

Sygn. akt VIII U 2187/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Anna Krzyszkowska

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2019 r. w Gliwicach

sprawy M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanej A. S.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 10 kwietnia 2018r. **nr** (...)

1. oddała odwołanie;
2. zasądza od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII U 2187/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 kwietnia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonej M. K. w okresie od 10 lipca 2017r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. S. stanowi minimalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat obowiązujące w danym roku kalendarzowym.

Organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia przyjętą przez strony, z uwagi na brak dowodów świadczenia pracy przez odwołującą na stanowisku managera oraz złą sytuację finansową płatnika składek. Z tych przyczyn organ rentowy przyjął, że zgodnie z art. 83 kc ustalenie wysokiego wynagrodzenia w kwocie 4920,79zł. jest pozorną czynnością prawną ukierunkowana na uzyskanie prawa do świadczeń w wyższym wymiarze.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona M. K., która wniosła o uchylenie decyzji i przyznanie prawa do świadczeń w prawidłowej wysokości, tj uwzględniającej wynagrodzenie określone w umowie o pracę

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowana przychyliła się do stanowiska odwołującej.

Sąd ustalił, co następuje:

Zainteresowana, w ramach działalności gospodarczej od lutego 2017r. prowadziła bar (...) w J.. Bar ten funkcjonował w tym miejscu od około 2-3 lat, a zainteresowana przejęła go na podstawie umowy franczyzy.. Miesięczny koszt utrzymania lokalu /w tym czynsz, media, raty leasingu za sprzęt/ określiła na 7000zł. Lokal oferował klientom napoje, alkohol i drobne przekąski.

Razem z lokalem przejęte zostały 3 osoby zatrudnione na umowę zlecenie, które otrzymywały wynagrodzenie godzinowe, lecz zainteresowana nie pamięta ile średnio godzin pracowały i w jakiej wysokości wypłacała im wynagrodzenie.

W księdze przychodów i rozchodów zainteresowana wykazała wydatki na wynagrodzenie w wysokości po 624zł. miesięcznie w okresie od lutego do czerwca 2017r.

Lokal był czynny w tygodniu od 15 do 20.00- 21.00 a w weekendy dłużej. Zainteresowana zwykle sama prowadziła bar w tygodniu, nadto zajmowała się zakupem towarów. Gdy była taka potrzeba to prosiła o pomoc osoby zatrudnione na umowę zlecenie lub ubezpieczoną. Zainteresowana nie pracowała w weekendy i wtedy ubezpieczona przyjeżdżała do lokalu, sprawdzała zaopatrzenie i czasami odbierała towar.

W okresie od lutego do czerwca 2017r. zainteresowana wykazywała przychody w wysokości od 1732,29zł. do 2969,59zł. miesięcznie i dokonywała zakupów towarów handlowych na kwoty 6243,24zł. do 24 403,56zł. W okresie tym zainteresowana wydała łącznie kwotę 81 658,72zł. na zakupy towarów i kwotę 13 253,93zł. tytułem wydatków, a przychody wyniosły 12 190,92zł., co oznacza stratę co najmniej w wysokości 82 721,73 zł.

Odwołująca, rocznik (...)ukończyła technikum hotelarskie w roku 2009r, w 2012r. studnia pierwszego stopnia na kierunku kosmetologii na (...) Wyższej Szkole Medycznej w K., a w październiku 2013r. studia podyplomowe w zakresie kadry i płace w przedsiębiorstwie w (...) Wyższej Szkole (...) w G.. Nadto w 2013r. odbyła kurs księgowości komputerowej pierwszego stopnia.

Odwołująca pracowała;

- w listopadzie 2010r. na umowę zlecenie przy obsłudze punktu (...) A. /sprzedaż art. żywnościowych/,
- od 16.09.2011r. do 31.03.2012/ w tym od 1.12.2011r. na 1/4 etatu/ jako sprzedawca w H. B. - instalacje budowlane;
- od 4.02. do 4.08.2013r., od 3.10.2012r. do 3.01.2013r. na umowę zlecenie w firmie (...) przy obsłudze klienta w biurze rekrutacyjnym i pracach sekretarskich
- od 1.10.2013r. do 25.05.2015r. w K. na stanowisku specjalisty ds. personalnych.

Odwołująca jest znajomą zainteresowanej. W dniu 6 lipca 2017r. zainteresowana na portalu F. zamieściła ofertę zatrudnienia na stanowisku managera w Ministerstwie Śledzia i Wódki w J..

W dniu 10.07.2017r. zainteresowana i odwołująca podpisały umowę o pracę na okres próbny jednego miesiąca, w której wskazano, że odwołująca będzie świadczyć pracę na stanowisku menadżera w wymiarze pełnego etatu z

wynagrodzeniem 4920,79zł. Odwołująca miała świadczyć pracę w siedzibie firmy. W dniu 10.08.2017r. podpisana została umowa o zatrudnieniu odwołującej na czas nieokreślony na takich samych warunkach.

Zainteresowana przedstawiła odwołującej informacje o warunkach zatrudnienia, w których wskazano m.in. że obowiązuje ją 8 godzinna dobowo norma czasu pracy oraz że przybycie do pracy i obecność w pracy potwierdzone jest przez podpisanie listy obecności znajdującej się w sekretariacie głównym firmy.

Następnie w dniu 17 lipca 2017r. zostało wydane orzeczenie lekarskie o zdolności odwołującej do pracy u zainteresowanej na stanowisku menadżera. W tym dniu zapisano w książeczce zdrowia dla celów sanitarno-epidemiologicznych brak przeciwwskazań do pracy ze wskazaniem daty następnego badania na 17 lipca 2018r.

Odwołująca potwierdziła odbiór faktur zakupu towarów dla zainteresowanej w dniu 1.08.2017r. – wtorek; 4.08.2017r. – piątek; 1.09.2017 – piątek; 13.09.2017r. – środa; 16.09.2017r. – sobota; 28.09.2017r. – czwartek.

W J. w tym okresie były 2-3 inne lokale z alkoholem.

W okresie od lipca do grudnia 2018r. bar w każdym miesiącu generował straty. Zainteresowana dalej wydawała znaczne kwoty na zakup towarów – od ponad 8 tysięcy do ponad 31 tysięcy. Nie umiała wyjaśnić, co działo się z zakupionym towarem. Za 2017r. zainteresowana wykazała przychód - 41 180, 08zł., koszty uzyskania - 223 092,06zł., stratę – 181 911,98zł.

Zainteresowana przekazywała wynagrodzenie odwołującej na jej konto bankowe.

Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim od 18.10.2017r. do 28.02.2018r. Zainteresowana nikogo nie zatrudniła na zastępstwo, w lutym 2018r. przekazała lokal innemu najemcy, a w kwietniu 2018r. zlikwidowała działalność.

W toku postępowania przed organem rentowym zainteresowana wskazała, że głównym miejscem świadczenia pracy przez odwołującą była siedziba firmy ale wiele obowiązków wykonywała w terenie. do jej obowiązków należało opracowania strategii mającej na celu poprawę kondycji firmy poprzez analizy sprzedażowe, pomoc przy tworzeniu grafików i przy zatowarowaniu, różnego rodzaju promocje. Nie prowadzono listy obecności, a odwołująca nie była upoważniona do podpisywania dokumentów firmy.

Odwołująca w toku postępowania przed organem rentowym wskazała, że do jej obowiązków należało m.in. analizowanie wyników sprzedaży, opracowanie strategii marketingowych, sporządzanie grafików pracy zespołu sprzedażowego, tworzenie list zakupowych, kontrola wyników pracy, rola tajemniczego klienta. Pracę miała świadczyć głównie w lokalu, ale nie miała ustalonych godzin pracy i część zadań wykonywała w terenie i domu. Kontaktowała się z zainteresowaną osobiście w firmie lub lokalach konkurencyjnych lub telefonicznie. Wskazała że nie była uprawniona do podpisywania dokumentów firmy.

/dowód; akta rentowe, rozliczenie przychodu za 2017r., księga przychodów i rozchodów zainteresowanej, przesłuchanie odwołującej i zainteresowanej/.

Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej i zainteresowanej, że przedmiotem podpisanej umowy z 10 lipca 2017r. było świadczenie pracy w charakterze menadżera i że taka praca była wykonywana przez odwołującą. Zdaniem Sądu, zeznania stron są sprzeczne ze sobą oraz oświadczeniami złożonymi w toku postępowania przed organem rentowym, co czyni je niewiarygodnymi. Przykładowo obydwie zeznające podały przed organem rentowym, że odwołująca miała przede wszystkim świadczyć pracę w siedzibie firmy czyli barze (...), natomiast przed Sądem podały, że odwołująca nie miała wyznaczonego ani miejsca ani godzin świadczenia pracy. Odwołująca najpierw zeznała, że była w barze około 10 razy i widziała tam zainteresowaną ok. 5 razy, a zaraz potem, że często rozmawiała z zainteresowaną w barze, ponieważ przebywała tam częściej. Według jej zeznań bar był czynny od godziny 12.00 do ostatniego klienta i w tygodniu obsługiwany przez zleceniobiorcę. Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniem zainteresowanej, która podała, że w tygodniu bar był czynny od godziny 15.00 i wtedy sama obsługiwała klientów. W tych okolicznościach trudno dać wiarę

oświadczeniom stron złożonych przed organem rentowym, że do obowiązków odwołującej należało sporządzanie harmonogramów pracy zleceniobiorców, skoro osoby te wg zainteresowanej pracowały głównie w weekendy. Podobnie jeśli chodzi o kolejne obowiązki określone w oświadczeniach np. „sporządzanie analiz sprzedażowych”, podczas gdy odwołująca nie posiada żadnych informacji na temat wysokości przychodów baru i kosztach jego utrzymania, „tworzenie list zakupowych” – tu odwołująca zeznała, że zakupami zajmowała się zainteresowana, dalej, że nie wie jak często zakupy były robione oraz że, była z zainteresowaną 2 razy na zakupach. Odnośnie zakupów, to obydwie zeznały, że z uwagi na mały ruch zakupy były robione częściej ale za małe kwoty /jeśli chodzi o produkty spożywcze na zakąski to chodziło o to by się nie przeterminowały/ - co pozostaje w sprzecznością ze zapisami w księdze przychodów i rozchodów, z których wynika, że w każdym prawie miesiącu kupowano towary za kwoty kilkukrotnie przewyższające przychody. Niewiarygodne są dla Sądu zeznania zainteresowanej, że celem zatrudnienia odwołującej jako menadżera było zrobienie wywiadu w innych lokalach J. by ustalić jak działa konkurencja, bowiem jak sama zeznała oprócz prowadzonego przez nią baru w tym czasie w J. były zaledwie 2-3 lokale z alkoholem. Podobnie, że odwołująca miała pełnić rolę „tajemniczego klienta” – skoro, odwołująca w siedzibie firmy przyjmowała czasami towar. Jeśli chodzi o tę ostatnią czynność, to zainteresowana podała, że miało to miejsce w weekendy, co jest sprzeczne z datami podpisania przez odwołującą faktur, co wyżej wskazano. Bezspornym jest, że strony nie przedstawiły żadnych dowodów, świadczących o tym, że odwołująca wykonywała pracę menadżera dla zainteresowanej. Zeznania odwołującej, że proponowała noszenie specjalnych koszulek przez osoby obsługujące klientów bądź wprowadzenia tzw. happy hour, nie zostały potwierdzone przez zainteresowaną i zdaniem Sądu, z uwagi na powszechność tego rodzaju działań nie stanowią dowodu pracy menadżerskiej. Sąd przy ocenie zeznań miał na uwadze, że odwołująca nie posiada żadnego doświadczenia w zawodzie menadżera, nie wykazała się posiadaniem kwalifikacji w tym zakresie, a z drugiej strony działalność zainteresowanej generowała w każdym miesiącu wysokie straty i nie było jej stać na zatrudnienie pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013.1442 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Art. 11 ust. 1 ustawy stanowi, iż obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, wymienione między innymi w wyżej wymienionym przepisie. Osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1).

W myśl art. 8 ust. 1 powołanej ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pracownicy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1). Z mocy art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei wg art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Słusznie organ rentowy podnosi, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie dotyczące wzajemnej relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, ale także dalsze, pośrednie w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, poprzez kształtowanie stosunku ubezpieczeniowego, określonej wysokości składek a w konsekwencji wysokości uzyskiwanych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Składki są uiszczane przez osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo i dobrowolnie, tworząc fundusz chorobowy. W kosztach ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego partycypują wszyscy ubezpieczeni. Wysokość świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zależy wprost od wysokości podstawy wymiaru tych świadczeń, przychodu będącego jego podstawą, co pozwala zachować względną równowagę pomiędzy wkładem danej osoby w tworzenie funduszu chorobowego a wypłacanymi

świadczeniami. Z tych przyczyn naganne i nieobojętne społecznie są zachowania polegające na korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do tych świadczeń i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego w powołanych przez organ rentowy orzeczeniach. W wyroku z dnia 21.11.2011r. sygn. akt II UK 69/11 (Monitor Prawa Pracy 2012/2/str. 58), Sąd ten wskazał, że rażąco wysokie wynagrodzenie za pracę może być uznane za nieważne i kwestionowane przez ZUS w okolicznościach związanych z zatrudnieniem. W wyroku z dnia 22.04.2008r., II UK 210/07, LEX nr 837067, Sąd Najwyższy wskazał : „Pozostawienia stronom swobody zawarcia umowy o pracę, także w sytuacji, gdy, nakierowana ona jest wyłącznie na objęcie ubezpieczeniem społecznym, nie uchyła kontroli stosunku prawnego formowanego w warunkach wolności pod kątem ogólnych klauzul zabezpieczających życie społeczne przed zjawiskami patologicznymi, które mimo pozornej zgodności z innymi przepisami nie mogą doznawać ochrony ze strony państwa.” W wyroku z dnia 19 maja 2009r. sygn. III UK 7/09 Sąd Najwyższy wskazał, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r. sygn. akt II UZP 2/05 OSNP 2005/21/338).

Organ rentowy nie kwestionuje faktu, że ubezpieczona w dniu 10 lipca 2017r. zawarła z zainteresowaną umowę o pracę ale sam fakt zawarcia umowy nie przesądza o ważności wszystkich postanowień tej umowy. Spór dotyczy zasadności przyznania ubezpieczonej za wykonywanie pracy wynagrodzenia w kwocie 4920,79zł., bowiem w ocenie organu rentowego i Sądu nie wykonywała ona pracy menadżera.

Wg art. 353¹ k.c., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05 (OSNP 2005/21/338) stwierdził, że „nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach każdego konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych”.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a zwłaszcza odnosząc się do poczynionych wyżej rozważań odnośnie wiarygodności twierdzeń stron wysuniętych w toku przesłuchania oraz przedłożonych dowodów, Sąd doszedł do przekonania, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 4920,79zł brutto nie odpowiadało charakterowi powierzzonego jej stanowiska oraz zakresowi wykonywanych obowiązków. W świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynagrodzenie takie należy uznać za wygórowane. Strony umowy o pracę nie udowodniły, że odwołująca wykonywała pracę menadżera. Odwołująca nie posiadała żadnego doświadczenia w tym zawodzie, nie wykazała takich kwalifikacji w toku postępowania sądowego. Wreszcie jak to już wyżej wskazano, sytuacja finansowa działalności prowadzonej przez zainteresowaną nie pozwalała na zatrudnienie odwołującej z tak wysokim wynagrodzeniem.

Sąd uznał, że strony umowy o pracę tak ukształtowały warunki płacy, aby zapewnić odwołującej wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Odbyło się to jednak kosztem wszystkich uczestników systemu ubezpieczeń społecznych, co narusza zasady współżycia społecznego i czyni zakwestionowaną umowę nieważną w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę (art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z tych przyczyn, w ocenie Sądu organ rentowy

prawidłowo uznał, że adekwatnym wynagrodzeniem dla ubezpieczonej jest minimalne wynagrodzenie w kraju w wysokości wskazanej w skarżonej decyzji i oddalił odwołanie ubezpieczonej.

O kosztach Sąd orzekł, na podstawie art.98 kpc w związku z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804).

(-) SSO Grażyna Łazowska