

-po sprostowaniu-

**Sygn. akt** VIII U 1126/16

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2016 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Mirosława Wandachowicz</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 10 października 2016 r. w Gliwicach

**sprawy** T. G.

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

**przy udziale** K. Ś.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** T. G.

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

**z dnia** 6 kwietnia 2015 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. i stwierdza, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla T. G. z tytułu zatrudnienia u płatnika K. Ś. stanowi kwota będąca dwukrotnością minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany rok kalendarzowy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. tekst jednolity 2015poz.2008, z późn. zm.) odpowiednio pomniejszona w miesiącach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc tj.

- w miesiącu październiku 2015r. kwota 0,00 zł,
- w miesiącu listopadzie 2015r. kwota 796, 32 zł (siedemset dziewięćdziesiąt sześć złotych trzydzieści dwa grosze);
- w miesiącu grudniu 2015r. kwota 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych);
- w miesiącu styczniu 2016r. kwota 700,16 zł (siedemset złotych szesnaście groszy),
- w miesiącu lutym 2016r. kwota 0,00 zł;

2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie;

3. znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska

**Sygn. akt: VIII U 1126/16**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 kwietnia 2016r., Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że podstawa wymiaru składek T. G. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek K. Ś. wynosi kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. tekst jednolity 2015, poz. 2008, z późn.zm.) odpowiednio pomniejszona w miesiącach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc tj.

- w miesiącu październiku 2015r. kwota 0,00zł,
- w miesiącu listopadzie 2015r. kwota 398,16zł;
- w miesiącu grudniu 2015r. kwota 1.750zł;
- w miesiącu styczniu 2016r. kwota 350,08zł,
- w miesiącu lutym 2016r. kwota 0,00 zł.

Organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż T. G. od 26 października 2015r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik przez płatnika składek K. Ś. z tytułu umowy o pracę zawartej na czas określony od 26 października 2015r. do od 30 czerwca 2016r. na stanowisku agent ubezpieczeniowy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 9.950zł brutto. Z analizy dokumentacji organu rentowego wynika, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia wynosiła w miesiącach 10/2015 - 0,00zł, 11/2016r. - 2261,36zł, 12/2015r. - 9950,00zł, 01/2016r. - 1990,00zł, 02/2016r. - 0,00zł.

T. G. złożyła w organie rentowym wnioski o wypłatę świadczenia z ubezpieczenia chorobowego z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną ciężką chorobą. Do jej obowiązków należało, według wyjaśnień płatnika składek, pozyskiwanie nowych klientów, informowanie klienta o rodzajach i warunkach ubezpieczenia, wystawianie dokumentów (polis) potwierdzających zawarcie umowy ubezpieczenia na drukach do tego przeznaczonych, inkasowanie składek z tytułu zawartych umów ubezpieczenia. Płatnik składek wyjaśniła, iż zatrudniła swoją córkę T. G. w związku z planowanym od 1 lipca 2016r. przejściem na emeryturę. Organ rentowy kwestionował podstawę wymiaru składek w wysokości 9.950zł brutto, która jest niewspółmiernie wysoka do wynagrodzenia pracownika, który wykonuje te same obowiązki i zgłoszony jest do ubezpieczeń w pełnym wymiarze czasu pracy z niższą podstawą wymiaru składek. Organ rentowy podniósł, że w latach 2009-2013 płatnik składek zatrudniała pracownika mającego wieloletnie doświadczenie zawodowe w pracy w (...) S.A. za kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem organu rentowego ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Wynagrodzenie T. G. jest, w opinii organu rentowego, nieekwiwalentne i wygórowane, nie uwzględnia rodzaju faktycznie wykonywanej pracy oraz ilości i jakości wykonywanej pracy. W ocenie organu rentowego ustalona w umowie o pracę z dnia 26 października 2015r. kwota wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i jako taka na podstawie art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest nieważna. Organ rentowy podnosił, że umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie między stronami, ale także pośrednie w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, w których partycypują wszyscy ubezpieczeni.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek w okresie zatrudnienia u płatnika składek K. Ś. wynosi 4.000zł lub więcej, a także zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Po sprecyzowaniu odwołania pismem z dnia 21 września 2016r. domagała się ustalenia podstawy wymiaru składek w kwocie 4.000 zł brutto, odpowiednio pomniejszonej w miesiącach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc, tj.:

- w miesiącu październiku 2015r. podstawa równa 0,00zł,
- w miesiącu listopadzie 2015r. podstawa równa 22,7272 % wynagrodzenia brutto;
- w miesiącu grudniu 2015r. podstawa równa 100 % wynagrodzenia brutto;
- w miesiącu styczniu 2016r. podstawa równa 20 % wynagrodzenia brutto,
- w miesiącu lutym 2016r. podstawa równa 0,00zł.

Przedstawiła też wyliczenie podstawy wymiaru składek od kwot w przedziale 4.000zł – 9.950zł.

T. G. zarzuciła organowi rentowemu poczynienie ustaleń sprzecznych ze stanem faktycznym. Podała, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem 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. Nadto ocena godziwości wynagrodzenia za pracę wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku. Zdaniem odwołującej organ rentowy pominął przy ocenie jej wynagrodzenia za pracę istotne okoliczności takie jak: średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży (który na dzień 11 maja 2015r. wyniósł 4.430zł brutto dla agentów-doradców ubezpieczeniowych), wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialną i dyspozycyjność ubezpieczonej. T. G. podniosła także, że w przeciwieństwie do poprzedniego pracownika U. K. (która była starszym i schorowanym pracownikiem), ubezpieczona miała kompleksowo przejąć odpowiedzialność za prowadzenie agencji ubezpieczeniowej po K. Ś..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Domagał się także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od odwołującej i zainteresowanej na rzecz organu rentowego. Organ rentowy wskazał, że ubezpieczona zatrudniona została u K. Ś. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 26 października 2015r. do od 30 czerwca 2016r. tj. praktycznie na okres ciąży. Podał również, że bezpośrednio przed zatrudnieniem ubezpieczona była osobą bezrobotną pobierającą zasiłek dla bezrobotnych oraz, że w okresie jej niezdolności do pracy płatnik składek nie zatrudniła nikogo na jej zastępstwo i sama wykonuje jej obowiązki. W ocenie organu rentowego wynagrodzenie odwołującej było za wysokie w porównaniu z dochodem uzyskanym z tytułu prowadzenia działalności przez K. Ś. za 2015r., nadto ubezpieczona głównie przyuczała się do zawodu, aby w przyszłości przejąć firmę. W opinii organu rentowego ustalona w umowie o pracę z dnia 26 października 2015r. kwota wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Podniósł też, że umowa o pracę wywołuje nie tylko skutek bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem, a pracodawcą lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego.

K. Ś. na rozprawie w dniu 19 września 2016r. poparła odwołanie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Ubezpieczona T. G. urodziła się (...) ma wykształcenie wyższe pedagogiczne uzyskane w Akademii im. (...) w C., odbyła także szkolenie i w dniu 9 października 2011r. zdała egzamin (...) S.A. w K. dla osób ubiegających się o wykonywanie czynności agencyjnych. Obecnie studiuje psychologię w trybie studiów zaocznych. Pracowała w sklepie z artykułami

jeździeckimi w K. z wynagrodzeniem około 2.500 zł netto, przez kilka miesięcy prowadziła własną działalność jako agent ubezpieczeniowy w 2012r.

W okresie od 26 października 2015r. do od 30 czerwca 2016r. została zatrudniona w firmie ubezpieczeniowej swojej matki K. Ś. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 9.950 zł brutto miesięcznie. K. Ś. nie przeprowadzała rekrutacji na stanowisko agenta ubezpieczeniowego, jako że zamierzała zatrudnić swoją córkę, aby w przyszłości mogła przejąć jej działalność. K. Ś. miała zamiar przejść na emeryturę, gdyż była zmęczona pracą. Umowę o pracę ubezpieczonej przygotowała księgowa firmy (...) w październiku 2015r. wraz z zakresem obowiązków. Rozmowy na ten temat K. Ś. prowadziła z księgową już w sierpniu i wrześniu 2015r.

Do obowiązków ubezpieczonej należały wszystkie obowiązki K. Ś., w szczególności pozyskiwanie i obsługa klientów, ofertowanie, jeżdżenie po klientach, informowanie klientów o rodzajach i warunkach ubezpieczenia, wystawianie dokumentów (polis) potwierdzających zawarcie umowy ubezpieczenia na drukach do tego przeznaczonych, wszelkie prace biurowe i administracyjne, inkasowanie składek z tytułu zawartych umów ubezpieczenia oraz marketing, a nawet sprzątanie. T. G. miała zasadniczo pracować tyle czasu ile wymagały tego obowiązki związane z prowadzeniem działalności.

Przyjmując się do pracy ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży, dowiedziała się o tym na początku listopada 2015r., miała wizytę u lekarza dnia 4 listopada 2015r.

Od dnia 8 grudnia 2015r. T. G. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Ubezpieczona nadal jest zatrudniona albowiem od dnia 1 lipca 2016r. podpisana została nowa umowa o pracę tym razem na czas nieokreślony.

T. G. zamierza przejąć przedsiębiorstwo matki, wiąże z nim swoją przyszłość.

Wcześniej w latach 2009-2013 w przedsiębiorstwie była zatrudniona jako agent ubezpieczeniowy U. K. za kwotę minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednakże nie jeździła ona do klientów i nie sprzątała biura, a zajmowała się wprowadzaniem danych do systemu komputerowego, obsługą klientów w biurze i wystawianiem dokumentów (polis) potwierdzających zawarcie umowy ubezpieczenia. U. K. nie obciążały też wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Przedsiębiorstwo (...) zajmowało się usługami ubezpieczeniowymi i znajdowało się w dobrej kondycji finansowej. K. Ś. za 2013r. wykazała dochód w wysokości 66.922,76zł, za 2014r. wykazała dochód w wysokości 75.728,33zł, zaś za 2015r. wykazała dochód w wysokości 70.016,57zł.

Po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie chorobowe K. Ś. nie szukała nowego pracownika i sama zajmowała się w dotychczasowym zakresie prowadzeniem firmy ubezpieczeniowej.

Od dnia 1 lipca 2016r. podpisała jednak z córką nową umowę o pracę na czas nieokreślony.

K. Ś. od dnia 1 lipca 2016r. ma przyznaną emeryturę, wcześniej miała rentę z tytułu niezdolności do pracy.

dowód:

- dokumenty akt organu rentowego;
- dokumenty akt osobowych ubezpieczonej;
- pismo Urzędu Skarbowego w R. z dnia 4 lipca 2016r. k.23;
- raport (...) k. 6-7;

- przykładowe ofert wynajmu mieszkania k. 8-10;
- zeznania świadka M. S. na rozprawie dnia 19 września 2016r. k. 40-41;
- zeznania zainteresowanej K. Ś. na rozprawie dnia 19 września 2016r. k. 41;
- zeznania ubezpieczonej T. G. na rozprawie na rozprawie dnia 19 września 2016r. k. 41;

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej, K. Ś. i świadka M. S. pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Świadek przygotowywała jej umowę i posiada niezbędną wiedzę o zakresie jej obowiązków – rozmawiała z K. W.-Ś. o zatrudnieniu jej córki. Także K. Ś. i ubezpieczona w spójny sposób opisały przesłanki i warunki zatrudnienia T. G.. Sąd nie podzielił jedynie twierdzenia K. Ś., że cały dochód z tytułu prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej już z momentem zatrudnienia chciała przekazać córce z uwagi na nieprawdopodobność takiego twierdzenia. Zrozumiałe jest natomiast dążenie do przekazania części (i to nawet większej) swoich dochodów zatrudnionej córce, która ma następnie przejąć prowadzenie działalności.

Również przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z akt osobowych U. K., jako że przeprowadzenie tego dowodu stało się zbędne wobec wyjaśnienia wszystkich okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w tym charakteru zatrudnienia tego pracownika. Ponadto wniosek ten był spóźniony – art. 207 § 6 k.p.c., a nie wskazano na żadne okoliczności umożliwiające uwzględnienie spóźnionych dowodów.

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Na wstępie rozważań podkreślić należy, że stronami postępowania w rozpoznawanej sprawie była ubezpieczona T. G. oraz jako inna osoba, której dotyczy zaskarżona decyzja – K. Ś., która została wymieniona w zaskarżonej decyzji oraz organ rentowy. K. Ś. nie występowała w sprawie w charakterze zainteresowanego.

W myśl art. 477<sup>11</sup> k.p.c. stronami postępowania sądowego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych są: ubezpieczony oraz inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja (po stronie powodowej), organ rentowy (po stronie pozwanej) oraz zainteresowany (po jednej z tych stron, zależnie od interesu związanego z wynikiem postępowania). Według art. 476 § 5 pkt 2 k.p.c. za ubezpieczonego ogólnie uważa się osobę ubiegającą się o ustalenie ubezpieczenia i świadczenia z tego wynikające, zaś osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja, to osoba, względem której organ rentowy wydał decyzję, działając bez jej wniosku (z urzędu, w wyniku kontroli uprawnień). Cechą łączącą ubezpieczonego oraz inną osobę, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja, jest to, że są adresatami decyzji administracyjnej, wymienionymi w niej jako strony postępowania przed organem ubezpieczeń społecznych. Nie jest natomiast stroną tego postępowania zainteresowany. Co do zainteresowanego organ rentowy nie wydaje decyzji, lecz ta - skierowana do innych podmiotów - swoją treścią wpływa na jego prawa lub obowiązki tak, że ma on interes prawny w uzyskaniu konkretnego orzeczenia sądowego – wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 25 września 2012r., III AUa 471/12, Lex nr 1220441.

Podobnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 2008r., I UK 79/08, OSNP 2010/7-8/99 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ubezpieczonego (wnioskodawcę, czyli osobę ubiegającą się o świadczenie lub ustalenie) oraz "inną osobę, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja" łączy to, że podmioty te są z reguły wymienione w decyzji jako strony postępowania przed organem ubezpieczeń społecznych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 r., II UKN 52/99, OSNAPIUS 2000 nr 22, poz. 826). Podmioty te należy wyraźnie odróżnić od zainteresowanego. O ile w pierwszym przypadku mamy do czynienia z osobami, które są adresatami decyzji organu rentowego (których praw i obowiązków decyzja dotyczy), o tyle zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub

obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy. Zainteresowany nie jest więc adresatem decyzji organu rentowego, ale rozstrzygnięcie sprawy (wyznaczone zakresem decyzji) wpływa bezpośrednio na jego prawa lub obowiązki. W postępowaniu sądowym z odwołania od decyzji organu rentowego ubezpieczony i "inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja" są stronami (można powiedzieć z mocy prawa) i nie jest potrzebna żadna szczególna czynność sądu w tym zakresie, a zwłaszcza wezwanie ich do udziału w sprawie. Czynność sądu polegająca na wezwaniu do udziału w sprawie dotyczy wyłącznie zainteresowanego (a nie ubezpieczonego i osoby, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja).

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 (Dz.U. tekst jednolity z 2016r., poz. 963 z późn.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 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 niniejszej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez T. G. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego u K. Ś.. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek, 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 9.950 zł brutto.

Z kolei w odwołaniu od zaskarżonej decyzji ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek w okresie zatrudnienia u płatnika składek K. Ś. wynosi przynajmniej 4000 zł brutto.

W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości, miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem były: cięża ubezpieczonej w chwili podpisywania umowy o pracę oraz skorzystanie przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciężą już od 8 grudnia 2015r. Organ rentowy powołał się na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia z uwagi na ich niezgodność z zasadami współżycia społecznego.

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 odpowiednio przepisy ustawy. W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami

współzycia 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. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 października 2015r., sygn. akt: III AUa 784/15 „Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być, bowiem ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń.” (Lex nr 1927686).

W ocenie Sądu orzekającego cytowany przepis art. 58 § 1 k.c. znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, jednakże nie w wymiarze zastosowanym przez organ rentowy. Zdaniem Sądu Okręgowego podstawa wymiaru składek T. G. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownika K. Ś. winna wynosić dwukrotność kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w tym czasie tj. kwotę 3.500zł.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadziona 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 współzycia 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 według 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 współzycia 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 nieuszczerplania środków FUS.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd orzekający doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 9.950zł brutto za pracę agenta ubezpieczeniowego nie w pełni odpowiadało charakterowi powierzonych jej stanowiska, możliwościom finansowym pracodawcy i jest wynagrodzeniem wygórowanym.

**Tym niemniej należy wskazać, że zatrudnienie ubezpieczonej przez zainteresowaną było podyktowane jej potrzebami. K. Ś. nie prowadziła normalnej rekrutacji na stanowisko agenta ubezpieczeniowego, czuła się zmęczona pracą w ubezpieczeniach i dążyła do przekazania córce T. G. swojego przedsiębiorstwa w związku z planowanym przejściem na emeryturę. Jej zamierzeniem było przekazanie córce całości obowiązków związanych z prowadzeniem firmy, co wymagało od ubezpieczonej dużego zaangażowania, także w zakresie poświęcanego czasu pracy. K. Ś. chciała również aby ubezpieczona otrzymywała dochody z prowadzonej działalności, tak żeby nauczyła się gospodarować środkami firmy. Ubezpieczona także planowała przejąć przedsiębiorstwo i przygotowywała się do tego odpowiednio wcześniej, gdyż odbyła szkolenie i w dniu 9 października 2011r. zdała egzamin (...) S.A. w K. dla osób ubiegających się o wykonywanie czynności agencyjnych, nadto przez kilka miesięcy prowadziła własną działalność jako agent ubezpieczeniowy w 2012r. T. G. miała szerokie spectrum obowiązków i było ono szersze od zatrudnionej w latach 2009-2013 w charakterze agenta ubezpieczeniowego za kwotę minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę U. K.. Do jej zadań należał również marketing, sprzątnięcie biura, jeżdżenie do klientów, a nadto pozyskiwanie i obsługa klientów, ofertowanie, informowanie klientów o rodzajach i warunkach ubezpieczenia, wystawianie dokumentów (polis) potwierdzających zawarcie umowy ubezpieczenia oraz inkasowanie składek z tytułu zawartych umów ubezpieczenia. Ponadto ubezpieczoną obciążały też wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, którą ma przejąć.**

Powyższe okoliczności wskazują, że zatrudnienie ubezpieczonej nie miało charakteru fikcyjnego, jak również jej wynagrodzenie, mimo iż wygórowane w kwocie 9.950zł, było uzasadnione do kwoty dwukrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w tym czasie tj. kwoty 3.500zł.

Podkreślić też jeszcze raz należy, że T. G. zatrudniona na stanowisku agenta ubezpieczeniowego miała dużo szersze obowiązki niż pracownica, która wcześniej była zatrudniona – U. K.. Przede wszystkim musiała zapoznać się z funkcjonowaniem działalności prowadzonej przez K. Ś. aby w przyszłości – za parę miesięcy móc przejąć tę działalność i prowadzić dalej samodzielnie. Uzasadnione jest zatem zróżnicowanie wynagrodzenia tych pracowników.



**Sąd wziął też pod uwagę argument odwołującej, iż średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży na dzień 11 maja 2015r. wyniósł 4.430zł brutto dla agentów-doradców ubezpieczeniowych.**

Uwzględniono też, że z komunikatu Prezesa GUS wynika, iż przeciętne wynagrodzenie w drugim kwartale 2015r. wyniosło 3.854,88 zł, zaś w trzecim kwartale 2015r. 3.895,33 zł. (Komunikat Prezesa GUS z dnia 14 sierpnia 2015r. Monitor Polski poz. 720, Komunikat Prezesa GUS z dnia 13 listopada 2015r.. Monitor Polski poz. 1086).

**Jednakże jak wspomniano na wstępie rozważań, w ocenie Sądu Okręgowego, wynagrodzenie ubezpieczonej było wygórowane, w kwocie przewyższającej dwukrotność minimalnego wynagrodzenia. Należy mieć na uwadze fakt, iż pomimo pewnego przygotowania zawodowego, jak i zdobycia niezbędnego wykształcenia miała ona przyuczać się do czynności związanych z kompleksową obsługą przedsiębiorstwa. Jak podniósł Sąd Apelacyjny w Szczecinie w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 maja 2013r., sygn. akt: III AUa 29/13, Lex 1396943 „Chociaż z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego, czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to pamiętać należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny.” Nadto jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lutego 2009r., sygn. akt: III UK 70/08 „Strony zawierające umowę - także umowę o pracę - mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna - w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.” (Lex nr 725061). Kwota 9.950zł brutto miesięcznie za pracę ubezpieczonej przy uwzględnieniu obecnych warunków panujących na rynku zatrudnienia, w ocenie Sądu nie znajduje pokrycia, w doświadczeniu ubezpieczonej, która zasadniczo dopiero rozpoczynała pracę jako agent ubezpieczeniowy w firmie matki. Powyższa kwota wynagrodzenia ubezpieczonej jest także, zdaniem Sądu, wygórowana w stosunku do możliwości finansowych działalności gospodarczej prowadzonej przez K. Ś., która za 2013r. wykazała dochód w wysokości 66.922,76zł, za 2014r. wykazała dochód w wysokości 75.728,33zł, zaś za 2015r. wykazała dochód w wysokości 70.016,57zł. We wskazanym okresie uzyskiwała zatem w 2013r. miesięczny dochód rzędu 5.576,89zł, w 2014r. miesięczny dochód rzędu 6.310,69zł, zaś w 2015r. miesięczny dochód rzędu 5.834,71zł. W kontekście uzyskiwanych dochodów przekazywanie na rzecz pracownika, który dopiero przyucza się do prowadzenia firmy, wynagrodzenia w kwocie 9.950zł brutto miesięcznie jest nieuzasadnione. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 stycznia 2007r., sygn. akt: I UK 207/06 słusznie zauważył, że „Okoliczności takie, jak brak doświadczenia i kwalifikacji pracownika oraz wynagrodzenie nieproporcjonalne do potrzeb i możliwości firmy, powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu, czy faktyczną wolą osoby składającej oświadczenie w imieniu spółki było zatrudnienie go i ponoszenie przez dłuższy okres czasu obciążeń z tytułu jego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne, oraz czy faktyczną wolą pracownika było wykonywanie obowiązków pracowniczych za wynagrodzeniem, czy też wykonywane przez**

**niego czynności miały uwiarygodnić dokument przedstawiony jako tytuł ubezpieczenia.” (Lex nr 470024).**

**Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. i stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla T. G. z tytułu zatrudnienia u płatnika K. Ś. stanowi kwota będąca dwukrotnością minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany rok kalendarzowy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. tekst jednolity 2015r., poz.2008, z późn.zm.) odpowiednio pomniejszona w miesiącach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc tj.**

- w miesiącu październiku 2015r. kwota 0,00zł,
- w miesiącu listopadzie 2015r. kwota 796,32zł;
  
- w miesiącu grudniu 2015r. kwota 3500zł;
  
- w miesiącu styczniu 2016r. kwota 700,16zł,
  
- w miesiącu lutym 2016r. kwota 0,00zł; (pkt 1 wyroku).

Na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. Sąd oddalił odwołanie w pozostałym zakresie uznając je za nieuzasadnione (pkt 2 wyroku).

Biorąc pod uwagę zakres w jakim uwzględniono odwołanie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł po myśli art. 100 k.p.c. zd. pierwsze znosząc je wzajemnie pomiędzy stronami w punkcie 3 orzeczenia.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska