

Sygn. akt VII U 480/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Mateusz Mućka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2018 r. w Warszawie

sprawy K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

z udziałem S. N.

na skutek odwołania K. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

z dnia 25 sierpnia 2016 r. znak: (...)

- oddała odwołanie.

Sygn. akt VII U 480/17

UZASADNIENIE

K. M. w dniu 27 września 2016 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. nr: (...) z dnia 25 sierpnia 2016 r. stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek PPHU (...) z siedzibą w G. wynosi: za marzec 2016 r. - 273,79 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 236,25 zł na ubezpieczenie zdrowotne, za kwiecień 2016 r. - 522,69 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 451,03 zł na ubezpieczenie zdrowotne, za maj 2016 r. - 348,46 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 450,98 zł na ubezpieczenie zdrowotne i za czerwiec 2016 r. - 0,00 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 345,69 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

W treści odwołania, ubezpieczona K. M. podniosła, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych bezpodstawnie, bezprawnie i niezgodnie ze stanem faktycznym przyjął podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Ubezpieczona podkreśliła, że w toku postępowania ponad wszelką wątpliwość wyjaśniono, że umowa o pracę została ważnie zawarta w dniu 15 lutego 2016 r., a w/wym. wykonywała swoją pracę, czego dowody były przekazywane zarówno przez nią samą, jak i przez pracodawcę. Dowody te były rzetelne, jasne i nie zostały zakwestionowane przez organ rentowy. Wskazała, że z chwilą podjęcia powyższego zatrudnienia nie знаła sytuacji ekonomicznej płatnika składek,

aczkolwiek pozostawała w przekonaniu, że podjęta współpraca przeloży się na polepszenie wyników finansowych firmy. Zaznaczyła, że jedynie w miesiącach, w których wykonywała pracę na rzecz płatnika składek, pomimo kosztów związanych z jej zatrudnieniem, firma (...) wykazała zysk w następującej wysokości: za luty 2016 r. – 2.135,61 zł i za marzec 2016 r. – 2.083,63 zł. Z kolei w pozostałych miesiącach, tj. w styczniu 2016 r. oraz w miesiącach od kwietnia do czerwca 2016 r. firma wykazała stratę. W ocenie ubezpieczonej powyższe dane jednoznacznie przemawiają za ustaleniem jej wynagrodzenia na poziomie wskazanym przez pracodawcę, tj. w wysokości 2.500,00 zł brutto. Ubezpieczona dodała, że posiada wystarczające kwalifikacje, niezbędne do rozpoczęcia i świadczenia pracy na rzecz ww. płatnika składek. Wskazała, że legitymuje się wieloletnim doświadczeniem zawodowym zdobytym zarówno w polskich, jak i międzynarodowych firmach oraz posiada wykształcenie wyższe na kierunku zarządzanie w specjalności komunikacja społeczna i public relations. Z kolei doświadczenie zawodowe, zdobyte w trakcie zatrudnienia w latach ubiegłych, a także ukończone liczne kursy i szkolenia z zakresu technik sprzedaży i negocjacji, pozwalały pracodawcy domniemywać, iż pozyskanie pracownika z taką wiedzą i doświadczeniem zawodowym, z czasem przyniesie wymierną korzyść finansową. Podała, że od kwietnia 2015 r. pozostaje zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...), natomiast zakres powierzonych jej przez tego pracodawcę obowiązków nie pozwala jej na podjęcie innego, dodatkowego zatrudnienia w wymiarze większym niż 1/8 etatu. Nadmienila, że pomimo podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w firmie płatnika składek, efektywnie realizowała powierzone jej zadania, a wykonywana przez nią praca korzystnie przelożyła się na wyniki sprzedażowe firmy. Zaznaczyła, że do jej głównych obowiązków należało kompletowanie i przygotowywanie bazy potencjalnych klientów, którą wzbogaciła o ponad 2000 kontaktów, zawierających informacje na temat nazwy konkretnej firmy, numeru telefonu oraz adresu jej siedziby. Stwierdziła także, że w chwili podjęcia ww. zatrudnienia nie wiedziała, że jest w ciąży, o czym dowiedziała się dopiero kilka miesięcy później i dopiero w tym czasie lekarz zdecydował o konieczności zastosowania przez nią zwolnienia lekarskiego. Skarżąca wyjaśniła, że ciąża była dla niej samej zaskoczeniem, wobec czego nie mógł jej przewidzieć również jej przyszły pracodawca, który ustalając z nią warunki współpracy zgodził się na zaproponowaną kwotę wynagrodzenia. Zaznaczyła jednak, że nawet gdyby przyjąć, że w momencie podejmowania zatrudnienia wiedziała, że jest w ciąży i podjęła pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ZUS, to i tak nie ma to znaczenia dla niniejszej sprawy. Trudno jest, bowiem uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. W konsekwencji odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, za okres od marca do czerwca 2016 r. kwoty w wysokości ustalonej przez pracodawcę w ważnej umowie o pracę, tj. kwoty 2.500,00 zł brutto (odwołanie z dnia 27 września 2016 r. k. 2-3 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od odwołującej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Organ rentowy podkreślił, że nie kwestionuje faktu posiadania przez odwołującą odpowiedniego wykształcenia, jak również kwalifikacji w zakresie kontaktów z klientami niezbędnych do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku. Jednak w jego ocenie ustalona przez pracodawcę w umowie o pracę kwota wynagrodzenia i wynikająca z niej dysproporcja w stosunku do podstawy wymiaru składek osoby (...), która została określona na kwotę w wysokości 555,00 zł potwierdzają, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Organ rentowy podkreślił, że od dnia 21 kwietnia 2016 r., a więc po niespełna dwóch miesiącach od momentu podjęcia zatrudnienia, ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Co istotne także, na miejsce ubezpieczonej nie został zatrudniony żaden nowy pracownik. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że przyznane ubezpieczonej wynagrodzenie w kwocie 2.500,00 zł jest także nieadekwatne zarówno do wymiaru czasu pracy, wynoszącego 1/8 etatu (przy pełnym etacie kwota ta wynosiłaby 20.000,00 zł), jak i do ilości i rodzaju wykonywanych zadań. Przedstawione wyżej okoliczności zdaniem organu rentowego dają podstawy do stwierdzenia, że wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, wyłącznie w celu osiągnięcia wyższych świadczeń z FUS. Wobec powyższego, decyzją z dnia 25 sierpnia 2016

r., nr: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) K. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek PPHU (...) odpowiada kwotom określonym w sentencji zaskarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie z dnia 28 października 2016 r., k. 5-6 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona K. M., urodzona w dniu (...), ukończyła w dniu 6 grudnia 2013 r. studia magisterskie na kierunku zarządzanie w specjalności komunikacji społecznej i public relations, uzyskując tytuł zawodowy magistra. Ubezpieczona posiada certyfikat ukończenia szkolenia z zakresu przygotowania zawodowego do pracy na stanowisku telemarketera – konsultanta obsługi linii telefonicznych. W okresie 5-6 grudnia 2008 r. ubezpieczona K. M. ukończyła dwudniowe warsztaty z określeniem zadań wdrożeniowych w zakresie technik sprzedaży, natomiast w dniu 30 marca 2009 r. uczestniczyła w szkoleniu pn. „Podstawy fundraisinigu - skuteczne pozyskiwanie funduszy”, które zostało przeprowadzone przez autoryzowanego trenera (...) Stowarzyszenia (...) w formie prezentacji oraz ćwiczeń w czasie 8 godzin wykładowych. W dniu 26 sierpnia 2010 r. ubezpieczona uzyskała zaświadczenie o ukończeniu z oceną bardzo dobrą kursu języka angielskiego metodą C. – stage V i VI. Z kolei w okresie 24-25 stycznia 2013 r. była uczestnikiem szkolenia „Magia słowa – czyli efektywne skrypty rozmów” zorganizowanego dla pracowników (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (certyfikaty k. 17-25, k. 41-47, zaświadczenie z dnia 26 sierpnia 2010 r. k. 27, zaświadczenie k. 29, k. 49, dyplom k. 39 a.r.).

Doświadczenie zawodowe ubezpieczona zdobywa, będąc aktualnie zatrudnioną w firmie (...) LTD Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku A. Managera. Siedziba Spółki znajduje się przy ul. (...) w W. i jest oddalona od miejsca zamieszkania K. M. o około 50 km. Początkowo ubezpieczona wykonywała na rzecz ww. pracodawcy czynności na stanowisku copywritera, które polegały na redagowaniu tekstów i stron internetowych. Jednakże w miarę upływu czasu i poszerzania swoich kompetencji zawodowych z zakresu zarządzania i marketingu oraz stosowanych technik sprzedaży, ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Junior Managera, a następnie awansowała na stanowisko A. Managera. Do podstawowych zadań ubezpieczonej na wskazanym stanowisku pracy należy realizacja wyznaczonych miesięcznych celów sprzedażowych, aktywne pozyskiwanie nowych klientów reklamowych, zarządzanie współpracą z klientami z powierzonej bazy danych, spotkania z klientami biznesowymi, realizacja umów barterowych, dbanie o relacje biznesowe, dbanie o jak najlepszy wizerunek firmy, przestrzeganie przyjętych w Spółce procedur postępowania oraz wykonywanie innych zleconych przez przełożonego zadań. Ubezpieczona prowadzi także na rzecz ww. pracodawcy kampanie, zajmuje się planowaniem strategii poprzez sprawowanie nadzoru nad zespołem projektowym, jak również sporządza analizy i dokonuje rozliczeń założonego budżetu. Wcześniej tj. w okresie od dnia 16 marca 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2014 r. ubezpieczona była zatrudniona na analogicznym stanowisku pracy w Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., gdzie wykonywała tożsame czynności (zeznania odwołującej k. 53-55, k. 152-154, pismo z dnia 17 października 2017 r. k. 64 a.s., referencje k. 51 a.r., świadectwo pracy z dnia 5 maja 2014 r. – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych odwołującej).

S. N., będąca prywatnie siostrą odwołującej K. M., od 2015r. prowadzi jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług ubezpieczenia osób i mienia pod nazwą PPHU (...) z siedzibą w G.. W zakresie pośrednictwa ubezpieczeniowego, zainteresowana współpracuje m.in. z takimi firmami jak (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz (...) S.A. z siedzibą w W.. W 2016 r. S. N. podjęła decyzję o zatrudnieniu w swojej firmie nowego pracownika, który przejąłby jej obowiązki związane z opracowywaniem i wdrażaniem strategii marketingowej firmy, jak również podjął działania nakierowane na zwiększenie sprzedaży oferowanych przez firmę produktów ubezpieczeniowych. Zainteresowanej zależało na zatrudnieniu osoby odpowiedzialnej i energicznej, która jednocześnie posiadałaby odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie związane z pracą na stanowisku managera. S. N. chciała także zatrudnić osobę, która dzięki posiadaniu rozwiniętych kontaktów handlowych pomogłaby jej w poszerzeniu dotychczasowej bazy klientów firmy. Kandydatów na potencjalnych pracowników firmy zainteresowana poszukiwała głównie wśród znajomych, jednak nie spełnili oni jej oczekiwań stawianych na nowo utworzonym stanowisku pracy. Z tego też względu, zainteresowana postanowiła zatrudnić w swojej firmie siostrę K. M., która posiada wykształcenie kierunkowe z zakresu zarządzania, jak również

legitymuje się doświadczeniem zawodowym na stanowiskach związanych z marketingiem. W tym czasie siostra zainteresowanej S. N. poszukiwała dodatkowego zatrudnienia, z tym, że w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak aby móc pogodzić nowo powierzone obowiązki z dotychczasowym zatrudnieniem w firmie (...). Jednocześnie profil działalności zainteresowanej był znany K. M., gdyż posiadała ona szeroką wiedzę na temat technik sprzedaży oraz strategii marketingowych, zdobytą zarówno na studiach, jak również w trakcie pracy na rzecz ww. firmy. Przy wyborze kandydatury ubezpieczonej, S. N. kierowała się nie tylko faktem posiadania przez nią odpowiednich kwalifikacji, ale również i tym, że jako członka rodziny, darzy ją pełnym zaufaniem. W związku z powyższym, w dniu 15 lutego 2016 r. strony podpisały umowę o pracę na okres próbny, wynoszący dwa tygodnie, tj. do dnia 29 lutego 2016 r. na mocy, której ubezpieczona została zatrudniona w firmie (...) z siedzibą w G. na stanowisku opiekuna klienta w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/8 etatu za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 2.500,00 zł. Po pomyślnym upływie okresu próbnego strony, w dniu 29 lutego 2016 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy, w wyniku którego umowa została zawarta na czas nieokreślony. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie. Ubezpieczona nadal miała świadczyć pracę na stanowisku opiekuna klienta za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.500,00 zł. Wymiar godzin czasu pracy strony ustaliły na 1/8 etatu ze wskazaniem miejsca wykonywania pracy w miejscowości G., która jest miejscem zamieszkania ubezpieczonej. Przed podjęciem zatrudnienia, ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujące tak instruktaż ogólny, jak i stanowiskowy oraz została zapoznana z ryzykiem zawodowym. Ubezpieczona nie została jednak skierowana przez pracodawcę na badania do lekarza medycyny pracy celem uzyskania zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. W tym zakresie, K. M. przedłożyła stosowne zaświadczenie lekarskie z dnia 8 kwietnia 2015 r., uzyskane przez nią w związku z zatrudnieniem na stanowisku A. Managera w firmie (...) LTD Sp. z o.o. z siedzibą w W. (zeznania odwołującej k. 53-55, k. 152-154, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy k. 15, porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy nr: UP (...) z dnia 29 lutego 2016r. k. 53, umowa o pracę na okres próbny nr: UP (...) z dnia 15 lutego 2016 r. k. 65, zaświadczenie lekarskie z dnia 8 kwietnia 2015 r. k. 67, wykaz klientów k. 69-79 a.r.).

K. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 15 lutego 2016 r. przez płatnika składek PPHU (...) z siedzibą w G. z tytułu zawartej umowy o pracę. W złożonych dokumentach rozliczeniowych (ZUS RCA) płatnik składek wykazał następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za luty 2016 r. – 0,00 zł, za marzec 2016 r. – 1.309,52 zł, za kwiecień 2016 r. – 2.500,00 zł, za maj 2016 r. – 1.666,67 zł i za czerwiec 2016 r. – 0,00 zł. Ponadto od dnia 1 kwietnia 2015 r. K. M. jest zgłoszona obowiązkowo do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek (...) LTD Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Z kolei zainteresowana S. N. z tytułu własnego ubezpieczenia, jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą deklaruje, począwszy od stycznia 2016r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 555,00 zł (dane ubezpieczonego o podstawach wymiaru składek k. 157-161 a.s., decyzja nr: (...) z dnia 25 sierpnia 2016 r. – dokumentacja zgromadzona w aktach rentowych odwołującej).

Do obowiązków ubezpieczonej K. M. na stanowisku pracy opiekuna klienta miało należeć przede wszystkim pozyskiwanie nowych klientów, z którymi następnie S. N. miała negocjować warunki ewentualnie zawieranych umów ubezpieczenia. W trakcie całego powyższego okresu zatrudnienia, ubezpieczona przygotowała w formie tabeli, sporządzonej w arkuszu kalkulacyjnym E. bazę potencjalnych klientów firmy, obejmującą ponad 2000 kontaktów ze wskazaniem w odpowiednich rubrykach nazwy konkretnej firmy, jej siedziby, numeru telefonu kontaktowego oraz danych personalnych osób zarządzających wskazanymi podmiotami gospodarczymi. W tym zakresie ubezpieczona wykorzystwała swoje prywatne kontakty, jak również opierała się na ogólnie dostępnej w Internecie bazie firm. Sporadycznie zdarzało się także, że ubezpieczona osobiście kontaktowała się z potencjalnymi klientami, prowadziła z nimi rozmowy na temat konkretnej oferty ubezpieczenia, a następnie przekazywała im kontakt do zainteresowanej, która już sama negocjowała warunki umowy. Powierzone obowiązki ubezpieczona wykonywała przede wszystkim zdalnie, tj. w domu przez około 1 godzinę dziennie, kontaktując się z zainteresowaną głównie telefonicznie bądź za pośrednictwem poczty e-mail. Ubezpieczona nie miała ściśle określonych godzin pracy, których liczba w konkretnym dniu uzależniona była przede wszystkim od natężenia zadań niezbędnych do wykonania, co z kolei było podyktowane ilością przyjętych przez S. N. zleceń. Raz w tygodniu K. M. przyjeżdżała do siedziby firmy celem odbycia spotkania, na

którym omawiała z zainteresowaną dotychczasowe efekty swojej pracy. Wymiar czasu pracy ubezpieczonej wyniósł odpowiednio: w miesiącu lutym 2016 r. - 11 godzin, w miesiącu marcu 2016 r. - 22 godziny, natomiast w miesiącu kwietniu 2016 r. - 3 godziny. Przebywając w siedzibie firmy zainteresowanej odwołująca podpisywała się na liście obecności, co miało miejsce w następujących dniach: 20 luty 2016 r. (3 godziny pracy), 26 luty 2016 r. (8 godzin pracy), 14-18 marzec 2016 r. (10 godzin pracy), 21-25 marzec 2016 r. (12 godzin pracy) i 18-20 kwiecień 2016 r. (3 godziny pracy). Ubezpieczona była jedynym pracownikiem firmy, prowadzonej przez zainteresowaną S. N. (zeznania odwołującej k. 53-55, k. 152-154, tabele, stanowiące załącznik do pisma procesowego z dnia 3 stycznia 2018 r. k. 100, zeznania świadka S. K. k. 123-124, zeznania świadka A. F. k. 143-144 a.s., listy obecności k. 7-11, grafik k. 13, oświadczenie k. 37, protokół przesłuchania k. 61-64 a.r.).

W miesiącach styczniu 2016 r. oraz od kwietnia do czerwca 2016 r. płatnik składek PPHU (...) z siedzibą w G. wykazał stratę, natomiast w lutym i marcu 2016 r. wykazał zysk w łącznej wysokości 4.219,24 zł. Od momentu rozpoczęcia prowadzenia ww. działalności gospodarczej, firma zainteresowanej odnotowała stratę w wysokości 4.179,37 zł (dokumentacja k. 69-79 a.r.).

W dniu 21 kwietnia 2016 r. K. M. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży i zmuszona była udać się na zwolnienie lekarskie. O ciąży ubezpieczona dowiedziała się w trakcie wizyty lekarskiej, która miała miejsce w dniu 20 kwietnia 2016 r. W dniu 15 kwietnia 2016 r. ubezpieczona wykonała samodzielnie test ciążowy, którego wynik był pozytywny, wobec czego udała się na badanie diagnostyczne do lekarza ginekologa celem potwierdzenia ciąży. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, zainteresowana nie zatrudniła nikogo na jej miejsce, samodzielnie przejmując dotychczas wykonywane przez nią obowiązki. W związku z urodzeniem w dniu (...) córki Z. M., ubezpieczona zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o wypłatę na jej rzecz zasiłku macierzyńskiego. W tym zakresie, organ rentowy wszczął postępowanie kontrolne i wydał w dniu 25 sierpnia 2016 r. decyzję nr: (...) mocą, której obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. M. zatrudnionej u płatnika składek S. N. i ustalił, że z tego tytułu podlega ona ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu z podstawą wymiaru składki w następujących wysokościach: za miesiąc marzec 2016 r. - 273,79 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 236,25 zł na ubezpieczenie zdrowotne, za miesiąc kwiecień 2016 r. - 522,69 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 451,03 zł na ubezpieczenie zdrowotne, za miesiąc maj 2016 r. - 348,46 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 450,98 zł na ubezpieczenie zdrowotne i za miesiąc czerwiec 2016 r. - 0,00 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 345,69 zł na ubezpieczenie zdrowotne (dokumentacja leczenia k. 36-37, k. 72 a.s., zawiadomienie o zamiarze wszczęcia kontroli z dnia 21 czerwca 2016 r. k. 55, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli z dnia 21 czerwca 2016 r. k. 59, decyzja z dnia 25 sierpnia 2016 r., nr: (...) k. 89-92 a.r.).

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego z dnia 25 sierpnia 2016 r., nr: nr: (...), K. M. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie sądowe (odwołanie z dnia 27 września 2016 r. k. 2-3 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, obejmującego dowody z dokumentów prywatnych przedłożonych przez strony postępowania, dokumentów załączonych do akt organu rentowego i akt osobowych ubezpieczonej, a także zeznań odwołującej K. M. (k. 53-55, k. 152-154 a.s.) oraz świadków S. K. (k. 123-124 a.s.) i A. F. (k. 143-144 a.s.). Zdaniem Sądu, powołane wyżej dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Nie były one przez strony kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z treści tych dokumentów należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Co do zasady Sąd Okręgowy ocenił, jako wiarygodne zeznania odwołującej K. M. (k. 53-55, k. 152-154 a.s.). Odwołująca stosunkowo szczegółowo opisała zakres wykonywanych przez siebie obowiązków na rzecz firmy PPHU (...) z siedzibą w G., a także wskazała na główne zadania i zasady wynagradzania. Zeznania odwołującej znalazły również potwierdzenie w przedłożonych przez strony dokumentach prywatnych, a organ rentowy ich nie kwestionował. Sąd nie dał jednak wiary ww. zeznaniom w zakresie, w jakim odwołująca wskazywała, że zakres powierzonych jej

zadań uzasadniał przyznanie wynagrodzenia na poziomie wskazanym w umowie o pracę z dnia 15 lutego 2016 r. Z zebranych przez Sąd dowodów wynika, że zatrudnienie odwołującej było podyktowane wyłącznie koniecznością pozyskania dodatkowej bazy potencjalnych klientów firmy, w oparciu o kontakty handlowe, którymi odwołująca dysponowała z racji posiadania kilkuletniego doświadczenia w branży z zakresu marketingu i sprzedaży. Odwołująca nie wyjaśniła przy tym w sposób dostateczny okoliczności związanej z dysproporcją, jaka pojawiła się pomiędzy kwotą, stanowiącą podstawę wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne, a kwotą, jaką z tytułu własnego ubezpieczenia zadeklarował sam płatnik składek, określając ją w wysokości 555,00 zł. Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że wysokość wynagrodzenia powinna odpowiadać rodzajowi pracy świadczonej przez pracownika oraz jej ilości i jakości. W tym względzie podkreślenia wymaga, że efektywny czas pracy odwołującej na nowo utworzonym stanowisku pracy był niezwykle krótki, albowiem trwał dwa miesiące. W tych okolicznościach ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 2.500,00 zł brutto w wymiarze 1/8 etatu (co przy pełnym etacie daje kwotę w wysokości 20.000,00 zł brutto) nie znajduje żadnego uzasadnienia. Wskazać przy tym należy, że po odejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie, co miało miejsce w dniu 21 kwietnia 2016 r., zainteresowana nie zatrudniła nikogo na jej miejsce, samodzielnie przejmując należące do K. M. obowiązki. Podkreślenia wymaga także, że od momentu rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, firma zainteresowanej wykazała stratę w wysokości 4.179,37zł wobec czego jej kondycja finansowa nie była na tyle dobra, aby zainteresowana mogła sobie pozwolić na zatrudnienie pracownika z tak określonym wynagrodzeniem, tym bardziej, że ona sama, jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą zadeklarowała od stycznia 2016 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy odmówił zeznaniom odwołującej w tej części przymiotu wiarygodności.

Także zeznania złożone przez świadków S. K. (k. 123-124 a.s.) i A. F. (k. 143-144 a.s.) zostały ocenione przez Sąd, jako wiarygodne, ponieważ w ich treści nie było rozbieżności. Świadkowie potwierdzili bowiem okoliczność, że odwołująca kontaktowała się z nimi w celu przedstawienia im konkretnej oferty ubezpieczenia, a także przekazała im numer telefonu kontaktowego do zainteresowanej S. N., która negocjowała warunki ewentualnej umowy. Świadkowie nie byli jednak w stanie dokładnie określić, jakie czynności odwołująca wykonywała w ramach łączącego ją z zainteresowaną stosunku pracy, co przemawiałoby za ukształtowaniem jej wynagrodzenia na poziomie określonym przez pracodawcę w umowie o pracę. Z tych też względów ich zeznania w tym zakresie miały marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. M. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. z dnia 25 sierpnia 2016 r., nr: (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2018 r., poz. 106 z późn. zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem przepisu ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 powołanej ustawy). Osoby, które podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 cyt. ustawy systemowej).

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.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, 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 z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1509) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych powyżej przepisów oczywistym jest, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09). 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia ubezpieczonej K. M. 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 15 lutego 2016 r. pomiędzy K. M., a płatnikiem składek PPHU (...) z siedzibą w G.. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalona w ww. umowie o pracę. Organ rentowy, powołując się na brak realizacji obowiązków wynikających z ww. umowy o pracę z uwagi na krótki okres zatrudnienia odwołującej, a także na dysproporcję pomiędzy jej wynagrodzeniem, a wynagrodzeniem pobieranym przez płatnika składek oraz niekorzystną sytuację finansową firmy zainteresowanej uznał, że podstawą wymiaru składek w przypadku K. M. powinny być następujące kwoty: za miesiąc marzec 2016 r. - 273,79 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 236,25 zł na ubezpieczenie zdrowotne, za miesiąc kwiecień 2016 r. - 522,69 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 451,03 zł na ubezpieczenie zdrowotne, za miesiąc maj 2016 r. - 348,46 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 450,98 zł na ubezpieczenie zdrowotne i za miesiąc czerwiec 2016 r. - 0,00 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 345,69 zł na ubezpieczenie zdrowotne, odpowiednio adekwatne do wymiaru czasu pracy, wynoszącego 1/8 oraz ilości, jak i jakości świadczonej przez ubezpieczoną pracy.

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 uwzględniło ilość i jakość świadczonej pracy. 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 15 lutego 2016 r. zostało zawyżone – nie było bowiem adekwatne do wartości świadczonej przez odwołującą przez krótki okres czasu pracy, a także odbiegało od wynagrodzenia pobieranego przez samego płatnika składek, który z tytułu własnego ubezpieczenia, jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą zadeklarował, począwszy od stycznia 2016 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 555,00 zł. Dysproporcja w zakresie przyjętych powyżej wartości, przy jednoczesnym uwzględnieniu okoliczności, że zainteresowana jest właścicielką firmy, a zajmowane przez nią stanowisko charakteryzuje się dużą dozą odpowiedzialności, w ocenie Sądu, pozwala na stwierdzenie, że wynagrodzenie ubezpieczonej, które w wymiarze pełnego etatu wynosiłoby 20.000,00 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, jeżeli się weźmie pod uwagę niewielką ilość powierzonych ubezpieczonej obowiązków, wynikającą z ustalonego w stosunku do niej wymiaru czasu pracy, wynoszącego 1/8 etatu. Zdaniem Sądu zatem, nie tylko dysproporcja w wynagrodzeniach ubezpieczonej i zainteresowanej, stanowiących podstawy wymiaru ich składek na ubezpieczenia społeczne, ale również zakres powierzonych K. M. obowiązków nie był wymierny w stosunku do ustalonej w umowie o pracę wysokiej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Oceniając charakter tych czynności, Sąd miał na uwadze, że do podstawowych zadań ubezpieczonej należało pozyskiwanie nowych klientów, z którymi następnie zainteresowana miała negocjować ewentualne warunki zawieranych umów ubezpieczenia. Obowiązki te ubezpieczona wykonywała w przedziale 1-3 godziny dziennie, przy czym wymiar czasu pracy K. M. w firmie (...) wyniósł odpowiednio: w miesiącu lutym 2016 r. - 11 godzin, w miesiącu marcu 2016 r. - 22 godziny, natomiast w miesiącu kwietniu 2016 r. - 3 godziny. Sporządzenie bazy danych potencjalnych klientów firmy zainteresowanej raz w miesiącu nie mogło być jednak skomplikowane i pracochłonne, tym bardziej, że po pierwsze było wykonywane za pomocą specjalnego programu komputerowego, a po drugie w tym zakresie ubezpieczona korzystała także z kontaktów, które wypracowała sobie na przestrzeni długiego okresu czasu, wykonując podobne czynności na rzecz innych pracodawców. Ponadto na uwagę zasługuje również okoliczność, że po odejściu na zwolnienie lekarskie, płatnik składek nie zatrudnił na miejsce ubezpieczonej żadnego nowego pracownika, samodzielnie przejmując wykonywane przez nią dotychczas obowiązki. To obrazuje zatem skalę obciążenia odwołującej na stanowisku opiekuna klienta oraz brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia osoby w tym charakterze. Świadczy również o tym, że obowiązki te nie należały do zbyt skomplikowanych, wymagających szczególnych kwalifikacji i umiejętności, które uzasadniałyby przyznanie wynagrodzenia na poziomie 20.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu. Jednocześnie w aktach sprawy brak jest dokumentacji potwierdzającej wymierne efekty pracy ubezpieczonej np. w postaci zwiększenia sprzedaży produktów ubezpieczeniowych oferowanych przez firmę zainteresowanej, od momentu jej zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju stanowisko zostało powierzone odwołującej, aby nadać znaczenia temu, czym się zajmowała i poniekąd uzasadnić i uwiarygodnić wynagrodzenie w kwocie ustalonej przez pracodawcę, która nie była adekwatna do prac realizowanych przez K. M..

Wątpliwym jest również fakt zatrudnienia odwołującej w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, bez dostatecznego sprawdzenia jej umiejętności praktycznych w trakcie wykonywania powierzonych jej nowych obowiązków służbowych w drodze umowy na okres próbny, który wynosiłyby standardowo 3 miesiące, a nie jak ustalili to pracodawca wyłącznie 2 tygodnie. Z doświadczenia życiowego wynika bowiem, że pracodawca, zatrudniając nowego pracownika, nie tylko proponuje mu pierwszą umowę o pracę na okres próbny, względnie określony, wynoszący

zazwyczaj 3 miesiące celem sprawdzenia jego umiejętności, ale również proponuje takiemu pracownikowi niższe wynagrodzenie, które jednocześnie adekwatne jest do ustalonego wymiaru czasu pracy. W tym względzie nie sposób pominąć faktu, że K. M., co prawda posiada wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku zarządzanie w specjalności komunikacji społecznej i public relations, jak również legitymuje się doświadczeniem zawodowym na stanowisku managera, to jednak nigdy wcześniej nie pracowała w branży ubezpieczeniowej. W tym zakresie wątpliwym zatem wydaje się ustalenie wynagrodzenia odwołującej na poziomie 2.500,00 zł brutto na 1/8 etatu (tj. 20.000,00 zł brutto na cały etat) zwłaszcza mając na uwadze fakt, że od momentu rozpoczęcia prowadzenia przez zainteresowaną działalności gospodarczej, jej firma odnotowała stratę w wysokości 4.179,37 zł. Z kolei w miesiącach w lutym i marcu 2016 r. firma wykazała zysk w łącznej wysokości 4.219,24 zł. Tym samym wynagrodzenie odwołującej w kwocie 2.500,00 zł brutto miesięcznie, przewyższało jednomiesięczny dochód osiągnięty przez firmę (...) w ww. okresie czasu. Podkreślenia wymaga również fakt, że w dniu podpisania przedmiotowej umowy o pracę, płatnik składek nie przedstawił aktualnego zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań odwołującej do pracy na stanowisku opiekuna klienta. W tym zakresie ubezpieczona przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 8 kwietnia 2015 r., uzyskane przez nią w związku z zatrudnieniem na stanowisku A. Managera w firmie (...) LTD Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe było podyktowane tym, że odwołująca miała świadomość tego, iż w najbliższym czasie może zająć w ciążę, tym bardziej, że od kilku lat usilnie się o nią starała, podejmując wraz z mężem leczenie w Klinice (...). A zatem, choć w dacie podpisywania umowy o pracę ubezpieczona nie miała pewności co do tego, że jest w ciąży, to jednak zdaniem Sądu Okręgowego podejrzewała, że taka okoliczność może mieć miejsce. Z tego też względu, ubezpieczona nie przedłożyła aktualnego zaświadczenia lekarskiego, wskazującego na brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią dodatkowego zatrudnienia na stanowisku opiekuna klienta w PPHU (...) z siedzibą w G..

Podkreślenia wymaga również, że zainteresowana S. N. przez cały okres prowadzenia działalności gospodarczej nigdy nie zatrudniała żadnych pracowników, natomiast sama, z tytułu własnego ubezpieczenia, zadeklarowała podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę, w wysokości 555,00 zł. Wobec tego, za przyzwoleniem stron stosunku pracy, a nawet przy ich pełnej świadomości i aprobacie, doszło do naruszenia zasady solidaryzmu. Ubezpieczona bowiem, pomimo pełnej świadomości jej i płatnika składek, nie partycypując w tworzeniu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, do którego trafiłby składki od jej wysokiego wynagrodzenia, domaga się od Zakładu wypłaty świadczeń w wysokości adekwatnej do podstawy wymiaru składek wynoszącej 2.500,00 zł. Zdaniem Sądu, już choćby z tego względu takie działanie nie zasługuje na ochronę, a wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Ponadto należy także zauważyć, że stanowisko, na którym została zatrudniona odwołująca miało niejako charakter pomocniczy, albowiem miało służyć wyłącznie poszerzeniu bazy klientów, którzy mogliby w przyszłości korzystać z usług firmy zainteresowanej, co przełożyłoby się na zwiększenie jej wyników sprzedażowych. Tym samym stanowisko odwołującej nie było stanowiskiem strictly samodzielnym, albowiem wszystkie najważniejsze zadania związane z negocjowaniem konkretnych warunków umowy ubezpieczenia wykonywała sama zainteresowana S. N., której wynagrodzenie ukształtowane zostało na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Już z powyższego wynika zatem, że wynagrodzenie ubezpieczonej było nieadekwatne do zakresu obowiązków, które realizowała. Być może, gdyby K. M., choćby częściowo wykonywała zadania należące do jej siostry i samodzielnie negocjowała i zawierała umowy ubezpieczenia, przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowych obowiązków oraz zwiększeniu wymiaru czasu pracy, to jej wynagrodzenie w wyższej kwocie, byłoby uzasadnione. Natomiast na wstępnym etapie jej zatrudnienia, kiedy obie strony wiedziały, że początek pracy będzie wiązał się tylko z gromadzeniem pewnych danych i materiałów, kwota ustalona w umowie o pracę nie była ekwiwalentna do tego, czym faktycznie zajmowała się ubezpieczona. Wskazać również należy, że zatrudnienie w firmie zainteresowanej, było dla odwołującej wyłącznie zajęciem dodatkowym, które realizowała ona obok zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...) LTD Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku A. Managera.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane okoliczności nie dały podstaw do uznania, że ustalona w umowie o pracę z dnia 15 lutego 2016 r. wysokość wynagrodzenia K. M. była adekwatna do powierzonego jej zakresu obowiązków oraz realnego nakładu pracy. Praca odwołującej obejmowała czynności o charakterze nieskomplikowanym i niewymagających szczególnych kompetencji, co nie mogło przemawiać za ustaleniem tak

wysokiego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia w tym zakresie pozostają również i inne okoliczności, jak choćby fakt, że zainteresowana S. N., jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą zadeklarowała w stosunku do siebie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 555,00 zł oraz brak zatrudnienia pracownika w miejsce nieobecnej K. M.. Podsumowując, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, zgodnie z którym zakres obowiązków ubezpieczonej, charakter i rodzaj wykonywanych przez nią czynności uzasadnia stwierdzenie, że wynagrodzeniem adekwatnym dla ubezpieczonej jest kwota ukształtowana na poziomie przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2016 r. dostosowana do obowiązującego ubezpieczoną wymiaru czasu pracy, wynoszącego 1/8 etatu. Agregacja zaprezentowanych powyżej rozważań prowadzi do wniosku, że uznanie za nieważną - w części przekraczającej ww. wynagrodzenie za pracę - podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej zostało prawidłowo ustalone przez organ rentowy, albowiem poprzez świadomy zamiar osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu doszło do czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego.

Wobec powyższych ustaleń, Sąd Okręgowy stwierdził, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zgodna z prawem, co z kolei prowadziło do oddalenia odwołania K. M. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. z dnia 25 sierpnia 2016 r., nr: (...) na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., o czym orzeczono w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego.