

Sygn. akt VIII U 2184/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Protokolant:	Mirosława Wandachowicz

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2016 r. w Gliwicach

sprawy K. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale M. K. (1)

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania K. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 15 września 2015 r. **nr** (...)

oddala odwołanie

(-) SSO Jolanta Łanowy

Sygn. akt VIII U 2184/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 września 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. D. z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) M. K. (1), stanowi kwota przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2014r. tj. 3783,46 zł, w miesiącach, w których dokonano wypłaty, odpowiednio pomniejszona w miesiącach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc tj.: w miesiącu 01/2015 - 0,00 zł, w miesiącu 02/2015 - 945,46 zł, w miesiącu 03/2015 - 3783,46 zł, w miesiącu 04/2015 - 3405,10 zł, w miesiącu 05/2015 - 3657,34 zł, w miesiącu 06/2015 - 0,00 zł, w miesiącu 07/2015 - 0,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji ZUS zakwestionował wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku Dyrektora Handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem ustalonym w wysokości 8.000 zł. Do jej zakresu obowiązków należało: znajomość całej oferty handlowej firmy wraz z możliwościami technicznymi obiektu, stałe monitorowanie konkurencji, nadzór nad produktami oraz cenami, ze szczególnym uwzględnieniem pracy w terenie, dbałość o klientów firmy oraz efektywne

pozyskiwanie nowych partnerów, sporządzanie ofert handlowych, współtworzenie bazy klientów, przestrzeganie obowiązujących procedur wewnętrznych, prowadzenie i współtworzenie strony internetowej oraz stron na portalach społecznościach typu F., aktualizacja danych handlowych i wszelkich informacji dotyczących przedsiębiorstwa u partnerów oraz w internecie, wsparcie marketingowe i prawne w zakresie projektów ofert, zdjęć, a także informacji handlowych przekazywanych klientom przedsiębiorstwa, niezwłoczne raportowanie do bezpośredniego przełożonego o wszystkich zaistniałych zdarzeniach, mogących budzić wątpliwości co do racjonalnego gospodarowania, należytej staranności, przepisów prawa lub narażających dobre imię przedsiębiorstwa, dbanie o właściwy poziom obsługi klientów. ZUS wskazał, że K. D. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) M. K. (1) od 26 stycznia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 18 marca 2015r. do 20 marca 2015r. oraz od 30 kwietnia 2015r. K. D. jest niezdolna do pracy, a niezdolność ta ma związek z ciężą. Z analizy dokumentacji rozliczeniowej złożonej przez płatnika składek wynika, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w/w ubezpieczonej wynosiła: w miesiącu 01/2015r.: 0,00 zł; w miesiącu: 02/2015r.: 1904,64 zł; w miesiącu 03/2015r. - 8000,00zł., 04/2015r.: 7225,81 zł, od 05/2015r. -7733,33 zł, zaś w miesiącach 06/2015 i 07/2015 r.: - 0,00 zł. Wątpliwości organu rentowego budził fakt, że płatnik składek, mimo rozpoczęcia nowego rodzaju działalności zatrudnił ubezpieczoną na stanowisku Dyrektora Handlowego bezpośrednio na okres dwóch lat, z wynagrodzeniem ustalonym w wysokości 8.000 zł niezależnym od sprzedaży, nadto w okresie długotrwałej nieobecności K. D. płatnik pomimo długich wyjazdów zagranicznych, sam przejął obowiązki pracownika i od 30 kwietnia 2015r. nikogo nie zatrudnił w zastępstwie. Wątpliwości organu rentowego co do wysokości wynagrodzenia K. D. budziło również porównanie jej wynagrodzenia z wynagrodzeniem pozostałych pracowników i zleceniobiorców płatnika. ZUS wskazał nadto, że z analizy dokumentacji rozliczeniowej zgromadzonej na koncie ubezpieczonej składanej przez poprzednich pracodawców wynika, że dotychczasowa podstawa wymiaru składek K. D. była niższa, a okresy zatrudnienia krótkie. Zdaniem ZUS zatrudnienie K. D. z wysokim wynagrodzeniem niezależnym od wyników sprzedaży miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego) przy niskim koszcie z tytułu opłaconych składek, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) i odbywa się kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych, gdyż system ten oparty jest na zasadzie solidaryzmu.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona K. D.. Ubezpieczona wskazała, że ocena organu rentowego jakoby zatrudnienie jej przez płatnika składek w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest bezpodstawna. Wskazywała, że zawarcie umowy nastąpiło przed powzięciem przez nią wiadomości o zajściu w ciężą. Ustalony poziom wynagrodzenia ubezpieczonej był uzasadniony doświadczeniem i znajomością rynku oraz oczekiwaniami ubezpieczonej i odpowiadał wysokości wynagrodzenia w danej branży. Nieuzasadnione jest porównywanie jej wynagrodzenia z wynagrodzeniem pozostałych pracowników płatnika składek, gdyż mieli oni inne stanowiska i kompetencje. Odwołująca wskazywała, że wcześniej osiągnięte wynagrodzenie u innych pracodawców nie odbiegały w sposób rażący od wynagrodzenia u płatnika składek a ubezpieczona w przeszłości osiągała nawet wyższe wynagrodzenie i pełniła stanowisko zastępcy dyrektora. Ubezpieczona powołała się na zasadę swobody umów i zarzuciła, że organ rentowy wyłącznie na podstawie wątpliwości a nie faktów dokonał ingerencji w łączący ją z pracodawcą stosunek prawny.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Sąd wezwał M. K. (1) w charakterze zainteresowanego.

Zainteresowany poparł odwołanie.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona K. D. ukończyła studia na kierunku turystyka i rekreacja.

Po ukończeniu studiów rozpoczęła pracę w branży hotelarskiej w Hotelu (...) a następnie w P. Catering. Otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.200 zł.

Ubezpieczona poszukiwała pracy.

Na podstawie umowy z dnia 13 stycznia 2015r. K. D. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku Dyrektora Handlowego w firmie (...) w K.. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 26 stycznia 2015r. do 25 stycznia 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalając wynagrodzenie zasadnicze 8.000 zł brutto miesięcznie.

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

Ustalono, że z dniem 26 stycznia 2015r. płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę. Płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości w miesiącach: 01/2015r.: 0,00 zł; 02/2015r.: 1904,64 zł; 03/2015r. - 8000,00zł., 04/2015r.: 7225,81 zł, 05/2015r. -7733,33 zł, zaś w miesiącach 06/2015 - 09/2015 r.: - 0,00 zł.

Sąd ustalił, iż płatnik składek M. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu rowerami i częściami rowerowymi. M. K. (1) chciał rozszerzyć profil prowadzonej działalności o działalność gastronomiczną (otworzył restaurację). W tym celu poszukiwał pracownika z doświadczeniem w tej branży.

Sąd ustalił, że przed 2015r. płatnik składek nie zatrudniał pracowników. W 2015r. zgłaszał do ubezpieczeń społecznych od 2 do 7 ubezpieczonych pracowników na stanowiskach m.in. kucharza, pomocy kuchennej. Zatrudnieni przez płatnika składek pracownicy osiągają (osiągali) wynagrodzenie od 1200 zł do 2700 zł brutto.

Sąd ustalił, iż M. K. (1) w zeznaniu podatkowym wykazał za rok 2014 przychód w wysokości 246.730,76 zł, dochód 123.186,17 zł, za rok 2015 przychód 488.769,43 zł, dochód 65.679,10 zł.

Ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie i w dniach od 26 stycznia 2015r. do 17 marca 2015r. i od 23 marca 2015r. do 29 kwietnia 2015r. świadczyła pracę, co potwierdziła podpisem na liście obecności.

Do zakresu obowiązków odwołującej należało: znajomość całej oferty handlowej firmy wraz z możliwościami technicznymi obiektu, stałe monitorowanie konkurencji, nadzór nad produktami oraz cenami, dbałość o klientów firmy oraz efektywne pozyskiwanie nowych partnerów, sporządzanie ofert handlowych, współtworzenie bazy klientów, prowadzenie i współtworzenie strony internetowej oraz stron na portalach społecznościach typu F., aktualizacja danych handlowych i wszelkich informacji dotyczących przedsiębiorstwa u partnerów oraz w internecie, wsparcie marketingowe i prawne w zakresie projektów ofert, zdjęć, a także informacji handlowych przekazywanych klientom przedsiębiorstwa, niezwłoczne raportowanie do bezpośredniego przełożonego o wszystkich zaistniałych zdarzeniach, mogących budzić wątpliwości co do racjonalnego gospodarowania, należytej staranności, przepisów prawa lub narażających dobre imię przedsiębiorstwa, dbanie o właściwy poziom obsługi klientów.

Podstawowym zadaniem ubezpieczonej było pozyskiwanie nowych klientów, w tym celu ubezpieczona wykorzystywała kontakty jakie pozyskała w trakcie poprzednich okresów zatrudnienia.

Ubezpieczona wykonywała pracę zarówno w siedzibie firmy jak i poza siedzibą. Jeździła do klientów wykorzystując własny samochód. Tworzyła strony i oferty w internecie, przysyłała oferty, uzgadniała ich treść.

Sąd ustalił, iż w chwili zawarcia umowy z płatnikiem składek ubezpieczona była w ciąży. Od 18 marca 2015r. do 20 marca 2015r. oraz od 30 kwietnia 2015r. do 28 sierpnia 2015r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą, następnie od 27 sierpnia 2015r. korzysta z urlopu macierzyńskiego i zgłosiła roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Po upływie okresu urlopu macierzyńskiego ubezpieczona zamierza kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego lub innego pracodawcy. Otrzymała inną ofertę pracy.

Nadto ustalono, że w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego pracodawca nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce. M. K. (1), mimo licznych wyjazdów, sam przejął obowiązki ubezpieczonej a dodatkowo pomaga mu jego partnerka, którą zatrudnił za wynagrodzeniem w wysokości najniższego krajowego wynagrodzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, akt osobowych ubezpieczonej, informacji Naczelnika Drugiego Urzędu Skarbowego w K. z dnia 18 marca 2016r. (k.87) i z dnia 9 czerwca 2016r. (k.102), przesłuchania zainteresowanego (nagranie z rozprawy z dnia 2 sierpnia 2016r. min. 20.12 i n. k.130) oraz przesłuchania odwołującej (nagranie z rozprawy z dnia 2 sierpnia 2016r. min. 4.04 i n. k.130).

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego pokrywały się i uzupełniały. 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 nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016r., poz.936 ze zm.), 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 orzecznictwie przyjmuje się, że pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005). Według definicji zawartej w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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 przedmiotowej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez K. D. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez M. K. (1). Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek jak i okres zatrudnienia i faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną nie były bowiem negowane przez

organ rentowy. Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę w wysokości 8.000 zł brutto.

Organ rentowy uznał bowiem, 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: ciąża ubezpieczonej w chwili podpisywania przedmiotowej umowy o pracę, korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej w porównaniu z innymi pracownikami płatnika składek. W treści zaskarżonej decyzji ZUS powołał się na art. 58 § 2 i 3 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014r. poz.121), nie kwestionując przy tym ważności samej umowy a jedynie wskazując, iż nieważnością objęta jest część umowy dotycząca wysokości wynagrodzenia.

Rolą Sądu pozostaje zatem zbadanie, czy ustalenie przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 8.000 zł 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 spreczna 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 spreczna 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 wprawdzie nie 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 ze zm.) 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 przedmiotowej sprawie nie była kwestionowana ważność umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną z płatnikiem składek. M. K. (1), chcąc rozszerzyć prowadzenie działalności gospodarczej o działalność gastronomiczną, poszukiwał pracownika, który nawiązałby kontakt z nowymi klientami i zajmował się ich pozyskaniem i obsługą. Z kolei odwołująca, posiadając doświadczenie w pracy w branży hotelarskiej, w tym w gastronomii, poszukiwała pracy. W tym celu podpisała umowę o pracę z zainteresowanym. Podstawowym zadaniem ubezpieczonej w ramach umowy o pracę było pozyskiwanie i obsługa klientów.

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 jest zawyżona. Sąd podziela ocenę odwołującej, że wynagrodzenia to nie jest porównywalne z wynagrodzeniem pozostałych pracowników płatnika składek, ponieważ osoby te były zatrudnione na innych – nieporównywalnych stanowiskach i miały zupełnie inne obowiązki. Jednak zważywszy, że ubezpieczona była nowym pracownikiem płatnika składek, wątpliwości budzi ustalenie dla ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 8.000 zł brutto miesięcznie, podczas gdy rozwijając nową działalność płatnik składek nie miał pewności czy otwarta restauracja przyniesie mu dochody i w jakiej wysokości.

Ubezpieczona wprawdzie posiada doświadczenie w branży hotelarskiej, w tym gastronomicznej, jednak doświadczenie to nie jest wielkie. Nadto ubezpieczona była nowym pracownikiem i dla nowego pracodawcy pozostawała osobą nieznaną, której doświadczenie i kompetencje należało dopiero sprawdzić. W takiej sytuacji uzasadnione było by zatrudnienie pracownika na okres próbny za początkowo niższym wynagrodzeniem, w celu zweryfikowania jego kompetencji. Mając na uwadze, że podstawowym celem ubezpieczonej było pozyskiwanie klientów i ich obsługa,

uzasadnione byłoby przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia uzależnionego częściowo od wyników pracy, tj. od pozyskanego klienta czy od wartości sprzedaży.

Sąd orzekający nie neguje prawa stron do swobodnego ustalenia wysokości wynagrodzenia ani nie kwestionuje posiadanych przez ubezpieczoną kompetencji, niemniej jednak w okolicznościach niniejszej sprawy ustalona wysokość wynagrodzenia nie znajduje uzasadnienia.

Wbrew stanowisku strony odwołującej, ubezpieczona nie wykazała, że faktycznie w pewnym okresie zatrudnienia uzyskiwała wynagrodzenie ponad 8.000 zł u innego pracodawcy. Na okoliczność wykonywanego wcześniej zatrudnienia i uzyskiwanego wynagrodzenia ubezpieczona nie przedłożyła żadnych dowodów w formie choćby umowy o pracę, świadectwa pracy, uzyskiwanych wcześniej zarobków. Przedłożona przez ubezpieczoną korespondencja mailowa potwierdza faktyczne wykonywanie pracy i wskazuje na rodzaj wykonywanej pracy – czego nie kwestionuje organ rentowy – jednak nie stanowi uzasadnienia dla wysokości osiąganych zarobków. Nie stanowią również dowodu na adekwatność otrzymywanego wynagrodzenia potencjalne oferty pracy.

Wbrew stanowisku strony odwołującej, obowiązek wykazania powyższego ciąży na ubezpieczonej.

Sąd zwraca nadto uwagę, iż wątpliwość odnośnie adekwatności ustalone przez strony wynagrodzenia budzi fakt, że w 2015r. ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie porównywalne z dochodem właściciela firmy – płatnika składek M. K. (1). Nadto podczas nieobecności ubezpieczonej płatnik składek, mimo licznych wyjazdów, sam przejął jej obowiązki, pomaga mu wprawdzie jego partnerka jednak w ograniczonym zakresie. Dodatkowo partnerka płatnika składek jest zatrudniona z najniższym wynagrodzeniem, jak wskazał M. K. (2) – z uwagi na koszty.

Reasumując powyższe rozważania Sąd uznał, że zawarte w umowie o pracę zapisy określające wynagrodzenie ubezpieczonej 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. 477¹⁴ § 1 k.p.c. – oddalił odwołanie.

(-) SSO Jolanta Łanowy.