne aniżeli te, jakie miała w niniejszym procesie), że P. S. (2)/N. nadal pracuje jako magazynier, gdyż zwraca się o skierowanie w jej miejsce, w związku z jej zwolnieniem lekarskim, innej osoby na stanowisko magazyniera, a nie managera. Nie sposób przy tym uznać, że A. N. (1), osoba od dziesięciu lat prowadząca już wówczas znakomicie (wedle swoich twierdzeń) prosperującą działalność gospodarczą, będąca żoną A. N. (2), osoby, która w zeznaniach złożonych przed sądem przedstawiła siebie jako rzutkiego biznesmena, radnego miejskiego doskonale obeznanego nie tylko z różnymi procedurami i dokumentami, nie zrozumiała stosownego zapisu umowy refundacyjnej i nie wiedziała, że powinna powiadomić PUP o tym, że P. S. (2) już nie wykonuje pracy na stanowisku, za utworzenie którego A. N. (1) pobrała ze środków publicznych 15.000 złotych. Jest to tym bardziej niemożliwe, gdy zważyć, że A. N. (1) nie miała problemów z dochowaniem stosownej procedury po śmierci drugiego ze skierowanych przez PUP na to stanowisko bezrobotnych, S. L. S. L. zmarł bowiem w dniu 6 czerwca 2016r., a już 14 czerwca 2016 r. (czyli zachowując siedmiodniowy termin) A. N. (1) powiadomiła o tym fakcie PUP, wnosząc o skierowanie do pracy do niej kolejnego bezrobotnego (którym notabene okazał się być jej drugi syn, J.).

Oczywiście, można by twierdzić, że prawdziwą wersją zdarzeń jest wersja przedstawiona w toku niniejszego procesu, a A. N. (1) może ponieść konsekwencje wyłącznie przed Powiatowym Urzędem Pracy w M.. Takie ustalenie byłoby jednak możliwe wyłącznie wówczas, gdyby uznać, że to przedstawiona przed sądem wersja zdarzeń jest prawdziwa. Zważywszy na szereg okoliczności przytoczonych niżej, uznanie takiej tezy za prawdziwą nie jest jednak możliwe a

wersją najbardziej prawdopodobną jest ta, że A. N. (1) składała nieprawdziwe oświadczenia zarówno przed sądem, jak i przed PUP-em, usiłując w ten sposób każdorazowo uzyskać dla siebie lub dla osób sobie bliskich (matka jej wnuka i żona jej syna niewątpliwie jest dla niej taką bliską osobą) w nieuczciwy sposób środki finansowe.

W tym miejscu potrzebne jest więc zwrócenie uwagi na sposób działania małżonków N., którzy dowolnie zmieniają swoje twierdzenia, dopasowując je do bieżącej sytuacji i jawiących się im w danym momencie problemów.

I tak, bezpośrednio po wszczęciu przez ZUS O/S. postępowania zakończonego wydaniem zaskarżonej w niniejszym procesie decyzji, tj. postępowania nakierowanego na zbadanie okoliczności zatrudnienia P. N. (1) (S.) u płatniczki, zarówno P. N. (1), jak i A. N. (2) zeznawali zgodnie, przesłuchiwani po pouczeniu o odpowiedzialności z art. 233 § 1 Kodeksu karnego, że P. N. (1) jako manager przejęła obowiązki, które w przedsiębiorstwie (...) wykonywał A. N. (2), a których nie mógł dłużej wykonywać w związku z przebytem w styczniu 2015 r. wypadkiem i związaną z nim rehabilitacją. Treść tych zeznań w tym zakresie nie budzi żadnych wątpliwości co do intencji osób, które je składały. W ocenie sądu jasne jest przy tym, że tak P., jak i A. N. (2) próbowali swoimi zeznaniami uwiarygodnić wówczas przyznanie pracownicy wynagrodzenia o wysokości niespotykanej w historii działalności należącej do A. N. (1) firmy (zwyczajem było u niej zatrudnianie pracowników z pensją minimalną lub niewiele przekraczającą wynagrodzenie minimalne, a w każdym razie oficjalne wykazywanie takiej wysokości zarobków) i w tym celu uzgodnili określoną wersję zdarzeń. Tymczasem, gdy tylko okazało się, że w związku z treścią tych zeznań ZUS postanowił wszcząć drugie postępowanie, nakierowane m.in. na zbadanie czy A. N. (2) nie powinien zostać zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tytułu współpracy z A. N. (1) przy prowadzeniu działalności gospodarczej, oboje równie zgodnie zmienili prezentowaną przez siebie wersję zdarzeń, wskazując obecnie w postępowaniu przed sądem (a A. N. (2) także w postępowaniu przed ZUS-em, w czasie przesłuchania w dniu 26 lipca 2016 r.), że omawiane zeznania złożone wcześniej przed ZUS-em stanowiły rodzaj „przejęzyczenia”. W ocenie sądu powyższe twierdzenia w żadnej mierze w okolicznościach niniejszej sprawy nie mogą zostać zaakceptowane jako wiarygodne. Tak P., jak i A. N. (2) są bowiem osobami dorosłymi, legitymującymi się średnim wykształceniem. A. N. (2), jak sam wskazał, jest także radnym miejskim, który bierze udział w procesie stanowienia prawa miejscowego i podpisuje różne ważne dokumenty. Sąd zakłada przy tym, że czyni to z należytym rozeznanie i powagą, mając świadomość skutków swoich działań (sąd zakłada bowiem, być może niesłusznie, że osoby, które pretendują do bycia radnymi miejskimi i zostają wybrane do pełnienia tej funkcji przez wyborców, posiadają niezbędne do tego cechy nie tylko charakteru, ale i umysłu). Identyczne założenie sąd czyni, gdy idzie o składanie zeznań przed uprawnionym do odbierania takich zeznań organem – czy to organem administracji publicznej, jakim jest ZUS, czy sądem. Nie sposób jest bowiem założyć, że A. N. (2), osoba doświadczona życiowo zarówno z racji wieku, jak i prowadzenia własnego biznesu, nie tylko złożyłby zeznania w sposób – delikatnie rzecz ujmując - niechlujny, mówiąc coś, co nie jest prawdą, ale również po przeczytaniu protokołu nie dostrzegłby tego i nie sprostował informacji dającej nieprawdziwy obraz przebiegu zdarzeń. Jedyne wytłumaczenie takiej sytuacji jest więc takie, jakie zostało przedstawione na początku, to jest, że A. i P. N. (1) w świadomy sposób zeznali nieprawdę, przy czym bez znaczenia jest to za którym razem kłamali, a za którym mówili prawdę, skoro nie jest możliwe aby obie przedstawione przez nich wersje jednocześnie były prawdziwe. Jedyne wytłumaczeniem dla takiego postępowania jest zaś chęć uniknięcia konsekwencji finansowych swojego wcześniejszego działania – w pierwszym przypadku zeznania określonej treści miały służyć uzyskaniu przez P. N. (1) (a pośrednio także przez jej męża M. N.) wielotysięcznych świadczeń z ZUS-u, związanych najpierw z korzystaniem z blisko półrocznego zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, a następnie z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego; w drugim natomiast chodziło o uniknięcie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne za A. N. (2).

W identyczny sposób należy ocenić zachowanie A. N. (1), dotyczące jednak nieco innych okoliczności. Przedmiotem przywołanej już wyżej drugiej kontroli nie był bowiem wyłącznie charakter czynności wykonywanych przez A. N. (2), ale także to czy płatniczka (A. N. (1)) i jej pracownicy powinni podlegać ustawodawstwu polskiemu czy niemieckiemu. Przyczyną takich podejrzeń organu rentowego było to, że – uzasadniając przyznanie P. N. (1) wysokiego wynagrodzenia – w toku pierwszej kontroli płatniczka powoływała się na działalność P. N. (1) na rynku niemieckim oraz pozyskanie przez nią szeregu kontrahentów właśnie z Niemiec, co miało doprowadzić do znaczącego (około trzydziestoprocentowego) wzrostu przychodów przedsiębiorstwa A. N.. Mając świadomość przedmiotu prowadzonego

przez ZUS postępowania (organ zwrócił się o nadesłanie określonych dokumentów, w tym dotyczących obrotu firmy na terenie Polski i Niemiec), w trakcie swojego przesłuchania przed ZUS-em w dniu 18 lipca 2016 roku A. N. (1) zeznała m.in., że jej działalność gospodarcza jest prowadzona na terenie kraju i tylko czasami za granicą, w Niemczech. Ponadto oświadczyła, że najwięcej towaru sprzedaje w Polsce, a tylko czasami prowadzi handel z Niemcami, przy czym albo to Niemcy przyjeżdżają do niej po towar, albo jej pracownicy dowożą go im, jednak tylko do granicy kraju (nie przekraczają granicy). Wyraźnie zeznała też, że ma stoiska w Niemczech, na tzw. marktach, gdzie okazjonalnie sprzedaje polskie warzywa i owoce. Zapytana o częstotliwość wyjazdów pracowników do Niemiec, doprecyzowała, że było to sporadycznie, kilka razy w miesiącu. Z kolei na pytanie o nazwy niemieckich kontrahentów A. N. (1) odpowiedziała, że nie pamięta szczegółowych nazw, ale jest to duże niemieckie targowisko, gdzie jednak handluje rzadko, głównie cytrusami przed świętami Bożego Narodzenia. Podobną wersję zdarzeń przedstawili wówczas przesłuchani w charakterze świadków pracownicy A. P. R. i S. W.. Zeznali bowiem, że jeżdżą tylko do granic kraju, a poza tym do S. i N. S. (S. W., protokół przesłuchania w ZUS z 25.07.2016 r., k. 395 akt kontroli ZUS) oraz, że z P. N. (1) jeździli tylko parę razy, pod granicę (P. R., protokół przesłuchania w ZUS z 26.07.2016 r., k. 406v akt kontroli ZUS)

Powyższe zeznania pozostają w całkowitej sprzeczności z zeznaniami złożonymi przez A. N. (1) przed sądem w toku niniejszego procesu. Na rozprawie w dniu 2 lutego 2017 r. A. N. (1) wyjaśniała bowiem (co zostało zarejestrowane dzięki systemowi audiowizualnej rejestracji przebiegu rozpraw), że pracownicy zatrudniani przez nią na stanowiskach sprzedawców-kierowców jeździli z towarem tak do Polski, jak i za granicę. Z jej ówczesnych wyjaśnień wynikało przy tym jasno, że te wyjazdy miały charakter stały i systematyczny, tj. że kierowcy stale jeździli z towarem na określone niemieckie rynki („markty”) czyli place handlowe w poszczególnych miejscowościach, gdzie odbywała się sprzedaż warzyw i owoców. Doprecyzowywała przy tym, że P. N. (1) jeździła do takich niemieckich miejscowości jak N., N. czy A., gdzie stała na placach, rozkładała towar i go sprzedawała. Wyjaśniła również, że pracownica ta zaczęła jeździć do Niemiec już w październiku. Powyższe potwierdziła w swoich wyjaśnieniach złożonych na tej samej rozprawie P. N. (1). Z kolei na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 r., przesłuchiwana pod rygorem odpowiedzialności karnej i po odebraniu przyrzeczenia, A. N. (1) podtrzymała twierdzenia, że kierowcy jeżdżą i sprzedają towar w Niemczech. Nie chciała lub nie potrafiła przy tym doprecyzować częstotliwości takich wyjazdów, poprzestając na stwierdzeniu, że ma to miejsce „często, a w okresie letnim czasem codziennie”. Zeznała także, że S. W. jeździł na rynki niemieckie. Podobnie P. N. (1), zeznając w sądzie w dniu 6 kwietnia 2017 r. wyjaśniła, że jeździła do Niemiec sprzedawać towar – m.in. razem z S. W. i P. R., przy czym była z nimi w Niemczech więcej niż raz.

Z zestawienia tych zeznań wynika więc jasno po pierwsze, że któraś z wyżej wymienionych osób (jedna lub więcej, niewykluczone, że wszystkie) w czasie któregoś przesłuchania prowadzonego pod rygorem odpowiedzialności karnej zeznała nieprawdę. Jeśli bowiem prawdą jest to, że kierowcy zatrudniani przez A. N. (1) jeździli do Niemiec tylko sporadycznie, a sprzedaż w Niemczech prowadzona była głównie w okresie przed Bożym Narodzeniem i dotyczyła cytrusów (jak A. N. (1) zeznawała przed ZUS-em, usiłując uniknąć ustalenia, że prowadzi przeważającą część swojej działalności na terenie Niemiec), niemożliwym jest, by przyjąć, że P. N. (1) w czasie swojego zatrudnienia w ogóle jeździła do Niemiec. Po pierwsze, w świetle tych zeznań nie miałyby po co i z kim tam jeździć, skoro A. N. niemal nie prowadziła sprzedaży na terenie Niemiec, a kierowcy dojeżdżali tylko do granicy (P. N. (1) nie dysponowała zaś własnym samochodem służbowym), po drugie, nie miałyby możliwości tam pojechać, skoro A. N. (1) wedle swych zeznań miała tam handlować w okresie przed Bożym Narodzeniem, a w roku 2015 przez cały grudzień jej firma była zamknięta, zaś wszyscy pracownicy, w tym P. N. (1), korzystali z urlopów wypoczynkowych. Z kolei dokonanie przeciwnego ustalenia (że P. N. (1) jeździła do Niemiec, prowadząc tam aktywne działania handlowe jako „manager”) wiązałoby się z koniecznością oparcia się wyłącznie na zeznaniach A., P. i A. N. (2) złożonych w toku postępowania przed sądem, a co za tym idzie, uznaniu ich za osoby wiarygodne i prawdziwe, przy jednoczesnym przyjęciu, że kłamały w postępowaniu administracyjnym prowadzonym przez ZUS. Z oczywistych względów sąd nie może poczynić takiego założenia. Brak jest bowiem jakichkolwiek podstaw, by wyprowadzać korzystne dla odwołujących wnioski z faktu, że okazały się one osobami, delikatnie rzecz ujmując, mijającymi się z prawdą. Prowadziłoby to bowiem do usankcjonowania postawy polegającej na dopasowywaniu swoich twierdzeń do bieżących potrzeb, w celu osiągnięcia własnej korzyści majątkowej kosztem Skarbu Państwa.

W ocenie sądu już powyższe wydaje się być wystarczające, by uznać, że umowa o pracę zawarta przez obie odwołujące się ze skutkiem od 1 listopada 2015 roku była umową pozorną. Brak jest bowiem jakichkolwiek przekonujących dowodów na to, by przyjąć, że P. N. (1) od 1 listopada 2015 r. w ogóle wykonywała na rzecz A. N. (1) pracę, i to tego rodzaju, że uzasadniała ona przyznanie jej wynagrodzenia ponad czterokrotnie wyższego niż ustalone na mocy pierwszej umowy. Przeciwnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy przemawia za przyjęciem, że obie strony podpisały pisemną umowę datowaną na 31 października 2015 r. jedynie dla pozorów, chcąc wywołać tym samym w pracownikach ZUS przekonanie, że P. S. (2) świadczyła w tym czasie dla A. N. (1) pracę w związku z którą podstawa wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne wynosiła 8000 zł, a co za tym idzie – umożliwić P. S. (2) uzyskanie w krótkim czasie najpierw zasiłku chorobowego, a potem zasiłku macierzyńskiego liczonego od takiej właśnie podstawy. Tymczasem, zgodnie z treścią przepisu art. 83 Kodeksu cywilnego, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Oznacza to, że umowę o pracę na czas nieokreślony z 31 października 2015 r. należało uznać za nieważną, co przesądzało konieczność przyjęcia, że nie doszło do skutecznej zmiany podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. S. (2) (N.).

Dla wyczerpania argumentacji przemawiającej za wydaniem takiego a nie innego rozstrzygnięcia, można jednak zwrócić uwagę jeszcze na szereg innych okoliczności, które dla przejrzystości zostaną przywołane niżej hasłowo.

### ***Data dokonania zgłoszenia zmiany wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. S. (2) (N.)***

P. składek wypełniła dokumenty, w których po raz pierwszy ujawniła na zewnątrz zmianę wysokości wynagrodzenia (a co za tym idzie – podstawy wymiaru składek) P. S. (2), w dniu 9 grudnia 2015 roku. Tymczasem w dniu 1 grudnia 2015 roku P. S. (2) odbyła wizytę u lekarza ginekologa, który tego dnia stwierdził (i odnotował w dokumentacji), że jest ona w ciąży. Jest to więc najpóźniejsza data, kiedy P. S. (2) dowiedziała się, że jest w ciąży z M. N., synem A. i A. N. (2). W dobie testów ciążowych, pozwalających na stwierdzenie ciąży w krótki czas po zapłodnieniu, uprawnione jest jednak twierdzenie, że ubezpieczona wiedziała o tym, że jest w ciąży jeszcze przed wizytą u lekarza ginekologa. Sąd nie daje przy tym wiary A. N. (1), gdy twierdzi, że o ciąży P. S. (2) dowiedziała się dopiero w roku 2016. Jak wyjaśniono wyżej, A. N. (1) jest bowiem całkowicie niewiarygodna. W sytuacji zaś gdy brak jest jakichkolwiek miarodajnych i przekonujących dowodów na to, aby już wcześniej faktycznie doszło do zmiany zakresu obowiązków P. S. (2) (i zmiany jej wynagrodzenia), w pełni uprawnione jest uznanie, że obie odwołujące się podpisały umowę o pracę z 31 października 2015 roku dopiero po tym, gdy P. S. (2) dowiedziała się, że jest w ciąży. Umowa ta w ocenie sądu została bowiem antydatowana.

### ***Tworzenie przez A. N. (1) fikcyjnych dokumentów na potrzeby niniejszego procesu.***

W aktach ZUS i w aktach sprawy znajdują się dwie różne listy płac podpisane przez P. S. (2) (N.). Do akt ZUS na etapie postępowania kontrolnego prowadzonego w związku z podstawą wymiaru składek P. S. płatniczka złożyła bowiem listy dotyczące wyłącznie P. S., na których widnieje ona jako jedyny pracownik (z liczbą porządkową, jeśli chodzi o pozycję na liście, nr 1). Każda z tych list opatrzona jest przy tym własnoręcznym podpisem P. S. (2). Tymczasem w toku procesu do akt sprawy, wraz z pismem procesowym z 26 stycznia 2017 roku, pełnomocniczka obu odwołujących złożyła do akt całkiem inne listy płac. Ujęte na nich kwoty wynagrodzeń P. S. (2) są przy tym identyczne jak te na pierwszych, wyżej wskazanych listach. Listy te dotyczą jednak zbiorczo wszystkich pracowników A. N. (1), a P. S. (2) widnieje na nich jako kolejna osoba, z liczbą porządkową, jeśli chodzi o pozycję na liście, nr 4. Także te listy opatrzone są jej własnoręcznym podpisem. Tym samym niemożliwe jest uznanie, aby pierwsze listy (te dotyczące tylko P. S.) były po prostu wyciągiem czy wybiórczą kserokopią drugich, zbiorczych list. W ocenie sądu, wyrażonej w oparciu o wieloletnie orzekanie w sprawach z zakresu prawa pracy, nie jest praktykowane, by pracodawcy sporządzali listy płac w kilku wersjach, oczekując od pracownika podpisania każdej z tych wersji. Podpis złożony przez pracownika na liście płac pełni bowiem rolę potwierdzenia, że pracownik otrzymał ujęte na tej liście wynagrodzenie, w sytuacji gdy jest ono wypłacane gotówką. Oczywiście jest w tej sytuacji, że pracownik dokonuje takiego potwierdzenia tylko raz, nie zaś kilka razy. Oczywiście, z samego faktu sporządzenia przez pracodawcę dwóch wersji list płac nie sposób samodzielnie wyprowadzić wniosku, że mają one charakter fikcyjny. Jeśli jednak jak w tym przypadku okoliczność



ta współlistnieje z szeregiem innych okoliczności świadczących o tym, że płatnik składek nie jest osobą uczciwą, rodzi się uzasadnione podejrzenie, czy istnienie podwójnych list płac nie świadczy o tym, że płatnik składek „pogubił się” w tworzeniu dokumentacji mającej uwiarygodnić jego twierdzenia.

Wniosek taki wydaje się być tym bardziej uprawniony, gdy zauważyć, że wątpliwości budzą także listy obecności złożone przez pracodawcę jako dowód na wykonywanie pracy przez P. S. (2). Uwagę sądu zwróciła bowiem lista obecności dotycząca września 2015 roku (k. 75 akt sądowych), na której swoje podpisy potwierdzające rzekomą obecność w pracy złożyła P. S. (2) oraz B. J. (1) – pracownica zatrudniana przez A. N. na stanowisku magazyniera. Obie pracownice widnieją na tej liście jako osoby, które pojawiły się w pracy po raz pierwszy w dniu 14 września 2015 r. Istotnie, B. J. (1) zawarła z A. N. (1) umowę o pracę w tej właśnie dacie. Do dnia 10 września 2015 roku wykonywała ona jednak faktycznie pracę na rzecz tej samej pracodawczyni, tyle że w oparciu o umowę o staż, zawartą w wyniku skierowania wydanego przez PUP w M.. A. N. (1) przesłuchiwana przed sądem wyjaśniła, że nie prowadziła innych list obecności niż te złożone do akt. W takiej zaś sytuacji niezrozumiałe jest to, dlaczego w dniach od 1 do 10 września 2015 roku B. J. (1) miałyby być zwolniona z ich podpisywania, skoro w tym czasie faktycznie pracowała na rzecz A. N. (1). Jedynym logicznym wyjaśnieniem tego faktu, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, jest więc to, że owe listy obecności mają charakter fikcyjny i zostały stworzone dopiero na potrzeby niniejszego postępowania, przy czym tworzący je nie przewidzieli tego, że sąd zechce zweryfikować zawarte w nich dane, żądając nadesłania akt osobowych B. J. (1).

### ***(...) P. S. (2) jako „managera” a udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w kontekście racjonalności takiej decyzji pracodawcy.***

Zarówno z przedłożonych przez A. N. (1) list obecności, jak i z jej wyjaśnień złożonych w toku postępowania sądowego wynika jakoby przyczyną powierzenia P. S. (2) stanowiska managera z wysokim wynagrodzeniem była konieczność odciążenia A. N. (1) od wykonywania szeregu obowiązków. Zakładając, że wersja zdarzeń przedstawiona przez odwołujące w toku procesu przed niniejszym sądem byłaby prawdziwa, trzeba byłoby uznać, że A. N. (1) zdecydowała się na stałe ponoszenie znacznych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika na takim stanowisku i z taką pensją (do wypłacanego pracownicy wynagrodzenia trzeba bowiem jeszcze doliczyć obciążające wyłącznie pracodawcę składki ZUS, co daje co miesiąc kwotę oscylującą w okolicach 10.000 złotych). Wedle swoich twierdzeń, pracodawczyni nie wiedziała wszak o ciąży P. S. (2), nie mogła więc przypuszczać, że pracownica ta wkrótce zacznie korzystać ze zwolnień lekarskich, co zwolni ją z obowiązku dokonywania tak na jej rzecz, jak i na ZUS, jakichkolwiek wypłat. W ocenie sądu brak jest jednak jakiegokolwiek uzasadnienia dla podjęcia przez pracodawcę decyzji o zatrudnieniu takiego pracownika w takim momencie. A. N. (1) wskazywała bowiem, że okres zimowy jest słabszym okresem dla jej działalności, gdyż – z oczywistych względów – handel warzywami i owocami nie ma wtedy dużych rozmiarów. Potwierdzeniem tego jest to, że A. N. (1) udzieliła swoim pracownikom urlopów wypoczynkowych na całe dwa miesiące, tj. grudzień 2015 roku i styczeń 2016 roku. Urlopu takiego udzieliła przy tym także P. S. (2), mimo że ta została zatrudniona dopiero 14 września i była to jej pierwsza praca w życiu, co oznacza, że wymiar urlopu przysługującego jej w grudniu 2015 roku wynosił ledwie 7 dni, a w styczniu 2016 roku wzrósł o kolejne dwa dni (art. 153 § 1 k.p.). Sąd nie znajduje logicznego wyjaśnienia dla takiego zachowania pracodawczyni, tym bardziej, że do tej pory wykazywała ona dużą troskę o swoje interesy, płacąc pracownikom pensje minimalne lub tylko nieznacznie wyższe od minimalnych oraz skwapliwie wykorzystywała możliwości uzyskania wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy, czy to w formie stażu dla bezrobotnych, czy refundacji kosztów utworzenia stanowisk pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy dla sądu nieprzekonywujące są przy tym twierdzenia A. N. (1) o wyjątkowych walorach P. S. (2), które miały skłonić ją do zatrudniania ją niemal za wszelką cenę. Z całym szacunkiem dla P. S. (2) wydaje się bowiem, że wchodząca na rynek pracy osoba z wykształceniem średnim ogólnym, bez matury, która swoją znajomość języków obcych określa jako podstawową (w kwestionariuszu wypełnionym na potrzeby rejestracji w PUP), nie jest na tyle atrakcyjną postacią na rynku pracy, by mogła skłonić jakiegokolwiek racjonalnego pracodawcę do podjęcia ryzyka znacznego pogorszenia swojego wyniku finansowego, do tego w trudnym dla swojej działalności momencie, tj. w czasie naturalnego osłabienia wyników finansowych związanych z sezonowością prowadzonej działalności.

### **Brak dowodów na wykonywanie przez P. N. (1) pracy managera.**

W realiach niniejszej sprawy, w których nie sposób jest wskazać choćby jednego powodu, dla którego sąd miałby dać wiarę twierdzeniom obu odwołujących, dla porządku już tylko można zauważyć, że nie naprowadzono także żadnego wiarygodnego dowodu, w oparciu o który można by wysnuć choćby przypuszczenie, że P. N. faktycznie pracowała jako manager. W szczególności gołosłowne pozostały twierdzenia o tym, jakoby jej działania doprowadziły do wzrostu przychodów firmy o 30%, tj. o 500-600 tysięcy złotych rocznie. W toku postępowania przed ZUS, w czasie swojego przesłuchania P. N. (1) nie potrafiła wymienić nazwy żadnego pozyskanego przez siebie kontrahenta, wymawiając się chęcią poprawnego podania ich obcojęzycznych nazw, co wydaje się wymówką dziwną dla osoby rzekomo komunikatywnie posługującą się językiem niemieckim, która miała być na tyle atrakcyjna dla niemieckich kontrahentów, że proponowali jej pracę za 2000 euro miesięcznie (wedle wyjaśnień P. i A. N. (1) złożonych w toku postępowania przed sądem). Najbardziej istotne jest jednak w tym kontekście to, że nazwy owych firm zostały następnie przekazane ZUS-owi przez reprezentującego P. N. (1) pełnomocnika, z zastrzeżeniem, że są to przykładowi kontrahenci, z którymi jego mandantka w okresie zatrudnienia „podjęła współpracę”. Jak jednak wynika z oświadczenia złożonego przez A. N. (1) na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 roku (k. 231 akt sądowych oraz w wersji elektronicznej) z wszystkimi tymi kontrahentami A. N. (1) współpracowała ona już wcześniej, tj. przed zatrudnieniem P. N. (1), wobec czego nie sposób jest doszukać się istnienia jakichś szczególnych, wymagających nadzwyczajnego wynagradzania, zasług P. N. (1) w tym, że tę współpracę kontynuowała. Poza tym nie złożono jednak do akt jakichkolwiek dowodów, z których wynikałoby, że P. S. (2) (N.) podpisywała jakiegokolwiek dokumenty wychodzące w imieniu A. N. (1) na zewnątrz, że faktycznie prowadziła rozmowy z jakimikolwiek kontrahentami oraz, że w ogóle wykonywała jakiegokolwiek czynności, które należą do typowych zadań wysoko wynagradzanego managera.

W powyższej sytuacji, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił w całości oba odwołania, o czym orzekł w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II sentencji wyroku, na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Zgodnie z art. § 2 pkt 4 tego rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym do 27 października 2016 r., tj. w dacie złożenia odwołań, stawki minimalne wynosiły przy wartości przedmiotu sprawy nieprzekraczającej 10 000 zł - 2400 zł. Rozstrzygając o kosztach procesu w niniejszej sprawie sąd kierował się przy tym treścią uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r. III UZP 2/16, której nadano moc zasady prawnej. W uchwale tej Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Od dnia 1 stycznia 2016 r. kwestie dotyczące opłat za czynności radców prawnych reguluje zaś rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w której kwestie dotyczące stawek minimalnych obliczanych od wartości przedmiotu sporu reguluje w § 2.

SSO Monika Miller-Młyńska

#### Zarządzenia:

1. (...)
2. (...)

3. (...)

SSO Monika Miller-Młyńska