

Sygn. akt VII U 1072/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy (...) Sp. z o.o. w W. i K. T. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania (...) Sp. z o.o. w W. i K. T. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 19 maja 2016 r. znak: (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 maja 2016 r., nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że K. T. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 listopada 2015 r., a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu tego zatrudnienia wynosi miesięcznie kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres miesiąca.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że K. T. (1) świadczyła pracę dla wskazanego płatnika składek od 2 listopada 2015 r. w ramach stosunku pracy. Wobec powyższego podlega ona ubezpieczeniem społecznym jako pracownik od 2 listopada 2015 r.

Organ rentowy zaznaczył, że K. T. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń w krótkim czasie przed zgłoszeniem roszczenia o zasiłek. Na jej miejsce nie zatrudniono nowego pracownika. Ponadto zgłoszenie do ubezpieczeń wpłynęło do Zakładu po obowiązującym terminie. Organ rentowy zaznaczył także, że spółka (...) Sp. z o. o. posiada bardzo duże zaległości z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia, a ostatnia wpłata składek na ubezpieczenia została dokonana za styczeń 2008 r.

Zdaniem organu rentowego powyższe wskazuje na to, że płatnika nie stać było na zatrudnienie pracownika. Istotny jest również fakt, że za pozostałe osoby zgłoszone do ubezpieczeń płatnik wykazuje znacznie niższe podstawy wymiaru składek. Ponadto, za ubezpieczoną nie były wcześniej nigdy wykazywane tak wysokie podstawy wymiaru składek, z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczeń.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy w ocenie organu rentowego wysokość wynagrodzenia została przyjęta przez strony tej umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, dlatego zasadne jest ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej w wysokości kwoty obowiązującego minimalnego wynagrodzenia w danym roku, tj. w 2015 r. -1750,00 zł, a w 2016 r. - 1850,00 zł (decyzja organu rentowego z dnia 19 maja 2016r., k. nienumerowana a.r.).

K. T. (1) w dniu 17 czerwca 2016 r. złożyła odwołanie od powyższej decyzji organu rentowego wnosząc o jej uchylenie w części dotyczącej ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i jednocześnie ustalenie tej podstawy w wysokości 3500 zł brutto.

W uzasadnieniu odwołująca wskazała, że zawarła umowę o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 3500 zł brutto. Wynagrodzenie to zostało ustalone w oparciu o zakres jej obowiązków. Pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie bez opóźnień i w pełnej wysokości, dlatego nie ma podstaw do uznania, iż jego wysokość została ustalona we wskazanej kwocie wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (odwołanie od decyzji organu rentowego, k.2-3 a.s., VII U 1073/16).

Odwołanie od decyzji organu rentowego złożył także płatnik składek (...) Sp. z o.o. Płatnik składek podzielił zarzuty i wnioski zawarte w odwołaniu ubezpieczonej (odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 30 czerwca 2016r., k.2-3 a.s.).

Zarządzeniem z dnia 29 lipca 2016 r., na podstawie art. 219 k.p.c., Sąd połączył sprawy z odwołania ubezpieczonej (VII U 1073/16) i płatnika składek (VII U1072/16) do wspólnego rozpoznania (zarządzenie z dnia 29 lipca 2016 r., k. 36 a.s. VII U 1073/16).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. w odpowiedzi

na odwołania z dnia 18 lipca 2016 r. wniósł o: ich oddalenie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność organu rentowego, doręczenie odpisu sentencji prawomocnego orzeczenia kończącego postępowanie, dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego na okoliczność ustalenia, czy sytuacja finansowa pracodawcy pozwalała na ustalenie wynagrodzenia określonego w umowne o pracę zawartej z pracownikiem.

Prezentując argumentację tożsamą jak w treści uzasadnienia zaskarżonej decyzji podkreślił, że analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. T. (1) została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego (odpowiedź na odwołanie, k. 10-11 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołująca K. T. (1), urodzona (...), legitymuje się wykształceniem średnim, bez matury.

W dniu 1 lipca 2015 r. odwołująca zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę zlecenie na wykonanie prac na stanowisku kelnerka, w okresie od 1 lipca 2015 r. do 31 lipca 2015 r., za wynagrodzeniem w kwocie 200 zł brutto. Następnie strony zawarły trzy kolejne umowy zlecenie również na wykonanie prac na stanowisku kelnerka, w okresie: od 1 sierpnia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r., od 1 września 2015 r. do 30 września 2015 r., od 1 października 2015 r. do 31 października 2015 r., każda za wynagrodzeniem w wysokości 200 zł brutto. W ramach swoich obowiązków odwołując pracowała w punkcie gastronomicznym (...). (umowy zlecenie, k. nienumerowane a.r.).

Dnia 2 listopada 2015 r. K. T. (1) zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę zlecenie na wykonanie prac na stanowisku manager ds. gastronomii, na okres od 2 listopada 2015 r. do 30 listopada 2015 r., za wynagrodzeniem 2 500 zł brutto (umowa zlecenie z dnia 2 listopada 2015r., k. nienumerowana a.r.). Na nowym stanowisku odwołująca zajmowała się przenośnym punktem gastronomicznym. Zadania odwołującej polegały na rozstawieniu stanowiska, obsłudze klientów, a następnie sprzątnięciu stanowiska i spakowaniu sprzętu. Ponadto, odwołująca w ramach tej umowy pracowała w food tracku, a także poszukiwała eventów, na których możliwe było wystawienie food tracka albo stoiska.

Odwołująca nadto była odpowiedzialna za zakupy gastronomiczne i spotykała się z potencjalnymi klientami (zeznania A. K., k.66-66 a.s., zeznania A. N., k.67-68 a.s., zeznania odwołującej, k.31 a.s.).

W dniu 1 grudnia 2015 r. K. T. (1) zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. Postanowienia umowy przewidywały zatrudnienie K. T. (1) na stanowisku manager ds. gastronomii, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano ul. (...) lok (...) w W. (umowa o pracę, k. nienumerowana a.r.).

Do zakresu obowiązków odwołującej, zgodnie z zakresem czynności pracownika stanowiącym załącznik do umowy o pracę, należało: dbanie o stan techniczny powierzonego mienia, w tym samochodu gastronomicznego, dbanie o stan wizualny powierzonego mienia, dbanie o zatowarowanie punktów sprzedaży, dbanie o wyposażenie technologiczne w tym urządzenia gastronomiczne, pomoc przy rekrutacji pracowników, ustalanie grafiku pracy pracowników pionu gastronomicznego, pomoc przy ustalaniu grafiku dla punktów sprzedaży, nadzór nad pracą zespołu w czasie trwania eventów, sporządzanie zapiekanki, dbanie o porządek w czasie pracy punktów sprzedaży, pomoc w tworzeniu kolejnych punktów sprzedaży. W grudniu odwołująca podpisała umowy na wystawienie stanowiska gastronomicznego na 2 wydarzeniach (zakres czynności pracownika, k. nienumerowana a.r., zeznania J. N., k.31-32 a.s.).

Przed podjęciem pracy odwołująca przedstawiła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku pracy. W dniu 1 grudnia 2015 r. K. T. (1) przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktaż ogólny oraz stanowiskowy (karta szkolenia BHP z dnia 1 grudnia 2015 r., orzeczenie lekarskie z dnia 1 grudnia 2015 r, k. nienumerowane a.r.).

W związku z zawarciem umowy pracodawca zgłosił K. T. (1) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczeń wpłynęło do organu rentowego w dniu 9 grudnia 2015 r., czyli po obowiązującym terminie.

Od 13 stycznia 2016 r. K. T. (1) stała się długotrwale niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu 1 lipca 2016 r. odwołująca urodziła dziecko (odpis skrócony aktu urodzenia, k.49 a.s.).

W przedmiocie płatnika składek Sąd Okręgowy ustalił, że Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. jest J. N., a prokurentem T. N. (ojciec dziecka odwołującej). W ramach prowadzonej działalności gospodarczej spółka zajmuje się obsługą nieruchomości, edukacją pozaszkolną oraz gastronomią. Jest to spółka rodzinna, w której zatrudnieni są członkowie rodziny: żona i dwaj synowie. Z uwagi na trudności finansowe spółka nie regulowała składek na ubezpieczenia społeczne. Celem uregulowania tych należności spółka wystąpiła do organu rentowego o rozłożenie należności z tytułu składek na raty (zeznania J. N., k.31-32 a.s., pismo organu rentowego z dnia 31 października 2016r., k.44 a.s.).

Na przełomie grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r., poza odwołującą, spółka zatrudniała dwie osoby, w tym jedną z nich na podstawie umowy zlecenie. Obecnie w spółce zatrudnione są dwie osoby, jedna osoba (jednocześnie będąca prezesem zarządu, niepobierającym z tego tytułu wynagrodzenia) na podstawie umowy o pracę, za wynagrodzeniem 1850 zł brutto, druga na podstawie umowy zlecenie. W spółce nie jest prowadzona szczegółowa ewidencja czasu pracy, pracownicy nie podpisują listy obecności.

Z rachunku zysków i strat oraz bilansu spółki za 2015 r. wynika, że spółka osiągnęła zysk netto w wysokości 68 085,05 zł, a stan środków finansowych w kasie i na rachunku wyniósł na koniec roku 3 142,81 zł. Zysk netto za okres od 1 stycznia 2016 r. do 30 września 2016 r. wyniósł 119 397,38zł (rachunek zysków i strat, k.44 a.s.)

W celu ustalenia prawidłowości zgłoszenia K. T. (1) do ubezpieczeń społecznych oraz wskazanych podstaw wymiaru składek, organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie (zawiadomienie z dnia 21 marca 2016 r., k. nienumerowana a.r.).

W toku postępowania uzyskano wyjaśnienia złożone przez płatnika składek i K. T. (1) oraz dokumenty kadrowo-płacowe, w tym: umowy zlecenie, umowę o pracę z dnia 1 grudnia 2015r., zakres czynności pracownika, listę płac,

zdjęcie identyfikatora z festiwalu, korespondencję z portalu społecznościowego, umowy o współpracy podpisane przez odwołującą, upoważnienia, faktury, dowody wpłaty, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy, karty szkolenia BHP.

W oparciu o powyższe Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w dniu 19 maja 2016 r. wydał decyzję nr: (...), którą stwierdził, że K. T. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o. od 2 listopada 2015 r. z podstawą w wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres miesiąca(decyzja organu rentowego z dnia 19 maja 2016r., k. nienumerowana a.r.).

Od decyzji z dnia 19 maja 2016 r. K. T. (1) oraz płatnik składek (...) Sp. z o.o. złożyli odwołania inicjując postępowanie sądowe.

W toku postępowania Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego księgowego celem ustalenia, czy sytuacja finansowa spółki (...) Sp. z o.o. w W. w okresie od 1 grudnia 2015 r. pozwalała na ustalenie dla K. T. (1) wynagrodzenia za pracę w kwocie 3500 zł brutto miesięcznie, przy uwzględnieniu wynagrodzenia wypłacanego w tym samym okresie innym osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych w spółce(postanowienie z dnia 27 lutego 2017r., k.73).

W opinii z dnia 20 marca 2017 r. biegły sądowy z zakresu księgowości A. G. wskazał, że obrót spółki w ramach bieżącej działalności jest niewielki. W 2015 r. przychody netto wyniosły 358.796,83 zł, zaś zysk brutto przed odliczeniami i opodatkowaniem wynosił 68.085,05 zł, przy czym w 2015 r. zysk brutto = zyskowi netto, z uwagi na możliwość odliczenia straty z ubiegłych. W 2016 r. przychody netto ze sprzedaży wyniosły 423.487,39 zł, zaś zysk brutto przed odliczeniami i opodatkowaniem 158.645,60 zł. Spółka, przy kapitale udziałowym 5.200.000 zł posiada stratę z lat ubiegłych 4.781.443,55 zł, co stanowi, że jej kapitał własny wynosił 418.556,45 zł w 2016 r. (z punktu widzenia wymogów KSH jej kapitał udziałowy nie powinien podlegać obniżeniu do wartości poniżej połowy tego kapitału udziałowego, a więc powinien wynosić przynajmniej na poziomie 2.600.000 zł.). Powyższe ma wpływ na bieżącą płynność Spółki.

Odnosząc się do kwestii zatrudnienia w spółce biegły wskazał, iż w 2015 r. w spółce było zatrudnionych dwóch pracowników na umowę o pracę (wymiar po 1/1 etatu) , tj. Prezes Zarządu J. N., jako specjalista ds. nieruchomości i małżonka R. N., na stanowisku specjalista ds. marketingu, oboje ze stawką wynagrodzenia minimalnego, tj. 1.750 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona była zatrudniona od 1 grudnia 2015 r., w wymiarze pełnego etatu jako manager ds. gastronomii, ze stawką wynagrodzenia 3.500 zł brutto miesięcznie. Pozostałe stanowiska w spółce realizowane były w oparciu o umowę zlecenie.

W 2015 r. na umowę zlecenie pracowało 5 osób, w tym ubezpieczona. Wynagrodzenie z umów zlecenie wynosiło średnio od 250 zł do 437,50 zł od wykonywanego zadania określonego umową (poza ubezpieczona), wyjątek w tym zakresie stanowi obsługa administracyjna realizowana przez studenta o średniej wysokości tej umowy 3.261,09 zł w 2015 r., przy czym tak realizowana umowa ma charakter ciągły, z małym wyjątkiem dwóch wypłat, jest to stała kwota wypłaty 2.920 zł brutto od umowy. W 2016 r. w spółce na pełen etat zatrudniony był sam właściciel, będący jednocześnie Prezesem Zarządu oraz odwołująca, zaś stanowisko specjalisty ds. marketingu obsadzone było przez 2 miesiące.

Biegły zaznaczył, że roczny koszt zatrudniając pracownika na etacie, za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto wynosi 50.656,20 zł. Formalnie więc, jest to koszt możliwy do poniesienia w ramach prowadzonej działalności bieżącej, jednakże niemożliwy do realizacji z uwagi na zadłużenie spółki.

Biegły zaznaczył, że działalność spółki obciążona jest zadłużeniem z poprzedniego okresu, wobec tego realizacja tego przedsięwzięcia przebiegałaby przy znacznym ograniczeniu płynności. System zatrudnienia w spółce, oparty jest w głównej mierze o pracę na umowę zlecenie, zaś tendencje rozwojowe spółki wykazują niewielki wzrost obrotów

(przychodu) w 2016 r., w stosunku do 2015 r, Wobec tego zatrudnienie ubezpieczonej na pełny etat, to ryzyko dla działalności spółki (opinia biegłego, k.80-87 a.s).

Pismem z dnia 9 maja 2017 r. płatnik składek wniósł zastrzeżenia do opinii biegłego, nie zgadzając się z tym, iż zatrudnienie K. T. (1) stanowiło koszt niemożliwy do realizacji z uwagi na zadłużenie spółki (k.120-121 a.s.).

Powyższy stan faktyczny, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i osobowych K. T. (1). Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dodatkowo nie były one kwestionowane przez strony sporu w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z nich okoliczności należało przyjąć za podstawę ustaleń faktycznych.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków tj. A. K. i A. N., a także przesłuchanych w charakterze stron odwołującej się K. T. (1) oraz J. N. reprezentującego płatnika składek. Zdaniem Sądu złożone zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały.

Ponadto Sąd Okręgowy oparł się na opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości A. G. i uznał ją za przekonującą, rzeczową i merytorycznie uzasadnioną. Opinia ta odnosi się do sytuacji finansowej spółki i rzeczywistej możliwości zatrudnienia odwołującej za wynagrodzeniem w kwocie 3500 zł brutto. Opinia ta jest również zgodna z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Reasumując powyższe, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie należało uznać za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Odwołania K. T. (1) oraz (...) Sp. z o.o. od decyzji Zakłady Ubezpieczeń społecznych (...) Oddział w W. z dnia 19 maja 2016 r., nr (...) są niezasadne i podlegają oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 ze zm., dalej: ustawa systemowa) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust.1) . Osoby będące pracownikami, na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej, podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Stosownie do treści art. 13 pkt. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Przechodząc do rozważań dotyczących postawy wymiaru składek należy wskazać, iż zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei w myśl art. 20 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Na gruncie cytowanych przepisów oczywistym jest, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe pracownika stanowi otrzymywane przez niego wynagrodzenie zasadnicze.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej organ rentowy może zakwestionować wysokość wynagrodzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest także pogląd, że organowi rentowemu w ramach powyższych

przepisów przysługuje kompetencja do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień. W związku z tym, w ramach obowiązującej go procedury może on „(...) 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” (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, sygn. akt III UK 7/09, Legalis). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. (III AUa 1515/12), Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia K. T. (1) w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego też powodu, Sąd Okręgowy przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 1 grudnia 2015 r. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalona we wskazanej powyżej umowie o pracę. Organ rentowy, powołując się na zaległości (...) Sp. z o.o. z tytułu nieopłaconych składek, okres wykonywania pracy przez K. T. (1), datę powstania jej niezdolności do pracy, a także na dysproporcję pomiędzy jej wynagrodzeniem, a wynagrodzeniami innych pracowników zatrudnionych u tego samego płatnika składek uznał, że podstawą wymiaru składek w jej przypadku powinna być kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres miesiąca.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.). Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., 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 świadczonych prac. Należy mieć na uwadze, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych – gdzie kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki – pracownika, ale i dla interesu publicznego. Dlatego też ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, mając na uwadze interes publiczny i akcentowaną w orzecznictwie zasadę solidarności ubezpieczonych.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę w umowie z dnia 1 grudnia 2015 r. było zawyżone nie było bowiem adekwatne do wartości świadczonych przez odwołującą przez krótki okres czasu pracy, a także odbiegało od przeciętnego wynagrodzenia innych osób u ww. płatnika składek. Do takich wniosków Sąd doszedł analizując m.in. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem pozostałych pracowników.

Sąd zważył, iż w 2015 r. oprócz odwołującej w spółce było zatrudnionych dwóch pracowników na umowę o pracę, oboje ze stawką wynagrodzenia minimalnego 1.750 zł brutto miesięcznie. Pozostałe stanowiska w spółce realizowane były w oparciu o umowy cywilnoprawne. Wynagrodzenie na podstawie tych umów kształtował się przeciętnie na poziomie od 250 zł do 437,50 zł (przy czym spółka podpisała jedną umowę zlecenie za wynagrodzeniem wyższym niż pozostałe, tj. w kwocie 3.261,09 zł w 2015 r.). Dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej, a wynagrodzeniami pozostałych pracowników firmy, w ocenie Sądu, pozwala na stwierdzenie, że wynagrodzenie ubezpieczonej, które w wymiarze pełnego etatu wynosiło 3.500,00 zł ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 k.p.) i miało służyć jedynie uzyskaniu przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia

społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W szczególności jeśli się weźmie pod uwagę zakres powierzonych ubezpieczonej obowiązków. Odwołująca miała być zatrudniona na stanowisku managera, przy czym nie zarządzała żadnymi osobami. Nie podlegał jej zespół osób, a jej praca miała polegać na obsłudze stoiska (wyspy) gastronomicznej, którego stworzenie, zdaniem strony, było jej pomysłem. Praca odwołującej miała się sprowadzać do opracowania projektu takiej wyspy, a następnie jej obsługi. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wyspa ta została wystawiona kilkakrotnie w trakcie różnych targów i eventów. W jej obsłudze uczestniczyła nie tylko odwołująca, ale też inne osoby.

Zdaniem odwołujących się pomysł na stoiska gastronomiczne i praca K. T. (1) miała w przyszłości przynieść wymierne korzyści.

W ocenie Sądu trudno się dopatrzeć, aby praca odwołującej w tym zakresie była pracą wykonywaną w sposób systematyczny. Zaznaczenia wymaga, iż po 2,5 miesiąca pracy odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i pozostawała na zwolnieniu lekarskim.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Okręgowy uznał, że wynagrodzenie K. T. (2) ustalone w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2015r. w wysokości 3 500,00 zł brutto miesięcznie przy wymiarze pełnego czasu pracy, nie było ekwiwalentne do zakresu obowiązków powierzonych ubezpieczonej jak również posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, a także w odniesieniu do złej sytuacji finansowej płatnika składek, co w konsekwencji prowadziło do uznania, że powyższa kwota wynagrodzenia była zawyżona i jako taka miała prowadzić jedynie do uzyskania wyższych niż należne świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. Z tego też względu Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, zgodnie z którym zakres obowiązków ubezpieczonej, charakter i rodzaj wykonywanych przez nią czynności, a także brak doświadczenia zawodowego, uzasadnia stwierdzenie, że wynagrodzeniem adekwatnym dla ubezpieczonej jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie w tej wysokości zachowałoby cechę ekwiwalentności w odniesieniu do ilości i jakości wykonanej pracy w spornym okresie na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiadałoby poziomowi zarobków pozostałych pracowników płatnika i nie stanowiłoby nadmiernego obciążenia dla płynności finansowej spółki.

Konkludując stwierdzić trzeba, że brak jest podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji, wszelkie zaś wywody zawarte w uzasadnieniu odwołania uznać trzeba jedynie za polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem zawartym w zaskarżonej decyzji

Dlatego też Sąd Okręgowy mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)