

*Sygn. akt VIII U 2512/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Małgorzata Skirło</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 24 lipca 2015 r. w Gliwicach

**sprawy** A. P.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**przy udziale** zainteresowanego Przedsiębiorstwa (...) sp. j.

w K.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** A. P.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 24 października 2014 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdza, że odwołująca A. P. podlega od 5 marca 2014 r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik przez płatnika składek Przedsiębiorstwo (...) sp. j. w K., dla której podstawa wymiaru składek z tytułu wynagrodzenie zasadniczego stanowi kwota 4.000 zł;

2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie;

3. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania.

(-) SSO Jolanta Łanowy

**Sygn. akt VIII U 2512/14**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 października 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że ubezpieczona A. P. podlega od 5 marca 2014r.obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń

jako pracownik przez płatnika składek PW (...) Sp. J. w K., z podstawą wymiaru składek z tytułu wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej w kwocie 2.100 zł.

W uzasadnieniu decyzji ZUS zakwestionował wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia w kwocie 10.000 zł brutto.

ZUS wskazał, że pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek PW (...). J. z siedzibą w K. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 5 marca 2014r. do 4 marca 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menager z wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł brutto oraz miesięczną premią uznaniową w wysokości 6.000 zł brutto. A. P. od 5 marca 2014r. została zgłoszona do obowiązkowych, ubezpieczeń społecznych jako pracownik przez płatnika składek, z wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł brutto oraz miesięczną premią uznaniową 6.000 zł brutto, zaś już od 29 kwietnia 2014r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i wystąpiła do ZUS o wypłatę świadczenia. Organ rentowy wskazał, iż nie podważa wiarygodności istnienia od 5 marca 2014r. stosunku pracy, ani faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną, lecz kwestionuje wyłącznie wysokość podstawy wymiaru składek, która w znacznym stopniu przewyższa wynagrodzenie innych pracowników. Płatnik składek nie wykazał aby ubezpieczona dysponowała przymiotami, które pozwalałyby pracodawcy na wypłatę wynagrodzenia w tak wygórowanej kwocie. W ocenie ZUS wynagrodzenie ubezpieczonej ustalone w umowie o pracę jest wygórowane i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego jak i sprzeczne z społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. ZUS wskazał, iż doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego i krótkotrwałe wykonywanie umowy o pracę za bardzo wysokim wynagrodzeniem, z uwagi na szybką niezdolnością do pracy nie da się postrzegać jako etycznego i uczciwego wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. W ocenie ZUS ustalenie wynagrodzenia w tak wysokiej kwocie zmierza wprost do świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z funduszu chorobowego kosztem pozostałych ubezpieczonych partycypujących w tworzeniu tego funduszu. ZUS wskazał, że przy marginalnym wkładzie ubezpieczonej w opłacaniu składek, w przypadku wystąpienia o urlop macierzyński i rodzicielski w pełnym wymiarze prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługiwałoby jej przez łączny okres 365 dni (52 tygodnie) w łącznej kwocie 83.760,04 zł. Powołując się na treść art. 83 § 1 kodeksu cywilnego wskazywał, iż nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona A. P. domagając się jej zmiany i uznania, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 5 marca 2014r. jako pracownika płatnika składek PW (...) Sp. J. w K., z podstawą wymiaru składek 10.000 zł. W uzasadnieniu odwołania wskazała, że cechą prawa ubezpieczeń społecznych nie jest zasada ekwiwalentności i nie można mówić o ścisłej zależności składki i świadczenia. W ubezpieczeniach społecznych obowiązuje natomiast zasada solidarności społecznej. Nadto wskazała, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają autonomiczny charakter i stosowanie do nich przepisów prawa cywilnego możliwe jest jedynie w oparciu o wyraźne odesłanie do tych przepisów. W ocenie skarżącej ZUS nie ma prawa ingerować w wysokość podstawy wymiaru składek poza sytuacją, gdy zostanie przekroczone 250% podstawy ustalonej przez ustawodawcę rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Powołując się na orzecznictwo sądowe wskazał, że ustalenie nadmiernego wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne może być kwestionowane przez organ rentowy, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art.58 k.c.)

Strona zainteresowana Przedsiębiorstwo (...) J. w K. poparła odwołanie.

**Sąd ustalił, co następuje:**

Ubezpieczona A. P., urodzona (...) pracowała w magazynie sprzętu elektronicznego jako zastępca kierownika w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.500 zł netto miesięcznie. Podlegała jej grupa 14 osób – pracowników magazynu.

Od znajomej ubezpieczona dowiedziała się o możliwości podjęcia pracy w firmie PW (...) Spółka Jawna w K..

Z dniem 5 marca 2014r. ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w firmie Przedsiębiorstwo (...) Spółka Jawna w K..

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 5 marca 2014r. do 4 marca 2017r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku menadżera za wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł miesięcznie oraz premią uznaniową w wysokości 6.000 zł miesięcznie.

Sąd ustalił, iż ubezpieczona posiadała ważne badania lekarskie oraz odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ustalono, że z dniem 5 marca 2014r. płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę.

Za miesiąc marzec 2014r. płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 9.047,62 zł. Za miesiąc kwiecień 2014r. płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 9.333,33 zł.

Sąd ustalił, iż firma Przedsiębiorstwo (...) Spółka Jawna w K. zajmuje się produkcją i transportem żwiru, piasku i węgla.

Oprócz ubezpieczonej firma zatrudnia kilku pracowników na stanowiskach kierowców oraz mechanika, których wynagrodzenie kształtuje się od 1050 zł do 2.550 zł brutto miesięcznie. Oprócz pracowników w firmie pracę świadczy trzech współwłaścicieli.

Firma poszukiwała pracownika na stanowisku menadżera.

Sąd ustalił, iż (...) spółki jawnej PW (...), B. B. i B. W. w załączniku PIT-B do zeznania podatkowego PIT-36 wykazali przychód spółki za 2013r. w kwocie 2.358.832,20 zł, za 2014r. wykazali przychód spółki w kwocie 1.508.191,78 zł. Oprócz prowadzenia spółki (...) prowadzi własną działalność gospodarczą.

Ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie, w dniach od 5 marca 2014r. do 28 kwietnia 2014r. świadczyła pracę, co potwierdziła podpisem na liście obecności.

Do obowiązków ubezpieczonej należało poszukiwanie nowych kontrahentów, korespondencja z klientami, fakturowanie. Prace wykonywała na miejscu w siedzibie firmy. Wspólnicy spółki wykonywali pracę w terenie, jeździli do kontrahentów.

Od (...) ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą, następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego.

W okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego pracodawca nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce.

Ustalono, że zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru za okres od 1 czerwca 2014r. do 14 września 2014r. (106 dni) wynosi 30.488,78 zł brutto.

Zasiłek macierzyński za okres od(...) (364) w wysokości 80% podstawy wymiaru wynosi 83.760,04 zł brutto.

ZUS wstrzymał wypłatę zasiłku.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, informacji Naczelnika Drugiego Urzędu Skarbowego w G. z dnia 20 kwietnia 2015r. (k.26), PIT 36 i PIT 36 L (k.28), przesłuchania odwołującej A. P. (nagranie z rozprawy z dnia 16 czerwca 2015r. min. 06.24 i n., k.34). Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania odwołującej z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo strony zainteresowanej.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.121), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W myśl art. 46 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez ubezpieczoną A. P. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika zatrudnionego w firmie PW (...). J. w K.. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek jak i okres zatrudnienia i faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną nie były bowiem negocjowane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę w łącznej wysokości 10.000 zł, na które składały się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.000 zł miesięcznie oraz premia uznaniowa w wysokości 6.000 zł miesięcznie.

Organ rentowy uznał, że ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia, miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami

przemawiającymi za takim stanowiskiem były w ocenie ZUS ciąża ubezpieczonej w chwili podpisywania przedmiotowej umowy o pracę, stosunkowo szybki okres w jakim ubezpieczona zaczęła korzystać z zasiłku chorobowego w związku z ciążą.

W treści zaskarżonej decyzji ZUS powołał się na art. 83 kodeksu cywilnego zgodnie z którym nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

***Natomiast w treści odwołania ZUS wskazywał na treść art. 58 kodeksu cywilnego, nie kwestionując przy tym ważności samej umowy a jedynie wskazując, iż wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej ustalonego na poziomie 10.000 zł jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a zatem nieważnością objęta jest część umowy dotycząca wysokości wynagrodzenia.***

Rolą Sądu pozostaje zatem zbadanie, czy ustalenie przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia w łącznej wysokości 10.000 zł, na które składa się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.000 zł miesięcznie oraz premia uznaniowa w wysokości 6.000 zł miesięcznie nie było czynnością prawną sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną.

***Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.***

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzenie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c, w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) 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 pracy.

**Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.**

**Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki, gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków FUS.**

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd orzekający podzielił wątpliwości organu rentowego co do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia. W ocenie Sądu wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia w łącznej kwocie 10.000 zł miesięcznie tj. 4.000 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz 6.000 zł premii uznaniowej, została zawyżona i jest nieadekwatna do powierzonych ubezpieczonej zadań.

Sąd orzekający nie neguje prawa stron do swobodnego ustalenia wysokości wynagrodzenia ani nie kwestionuje posiadanych przez ubezpieczoną kompetencji, z uwagi na wcześniejsze doświadczenie w pracy w magazynie i kierowanie grupą ludzi. W ocenie Sądu orzekającego, te kompetencje oraz szerszy zakres obowiązków jakie miała ubezpieczona w stosunku do poprzedniego zatrudnienia, polegający głównie na szukaniu nowych kontrahentów firmy, zostały już uwzględnione przy ustaleniu kwoty wynagrodzenia zasadniczego. Ubezpieczona jako nowy pracownik spółki uzyskała wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł miesięcznie, co jest wynagrodzeniem bardzo wysokim jak na nowo przyjętego pracownika, nadto pozostaje w dużej dysproporcji do wynagrodzenia pozostałych pracowników firmy. Sąd wskazuje jednak, że pracownicy ci byli zatrudnieni na zupełnie różnych stanowiskach – głównie kierowców, a zatem wynagrodzenia to nie może być porównywalne z wynagrodzeniem ubezpieczonej. Nadto obroty osiągnane przez płatnika składek oraz fakt spadku obrotów w 2014r. uzasadniają faktycznie zamiar płatnika, by stworzyć nowe stanowisko w firmie i zatrudnić nowego pracownika w celu poszukiwania kontrahentów oraz prowadzenia bieżących

spraw, w tym rozdysponowania pracy kierowców na miejscu w siedzibie firmy. W ocenie Sądu uzasadnia to również przyznanie nowemu pracownikowi odpowiedniego wynagrodzenia.

Natomiast w ocenie Sądu orzekającego brak podstaw do ustalenia dla ubezpieczonej dodatkowo premii w wysokości 6.000 zł miesięcznie.

Sąd zwraca uwagę, że strony podały, iż ustaliły jedynie wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 4.000 zł, zaś premia miała być przyznana zależnie od zawartych kontraktów. Z materiału dowodowego wynika jednak, że premia uznaniowa została wpisana już w umowie o pracę w wysokości 6.000 zł miesięcznie, co pozostaje sprzeczne z twierdzeniem odwołującej, że strony wcześniej nie uzgadniały kwoty premii. Wprawdzie w umowie określono premię jako uznaniową, jednak brak jakiegokolwiek regulaminu premiowania u płatnika składek nie pozwala na zweryfikowanie zasad przyznawania premii w firmie PW (...). J. i wskazuje na bardzo szeroką dowolność w przyznawaniu tego składnika wynagrodzenia.

Jak zeznała ubezpieczona premia została jej wypłacona w maju 2014r. w związku z zawarciem korzystnych kontraktów, tymczasem z list płac znajdujących się w aktach organu rentowego wynika, że zarówno w kwietniu – za miesiąc marzec 2014r. jak i w maju – za miesiąc kwiecień 2014r. ubezpieczona otrzymała premię uznaniową w wysokości odpowiednio 5.428,57 zł oraz 5.600 zł. W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego zarówno ubezpieczona jak i płatnik składek nie wykazali, że ubezpieczona wykonała pracę uzasadniającą przyznanie jej premii. Nie przedłożono żadnych zawartych kontraktów z kontrahentami pozyskanymi przez ubezpieczoną.

Reasumując powyższe rozważania Sąd uznał, że adekwatna do poziomu kwalifikacji ubezpieczonej oraz zakresu jej obowiązków jest kwota wynagrodzenia w wysokości 4.000 zł, natomiast zawarte w umowie o pracę zapisy określające wysokość premii uznaniowej wskazanej w miesięcznej kwocie 6.000 zł były – w opisanych wyżej okolicznościach niniejszej sprawy – sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i miały na celu umożliwienie pobierania odwołującej wyższego zasiłku chorobowego. A zatem mając na uwadze treść art. 58 kodeksu cywilnego postanowienia te należało uznać za nieważne.

W konsekwencji Sąd – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdził, że odwołująca A. P. podlega od 5 marca 2014r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik przez płatnika składek Przedsiębiorstwo (...). J. w K., dla której podstawa wymiaru składek z tytułu wynagrodzenie zasadniczego stanowi kwota 4.000 zł.

Mając na uwadze, że w okolicznościach niniejszej sprawy wyższa kwota wynagrodzenia nie znajduje uzasadnienia, Sąd w punkcie 2 wyroku – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. – oddalił odwołanie w pozostałym zakresie.

Jako że ubezpieczona po części wygrała sprawę, w punkcie 3 wyroku Sąd – mając na uwadze treść art. 100 k.p.c. – zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania.

SSO Jolanta Łanowy