

**Sygn. akt VIII U 681/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2019r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Dominika Smyrak</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 3 października 2019r. w Gliwicach

**na rozprawie**

**sprawy** M. G., K. C.

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

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** M. G., K. C.

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

**z dnia** 20 marca 2019r. **nr** (...)

1. oddała odwołania;
2. zasądza od M. G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwotę 3 600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zasądza od K. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwotę 3 600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) Sędzia Grzegorz Tyrka

**Sygn. akt VIII U 681/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 20 marca 2019r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. G. jako pracownika zatrudnionego u płatnika składek K. C. wynosi: 1 750,00 zł za pełny miesiąc od 1 do 31 grudnia 2015r., 1 850,00 zł za pełny miesiąc od 1 do 31 grudnia 2016r., 2 000 zł za pełny miesiąc od 1 do stycznia do 31 grudnia 2017r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy zakwestionował wysokość ustalonego przez odwołującą i płatnika składek wynagrodzenia w wysokości 6 000 zł, które to wynagrodzenie, zdaniem organu rentowego, było wygórowane i służyło

stworzeniu dla odwołującej możliwości uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w wyższej wysokości. Organ rentowy wskazał, że fakt, iż: inny pracownik otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę od 2010r. do nadal, odwołująca wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego po krótkim okresie od dnia zgłoszenia do ubezpieczeń, nastąpiło obniżenie wynagrodzenia od 1 stycznia 2018r., czyli po wykorzystaniu świadczeń ( zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku macierzyńskiego ), będąc zgłoszona do ubezpieczeń prawdopodobny okres świadczenia pracy wynosił około 6 miesięcy – budzą uzasadnione wątpliwości, czy ustalone w 2015r. wynagrodzenie nie miało na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z funduszu chorobowego.

W odwołaniu od decyzji sprecyzowanym na rozprawie 6 sierpnia 2019r. odwołujący M. G. i płatnik składek K. C. domagali się jej zmiany w całości przez uznanie, że miesięczna podstawa wymiaru składek odwołującej M. G. z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek K. C. w okresie od 1 grudnia 2015r. do 31 grudnia 2017r. wynosiła 6 000 zł brutto, która to kwota odpowiadała przychodowi odwołującej z tytułu zawartej umowy o pracę. Odwołujący złożyli również wniosek o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na poparcie swojego stanowiska odwołująca wskazała, że w poprzednim zakładzie pracy otrzymywała wyższe wynagrodzenie niż u płatnika składek i trudno przyjąć, że pracowała u płatnika za niższe wynagrodzenie. Płatnika składek stać było na poniesienie kosztów jej zatrudnienia, a strata za 2015r. wynikała z jednej strony z poczynionych zakupów towaru a po drugie z kradzieży u płatnika.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy wniósł również o zasądzenie od odwołujących zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wskazując, że wartość przedmiotu sporu wynosi 31 460,66 zł.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

odwołująca M. G. w dniu 1 grudnia 2015r. zawarła umowę o pracę z (...) K. C. w G. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem 6 000 zł na stanowisko przedstawiciela handlowego.

Odwołująca wcześniej pracowała: w latach 2001 – 2003 w (...) J. M. w G. jako kierownik sklepu, w latach 2004 – 2006 w (...) Sp. z o.o. w M. jako przedstawiciel handlowy, w latach 2006 – 2008 w (...) Sp. z o.o. w R. jako przedstawiciel handlowy, w latach 2008 – 2011 w (...) Sp. z o.o. w W. jako przedstawiciel farmaceutyczny, w latach 2011 – 2015 w M. J. N. ( (...) ) Sp. z o.o. jako przedstawiciel medyczny. W tym ostatnim zakładzie pracy odwołująca zarabiała około 6 000 zł brutto miesięcznie ( stawka zasadnicza ).

K. C. prowadził działalność gospodarczą, w ramach której zajmował się udzielaniem pożyczek oraz sprzedażą granulatu. W pewnym okresie zatrudniał około 6 – 7 pracowników, w tym w latach 2010 – 2019 zatrudniał swoją matkę I. C. na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem minimalnym. Również pozostali pracownicy otrzymywali minimalne wynagrodzenie za pracę.

Od 2014r. K. C. zajmował się osobiście sprzedażą granulatu klientom, którzy z tego granulatu wytwarzali folię, pojemniki. Jeździł, aby pozyskać klientów i utrzymać pozyskane wcześniej kontakty. Pracę wykonywał zarówno w terenie, jak również w biurze w G.. W 2015r. na stanowisko przedstawiciela handlowego zatrudnił odwołującą M. G., która miała przejąć ww. obowiązki. K. C. wdrażał odwołującą do pracy, zabierał ją na szkolenia, do klientów. Do obowiązków odwołującej należało pozyskanie klientów i utrzymywanie relacji z dotychczasowymi klientami. Miała przygotowywać oferty, warunki współpracy, zajmować się obrotem granulatu. Odwołująca o pracy u K. C. dowiedziała się ze strony internetowej.

Od 9 grudnia 2015r. odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie w związku ze schorzeniem psychicznym. Było to następstwo stresu po zakończonej jednej pracy

i przygotowywaniu do drugiej, a potem w lutym 2016r. dowiedziała się, że jest w ciąży. Z zasiłku chorobowego odwołująca korzystała od 9 grudnia 2015r. do 23 sierpnia 2016r., od 24 sierpnia 2016r. do 19 października 2016r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, w okresie od 20 października 2016r. do 18 października 2017r. przebywała na zasiłku macierzyńskim.

W czasie nieobecności odwołującej K. C. nie zatrudnił innej osoby, lecz sam wykonywał powierzone jej wcześniej czynności.

W 2015r. K. C. wykazał stratę z działalności wynikającą z zakupu towarów i kradzieży. Pod koniec 2015r. Urząd Skarbowy zablokował K. C. zwrot VAT na około 800 000 zł i nie miał on środków na zakup towaru i stąd odstąpił od obrotu granulatem i przekwalifikował się na odzież. Przy handlu granulatem wartość przychodu wynosiła około 8 – 9 milionów złotych rocznie, a przy obrocie odzieżą około 300 tysięcy złotych rocznie.

Po powrocie odwołującej z urlopu macierzyńskiego strony zawarły aneks do umowy o pracę, na podstawie którego odwołującej zostało ustalone od 19 października 2017r. wynagrodzenie w wysokości 2 000 zł brutto. Kolejnymi aneksami z 29 grudnia 2017r. i 31 grudnia 2018r. wynagrodzenie to było podniesione do kwoty kolejno 2 100 zł i 2 250 zł. W tym czasie odwołująca nie zajmowała się już obrotem granulatem, lecz obrotem odzieżą.

W kwietniu 2019r. jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu, gdyż K. C. zlikwidował swoją działalność.

U K. C. od 4 grudnia 2015r. był zatrudniony początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny – do 3 marca 2016r., a potem na czas nieokreślony M. N., na stanowisku przedstawiciela handlowego. Na początku zatrudnienia M. N. miał ustalone wynagrodzenie na poziomie 2 000 zł brutto. Taka stawka wynagrodzenia podana jest również w umowie o pracę z 1 sierpnia 2017r. Na mocy aneksu do umowy o pracę z 29 grudnia 2017r. strony ustaliły wysokość wynagrodzenia M. N. – 4 000 zł. Zadaniem M. N. było zbudowanie siatki klientów w kraju i za granicą w zakresie tworzyw sztucznych. Świadek zna biegle język angielski, jest tłumaczem tego języka. M. N. nigdy nie poznał odwołującej M. G., nie wiedział nawet, że taka osoba została zatrudniona u K. C.. Przed zatrudnieniem u odwołującego K. C. M. N. pracował jako kierownik produkcji w ocynkowni i specjalista do spraw sprzedaży.

***/dowód: z akt ZUS, akt osobowych odwołującej M. G. i M. N., wydruków przelewu odwołującej, zeznań podatkowych płatnika za lata 2015 i 2016, postanowienia Urzędu Skarbowego w G., zeznań świadka I. C., M. N., zeznań odwołujących K. C. i M. G. /***

***Sąd zważył, co następuje:***

odwołania K. C. i M. G. nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2019r., poz.300 ze zm. ) – zwanej dalej ustawą, 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 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 rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez odwołującą M. G. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownika zatrudnionego w firmie (...).

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony od 1 grudnia 2015r. na kwotę 6 000 zł brutto, bowiem organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, że ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia miało na celu jedynie zapewnienie odwołującej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży i nawet, gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z 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 § 2 i §3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

***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.***

Zgodnie z art. 78§1 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych 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 (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).***

***W tym miejscu podkreślić należy, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżanych deklaracji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia***

**prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05).**

***W niniejszej sprawie na poparcie swojego stanowiska M. G. podnosiła, że w poprzednim zakładzie pracy otrzymywała wyższe wynagrodzenie i trudno przyjąć, że pracowała by u płatnika za niższym wynagrodzeniem. Sam jednak ten fakt nie może stanowić o uznaniu za zasadne stanowiska odwołującej. Sprawę należy bowiem oceniać z uwzględnieniem całości okoliczności faktycznych sprawy, a te – jak słusznie zauważył organ rentowy – poddają w wątpliwość wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia, które również w ocenie tut. Sądu zostało zawyżone.***

Wynagrodzenie na poziomie 6 000 zł brutto pozostawało w rażącej dysproporcji do wynagrodzeń pozostałych pracowników zatrudnionych w firmie (...), którzy otrzymywali minimalne wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzeń świadków w niniejszej sprawie – I. C. (matki K. C.) oraz M. N.. Zauważyć należy, że M. N., zajmował takie samo stanowisko co odwołująca – przedstawiciela handlowego, miał doświadczenie w pracy handlowca, a nadto dysponował biegłą znajomością języka angielskiego, co niewątpliwie musiało stanowić duży atut w pracy, która polegała na zbudowaniu siatki klientów także za granicą. Mimo to świadek ten został zatrudniony za minimalnym wynagrodzeniem za pracę i to na początku na okres próbny. Dopiero po okresie próbnym, gdy był sprawdzonym pracownikiem pracodawca zawarł z nim umowę na czas nieokreślony, a następnie podniósł mu wynagrodzenie do wysokości 4 000 zł brutto. Taka stawka wynagrodzenia świadka wynika z jego akt osobowych dopiero od początku 2018r., chociaż świadek w zeznaniach wskazywał, że także w okresie nieco wcześniejszym faktycznie uzyskiwał wynagrodzenie w tej wysokości. Tym bardziej dziwi ustalenie o wiele wyższej (bo trzykrotnie wyższej) stawki wynagrodzenia odwołującej od samego początku jej zatrudnienia, a także zawarcie z nią od razu umowy na czas nieokreślony.

Orzekając w sprawie Sąd wziął pod uwagę, że odwołująca bardzo szybko, bo zaledwie po kilku dniach od podpisania umowy o pracę, bo 9 grudnia 2015r. przeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie i powróciła do pracy dopiero po prawie dwóch latach, bo w październiku 2017r., przy czym wówczas wynagrodzenie jej obniżono do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W takiej sytuacji Sąd uznał, że zawarty w umowie o pracę zapis określający wynagrodzenie M. G. w wysokości 6 000 zł brutto miesięcznie był – w opisanych wyżej okolicznościach niniejszej sprawy - sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i miał na celu umożliwienie pobierania przez odwołującą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zatem mając na względzie treść art. 58 kodeksu cywilnego postanowienia te należało uznać za nieważne.

W konsekwencji powyższego, na podstawie uregulowań prawnych powołanych na wstępie rozważań, Sąd z mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. w pkt 1 wyroku oddalił odwołania jako bezzasadne.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.98k.p.c. i art.99 k.p.c. w związku z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( t.j. Dz.U. z 2018r., poz.265 ) wliczając je od wartości przedmiotu sporu.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka