

**Sygn. akt VIII U 692/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2019 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Mirosława Wandachowicz</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 19 listopada 2019 r. w Gliwicach

**na rozprawie**

**sprawy** J. M., J. B. (1) (B.)

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

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** J. M., J. B. (1)

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

**z dnia** 6 marca 2019 r. **nr** (...)

zmienia częściowo zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu pracowniczego zatrudnienia J. M. u płatnika składek J. B. (1) wynosi po 8 000 zł (osiem tysięcy złotych) miesięcznie za okres od marca do lipca 2017r.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

**Sygn. akt VIII U 692/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 6 marca 2019r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że J. M. jako pracownik u płatnika składek J. B. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 16 grudnia 2016r., a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od marca do lipca 2017r. wynosi 3 000 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia w kwocie 8 000 zł, wynikającego z doliczenia premii w wysokości 25 000 zł, które to wynagrodzenie, zdaniem organu rentowego, było wygórowane i służyło stworzeniu dla J. M. możliwości uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w wyższej wysokości. Organ rentowy zwrócił uwagę na krótkotrwałe wykonywanie umowy o pracę, podwyższenie wynagrodzenia przed niezdolnością do pracy.

W odwołaniu od decyzji sprecyzowanym na rozprawie 1 października 2019r. odwołujący J. M. i płatnik składek J. B. (1) domagali się jej zmiany przez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od marca do lipca 2017r. wynosi po 8 000 zł.

W uzasadnieniu odwołujący podnieśli, że organ rentowy w kwestii ustalonego wynagrodzenia nie wziął pod uwagę specyfiki pracy handlowca, w przypadku której standardowe wynagrodzenie zasadnicze jest niewielkie natomiast premie od wynegocjowanego przez handlowca kontraktu są duże. W przypadku kolejnego pracownika J. B. (2), to otrzymywała ona niższe wynagrodzenie, gdy zajmowała inne stanowisko (była jedynie projektantem a nie handlowcem) i stąd nie uzyskiwała premii, bo nie wypracowała żadnego kontraktu. Porównując zaś wynagrodzenia zasadnicze, to różnica w wysokości 750 zł jest adekwatna do zajmowanego stanowiska ( J. B. (2) – tylko projektant, podczas gdy J. M. projektant i handlowiec ).

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 według norm przepisanych.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

odwołująca J. M. posiada wykształcenie wyższe – inżynier logistyki, magister zarządzania i inżynierii produkcji.

Odwołująca była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w G. w okresie od 1 września 2014r. do 31 grudnia 2014r. jako zleceniobiorca i od 1 stycznia 2015r. do 23 września 2016r. jako pracownik.

Zgodnie z umową o pracę z 22 grudnia 2014r. odwołująca miała powierzone stanowisko Junior S. i ustalone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 025 zł plus premia. Na mocy Porozumienia z 1 czerwca 2016r. strony zmieniły łączącą je umowę z ten sposób, że określiły rodzaj umówionej pracy na: A. Manager i ustaliły wysokość wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego w wysokości 3 250 zł.

Firma (...) zajmowała się produkcją, projektowaniem, sprzedażą dekoracji, w tym głównie świątecznych. Odwołująca faktycznie uzyskiwała w tym czasie wynagrodzenie zasadnicze oraz premię procentową, która zależna była od wypracowanego przez pracownika przychodu. Część tej premii rozliczana była miesięcznie, a część wypłacana w rozliczeniu rocznym. Odwołująca odeszła z tej firmy, gdyż nie była zadowolona z warunków pracy i współpracy w firmie.

Po tym czasie zatrudniła się u ojca, płatnika składek – J. B. (1). Odwołująca była w kontakcie z pracownicą M. S., z którą współpracowała w (...), bo M. S. w (...) Sp. z o.o. była również zatrudniona jako pracownik. M. S. w (...) zajmowała takie stanowisko co odwołująca i na takich samych zasadach była wynagradzana. Według jej zeznań premie jakie otrzymywała w firmie były w wysokości od około 20 000 zł do 80 000 zł.rocznie. Odwołująca wiedziała, że M. S. współpracuje z nową firmą, gdy świadek proponowała odwołującej współpracę. Ta firma – L. Ł. B. dopiero wchodziła na rynek i nie chciała zatrudniać osób na podstawie umowy o pracę. Stąd świadek M. S. pracowała dla L. w ramach własnej działalności gospodarczej. Jednocześnie odwołująca nie zamierzała otwierać własnej działalności gospodarczej i zależało

jej na zatrudnieniu pracowniczym. Z tego względu zaproponowała ojcu, że zatrudni się w jego firmie, gdy ten podejmie współpracę z firmą (...) przy realizacji projektów w zakresie dekoracji świątecznych. Umowa o współpracy pomiędzy firmami dotyczyła opracowywania i prowadzenia projektów związanych z dekoracjami świątecznymi do centrów handlowych. Chodziło o przygotowanie projektu, poprowadzenie całych negocjacji, sfinalizowanie to produkcją, nadzorowanie montażu i dekoracji. Głównym zleceniobiorcą tych prac dla poszczególnych galerii była firma (...) a podwykonawcą była firma (...). Z tytułu wykonywanych prac wystawiona została faktura z 27 grudnia 2016r. na kwotę prawie 50 000 zł i dalsze faktury na kwoty nieco powyżej 6 tys. zł. Z ramienia firmy (...) nad pracami jw. pracowała odwołująca J. M.. Faktycznie wykonywała ona taką samą pracę, co wcześniej w firmie (...). W firmie (...) odwołująca

została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z 16 grudnia 2016r. Umowa ta została zawarta na czas nieokreślony, przewidywała pełny wymiar czasu pracy, stanowisko projektant/handlowiec, płacę zasadniczą w wysokości 2 000 zł plus premia. Aneks do umowy o pracę z 1 stycznia 2017r. w miejsce wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2 000 zł wpisano kwotę 3 000 zł miesięcznie brutto.

L. zajmuje się głównie dekoracjami centrów handlowych w okresie świąt, zwłaszcza Świąt Bożego Narodzenia. Są to albo dekoracje standardowe albo firma przygotowuje indywidualny projekt i później te informacje przekazywane są do grafika, który przygotowuje kolejny projekt. Potem jest spotkanie z klientem, który może wnieść poprawki do projektu, następuje wycena projektu, negocjacja ceny, podpisanie projektu, zlecenie produkcyjne i montaż tej dekoracji. L. pracuje w dwóch modelach, to jest albo wysyła swoich pracowników, bądź też podpisuje umowę z firmą podwykonawczą. W tym ostatnim przypadku zazwyczaj firma ma swoją osobę, która nadzoruje daną pracę. L. obecnie zatrudnia własnych grafików, którzy oprócz wynagrodzenia zasadniczego mają premię uznaniową, oraz handlowców, którzy oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymują premię procentową od wartości sprzedaży.

Podczas zatrudnienia u J. B. (1) odwołująca J. M. faktycznie razem ze świadkiem M. S. zajmowała się sprzedażą dekoracji świątecznych w centrach handlowych. Ta sprzedaż obejmowała opracowanie projektu wraz z grafikami zatrudnionymi w firmie (...), sprzedaż – umowy z dyrekcją i realizację projektu łącznie z nadzorem. Wykonywała pracę w centrach handlowych: (...) G., Arena w G., G., Galeria (...), Galeria (...).

Odwołujący J. B. (1) w czasie, gdy zatrudnił J. M. prowadził działalność gospodarczą ( od 1994r. ) w zakresie najmu lokali oraz projektowania architektonicznego, graficznego. Dodatkowo jeszcze zajmował się dekoracjami świątecznymi i tam zatrudnił córkę.

Według faktury VAT (...) odwołujący J. B. (1) od firmy (...) uzyskał wynagrodzenie w kwocie 49 938 zł, które stanowiło jego przychód za realizację dekoracji świątecznych faktycznie wykonanych przez odwołującą. Przychód ten w istocie stanowił równocześnie dochód firmy (...), gdy koszty uzyskania dochodu były nieznaczące. Z tej kwoty połowę odwołujący wypłacił J. M. w formie premii rozliczanej przez kolejne 5 miesięcy po 5 000 zł. Wraz z comiesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3 000 zł, łączna kwota wynagrodzenia odwołującej wynosiła 8 000 zł. L. w późniejszym czasie wystawiła firmie (...) dalsze faktury za wykonane prace dekoracyjne, każda w wysokości około 6 tys. zł.

Odwołująca J. M. wykonywała pracę u odwołującego do 2 lipca 2017r. i od 3 lipca 2017r. przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Dziecko urodziła w dniu 17 lipca 2017r.

Odwołujący J. B. (1) zatrudnił w swojej firmie także drugą córkę J. B. (2) za wynagrodzeniem 2 250 zł na stanowisku projektanta. J. B. (2) nie wykonywała obowiązków handlowca i nie miała w umowie o pracę zagwarantowanej premii.

***/ dowód: z akt ZUS, zeznań świadków Ł. B., M. S., zeznań odwołujących /***

***Sąd zważył, co następuje:***

odwołania J. M. i J. B. (1) 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 J. M. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownika zatrudnionego w firmie (...).

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony od marca do lipca 2017r. na kwotę 8 000 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 szczególności organ rentowy kwestionował zasadność przyznania odwołującej premii po 5 000 zł w każdym ze spornych miesięcy.

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 nieuszczerplania 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 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 ( 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).***

Wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego nie pozwalającą na podzielenie wątpliwości organu rentowego co do ustalonego przez strony wynagrodzenia za okres sporny na łącznym poziomie 8 000 zł miesięcznie.

***W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że odwołująca podczas zatrudnienia u płatnika składek J. B. (1) wykonywała taką samą pracę co podczas poprzedniego zatrudnienia w firmie (...), gdzie również pracowała jako handlowiec. Odwołująca zajmowała się w szerokim rozumieniu sprzedażą dekoracji świątecznych do centrów handlowych, to jest ich projektowaniem w zakresie pomysłu ( sam projekt wykonywany był potem przez grafików ), ustaleniami z dyrekcją, realizacją projektu – montażem i nadzorem nad montażem. W firmie (...) odwołująca miała ustalony schemat wynagrodzenia w postaci comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oscylującego w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz premii obliczanej od wypracowanego przychodu. Taki sam system wynagrodzenia obowiązywał również kolejnego pracownika firmy (...), a mianowicie świadka M. S., która zatrudniona była na takim samym stanowisku co odwołująca. Z zeznań tego świadka wynika, że otrzymywała roczne premie w wysokości od około 20 000 zł do nawet 80 000 zł. Podobny system wynagradzania obowiązywał także w firmie (...) co do „ sprzedawców ”, a więc wynagrodzenie zasadnicze plus procentowo określona premia od wypracowanego przez danego pracownika przychodu. Inaczej niż w przypadku zatrudnionych grafików, którzy otrzymywali wynagrodzenie miesięczne i premię uznaniową. W tej sytuacji nie dziwi więc fakt, że odwołujący J. B. (1) zatrudniając J. M. w umowie o pracę zagwarantował jej takie same zasady wynagradzania jakie ją obowiązywały w poprzedniej firmie, gdy w rzeczywistości wykonywała ona taką samą pracę. W efekcie nie budzi wątpliwości wypłacenie odwołującej premii w łącznej wysokości 25 000 zł podzielonej na 5 miesięcy po 5 000 zł w okresie od marca do lipca 2017r., gdy wynikała ona z wypracowanego przez odwołującą przychodu – realizacji dekoracji świątecznych wykonywanej na rzecz firmy (...). Przychód z jednego zlecenia objętego fakturą z 27 grudnia 2016r. wyniósł prawie 50 000 zł i jak zeznał odwołujący J. B. (1) w istocie stanowił on prawie w tej wysokości dochód jego firmy, gdy koszty uzyskania przychodu były nieznaczące. Fakt, że odwołujący zatrudnił jeszcze drugiego pracownika – J. B. (2) ( drugą córkę ) za wynagrodzeniem 2 250 zł nie przeszkadza przyjęcia jak wyżej, gdy J. B. (2) była zatrudniona w innym charakterze, a to jako projektant a nie handlowiec, nie miała zagwarantowanej premii, bo bezpośrednio nie wypracowywała ona zysku dla odwołującego.***

W konsekwencji powyższego, na podstawie uregulowań prawnych powołanych na wstępie rozważań Sąd stwierdził, że ustalona przez strony łączna kwota wynagrodzenia odwołującej J. M. w wysokości 8 000 zł za okres od marca do lipca 2017r. odpowiada wymogom z art.78§1 kodeksu pracy i stąd z mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił częściowo zaskarżoną decyzję orzekając jak w sentencji.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka