

Sygn. akt III U 12/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>stażysta Aneta Beata Stankiewicz-Lauryn</b>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 czerwca 2015r. w Suwałkach

sprawy **P. A. i E. G. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie

w związku z odwołaniem P. A. i E. K. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 24 października 2014 r. znak (...)

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że E. S. G. podlega jako pracownik u płatnika składek P. A. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 września 2013 roku z podstawą wymiaru w wysokości 2 000,- złotych ( dwa tysiące) miesięcznie brutto.**
- 2. znosi wzajemnie koszty postępowania pomiędzy stronami.**

Sygn. akt III U 12/15

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 24.10.2014r. stwierdził, że E. G. (1) jako pracownik u płatnika składek P. A. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 02.09.2013r.

W uzasadnieniu wskazał, iż stosownie do art. 38 ust. 1 Ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 1442), w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych Zakład wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek. Zgodnie zaś z art. 83 ust. 1 pkt 1 wskazanej ustawy, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

W świetle obowiązującej regulacji prawnej w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników. Jednak treść art. 68 ust. 1 pkt 1a

ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązek dokonywania ocen zawieranych umów, które rodzą obowiązek ubezpieczenia społecznego, ich rodzaju oraz mocy wiążącej.

Wywodził w związku z tym, że celem zawarcia umowy pomiędzy E. G. (1), a płatnikiem składek P. A. nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy przez E. G. (1) lecz uzyskanie przez nią uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wskazuje bowiem na to krótki okres wykazywanej przez płatnika składek w dokumentach rozliczeniowych zdolności do świadczenia pracy przez E. G. (1) tj. od 2.09.2013r. do 23.10.2013r. Ponadto płatnik składek nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na nowym stanowisku. Świadczy o tym fakt, iż przed zatrudnieniem E. G. (1) na stanowisko kierownika sklepu, takie stanowisko wcześniej nie istniało i na takie stanowisko nikogo później nie zatrudniono, mimo że za obowiązki, które wykonywała E. G. (1) otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł brutto miesięcznie.

Wątpliwym również jest fakt zatrudnienia ubezpieczonej od razu na czas określony od 2.09.2013r. do 31.08.2016r. z wynagrodzeniem 3.500 zł, bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych – chociażby poprzez zawarcie umowy na okres próbny. Pracodawca zatrudniając nowego pracownika, nie tylko proponuje mu umowę na czas próbny, w celu zweryfikowania jego umiejętności, ale również proponuje takiemu pracownikowi niższe wynagrodzenie, gdyż dopiero wdrażany jest on w nowe obowiązki. Tymczasem jak ustalono na podstawie danych Zakładu, E. G. (1) miała najwyższe wynagrodzenie spośród zatrudnionych w firmie pracowników. Wynagrodzenie pozostałych pracowników kształtowało się na poziomie wynagrodzenia minimalnego.

E. G. (1) odpowiedzialna była między innymi za ustalenie strategii marketingowych, promocję, pozyskiwanie nowych klientów. Płatnik składek nie wyjaśnił jednak, jakie działania marketingowe podejmowała ubezpieczona, czy przynosiły one efekty, kiedy i z jakimi klientami kontaktowała się oraz z jakim rezultatem. P. A. nie przedstawił żadnych dokumentów które potwierdziłyby, że zainteresowana wykonywała wszystkie te czynności. Ponadto ubezpieczona wyjaśniła, że do jej zakresu obowiązków należało zarządzanie personelem i motywowanie pracowników. Zastanawiające jest zatem zatrudnienie E. G. (1) na stanowisku kierowniczym, skoro od 1.01.2014r. pracodawca P. A. nie zatrudnia nikogo oprócz tej ubezpieczonej.

Zakład zauważył też, że wskazani świadkowie wykonywania pracy przez E. G. (1) w złożonych oświadczeniach nie wykazali konkretnych faktów dotyczących jej zatrudnienia.

Ponadto ze złożonego przez E. G. (2) oświadczenia wynika, iż jest ona spowinowacą z E. G. (1), bowiem jest żoną brata ciotecznego jej męża. Poza tym E. G. (2) była również pracownikiem P. A. do 31.12.2013r. i nie może stanowić wiarygodnego źródła dowodowego, gdyż jest powiązana z pracodawcą i ubezpieczoną.

Z opinii Zakładu w niniejszej sprawie doszło jedynie do formalnego zawarcia umowy o pracę. Formalnie zaś zawarcie umowy o pracę, figurowanie na liście płac i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nie stanowi tymczasem wystarczających przesłanek do uznania czy strony nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł do ubezpieczeń społecznych. Dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne jej wykonywanie. Strony zawarły więc umowę dla pozorów – w rozumieniu art. 83 § 1 kc. Zgodnie zaś z powyższym przepisem nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

W odwołaniu od tej decyzji płatnik składek P. A. i ubezpieczona E. G. (1) wnieśli o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, iż E. G. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 2.09.2013r.

W uzasadnieniu wskazali, że E. G. (1) przed zatrudnieniem w firmie (...), pracowała na stanowisku menagera w firmie Handel (...) w J., na podstawie umowy o pracę. Kiedy dla P. A. od lipca 2013r. zakończyła się umowa agencyjna z siecią (...) postanowił nadal, prowadzić sprzedaż artykułów TV i AGD w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Sam kierował punktem usługi i sprzedaży (...) w O., a na stanowisko kierownika sklepu (...) ogłosił nabór i wśród trzech kandydatek, wybrał E. G. (1). Strony umówiły się, że otrzyma ona wynagrodzenie za pracę w wysokości

3.500 zł brutto. Odniesieniem do ustalonego wynagrodzenia było otrzymywane w okresie współpracy z siecią (...) wynagrodzenie kierownika sklepu – 4.000,00 zł netto.

Z uwagi jednak na zagrożenie poronieniem, stan ciąży, E. G. (1) została skierowana na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do dnia porodu tj. do dnia 8.05.2014r.

Nie mniej jednak w momencie starań o pracę nie była w ciąży i w dacie zawarcia umowy nie miała wiedzy i świadomości, że jest w ciąży. Pracując do dnia 24.10.2013r. ubezpieczona czuła się dobrze i była zdolna do wykonywania pracy, którą podjęła i wykonywała pod nadzorem i na zlecenie pracodawcy.

Wykonywała pracę przez okres od 2.09.2013r. do 23.10.2013r. jednak przez ten okres przygotowała kampanię reklamową nowego punktu sprzedaży AGD i RTV w O., zredagowała gazetkę reklamową, nadzorowała zamówienia, wystrój i sprzedaż, umowy kredytowe i inne czynności związane z kierowaniem placówką sprzedaży.

Okoliczność natomiast, że P. A. nie zdecydował się zatrudnić na zastępstwo E. G. (1) innego pracownika, nie może podważać oceny, że umowa o pracę była faktycznie realizowana. Początkowo P. A. cały czas liczył, iż E. G. (1) wróci do pracy, albowiem była dla niego pracownikiem bardzo cennym z uwagi na jej umiejętności. Decyzja lekarza o pozostawieniu jej na zwolnieniu do końca okresu ciąży zbiegła się z kontrolami ZUS w jego firmie oraz problemem w zarządzaniu punktem usług i sprzedaży D. (...) w O.. Wszystkie te okoliczności skutkowały tym, że w miesiącu grudniu 2013r. sprzedał D. (...) w O., zaś do obsługi sklepu (...) od stycznia 2014r. korzystał z usługi podwykonawców. Wyłącznie zmiana organizacyjna prowadzenia działalności gospodarczej była przyczyną rezygnacji z zatrudnienia pracowników.

Powołując się na orzecznictwo Sadu Najwyższego dowodzili, że w ich przypadku nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie uzasadniając jak w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:**

Odwołanie należało uznać za uzasadnione, z tym tylko ustaleniem, że E. G. (1) podlega jako pracownik u płatnika składek P. A. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2.09.2013 roku z podstawą wymiaru w wysokości 2 000 złotych miesięcznie brutto.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sadu Najwyższego organ rentowy ma pełne prawo na mocy powołanych przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych do oceny tego czy zawarte umowy o pracę dają podstawę do objęcia ubezpieczeniem społecznym i w jakim zakresie.

W sprawie w obliczu jej okoliczności w świetle zebranego w niej materiału dowodowego uznać należało, że Emilia K. Sadowska- G. rzeczywiście świadczyła pracę od 2.09.2013r. na rzecz płatnika składek P. A. i stad z mocy art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Nie sposób bowiem było w sprawie odmówić wiary zeznaniom wszystkim świadkom, którzy widzieli pracującą Emilię K.Sadowską- G. w sklepie prowadzonym przez P. A. bądź z nią współpracowali na potrzeby tego sklepu. Zeznania w tym względzie złożyli nie tylko powołana przez organ rentowy E. G. (2) spowinowacana z odwołującą się i były pracownik P. A. jak i P. G. mąż E. G. (2) również były pracownik P. A., jak też i N. J. (1) na bieżąco współpracujący z P. A. ale ponadto tacy jeszcze świadkowie jak M. B. (1) i D. U. robiące zakupy w sklepie (...), gdzie widziały odwołującą się oraz M. B. (2) i T. W. z którymi odwołująca się kontaktowała w sprawie reklamy sklepu (...). Zeznania N. J. (2) są w zasadzie tożsame z zeznaniami E. G. (2) wskazujące właśnie na to, że odwołująca się miała być kierownikiem sklepu gdzie pracowali jako sprzedawcy, przy czym E. G. (2) na umowę o pracę, a N. J. (2) na umowę zlecenia jako prowadzący działalność gospodarczą i wykonujący również naprawę sprzętu AGD. P. G. widział odwołującą się pracującą w sklepie (...), jak do niego nie raz przyjeżdżał, bo pracował w innym sklepie (...), który od niego po zatrudnieniu odwołującej się

odkupił. Wiedział też, że zajmowała się reklamą dotyczącą sklepu (...). Świadkowie M. B. (1) i D. U. kilka razy widziały odwołującą się w sklepie (...), a D. U. nawet obsługiwała. Świadek M. B. (2) robił w ramach swego studia reklamy projekt oklejenia sklepu (...) i później go oklejał, a w sprawie tej kontaktowała się z nim odwołująca się. Świadek zaś T. W. jak przedstawił P. A. propozycję reklamy w zakresie swojej działalności telebimu reklamowego to skierował on go do odwołującej się żeby w tych sprawach z nią kontaktować się.

W obliczu powyższego należało podzielić twierdzenia odwołujących się jako w pełni przekonujące, gdyż trudno przyjąć aby wszyscy Ci świadkowie byli z nimi w zмовie i złożyli korzystne im zeznania. O ile obecni współpracownicy mogliby jeszcze mieć interes w korzystnych zeznaniach dla odwołujących się, podobnie jak i E. G. (2) i P. G. związani powinowactwem z odwołującą się, o tyle co do pozostałych świadków o takim interesie raczej mówić nie można. Uznać więc należało, że Emilia K.Sadowaka- G. faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek P. A. i taką na jaką właśnie wskazali.

W sprawie jednak nie można było przyjąć aby podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne E. K. S.-G. wynosiła kwotę 3.500 zł miesięcznie brutto. Takie wynagrodzenie za pracę byłoby bowiem nie do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego. Powołać się w tym względzie należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.02.2006r III UK 156/05 (Lex 272549) oraz jego uchwałę z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05, w których wskazał, 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 zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak też Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 26.11.1996r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Wskazać więc i podkreślić należy za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym na przykład w uzasadnieniu uchwały z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05 (Lex 148238), że autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę 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. Najdobitniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 kp), zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 kc pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy również pamiętać, 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; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Taka konstatacja prowadzi do wniosku, iż godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

Sąd Okręgowy w Suwałkach w pełni takie stanowisko Sądu Najwyższego z racji jego autorytetu akceptuje, zwłaszcza że ma takie same oparcie w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Z tych też więc wszystkich względów podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Emilii K.Sadowskiej-G. należało ustalić na kwotę 2000 zł miesięcznie brutto. Nie ma bowiem uzasadnienia aby było wyższe jako jeszcze stanowisko młodego pracownika (w wieku wówczas 29 lat) i bez większego doświadczenia zawodowego w zakresie pracy, którą miała świadczyć jako kierownik sklepu. Sam P. A. zeznał, że była po zatrudnieniu wdrażana na takie stanowisko i przyuczana do sprzedaży towarów w sklepie, co potwierdzili też w swoich zeznaniach N. J. (2) i E. G. (2). Wprawdzie wcześniej pracowała w hotelu na stanowisku menadżera zatrudniając pracowników, nadzorując recepcję i zajmując się reklamą ale jest to inny profil pracy niż w sklepie ze sprzętem dekoracyjnym i AGD. Uzasadnia to tylko nieco wyższe wynagrodzenie niż najniższe krajowe (zresztą w hotelu zarabiała najniższą krajową). Obowiązków też nie mogła mieć wiele skoro po udaniu się jej na zwolnienie lekarskie P. A. nikogo na jej miejsce nie zatrudnił i sam przejął jej obowiązki. Owszem zbył jeden sklep dla P. G., jednakże zatrudniając 2.09.2013r. Emilię K.Sadowską- G. na kierownika sklepu wiedział, że zostanie mu tylko jeden sklep, gdyż we wrześniu 2013r. sprzedał już część towaru z drugiego sklepu dla P. G.. Biorąc też pod uwagę, że najpierw nowego pracownika zatrudnia się na okres próby, z niższym wynagrodzeniem takie Emilii K. Sadowskiej- G. nie mogło być wyższe niż 2000 zł miesięcznie brutto. Wyższe klóciłoby się z poczuciem sprawiedliwości społecznej.

Mając zatem to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy na mocy artykułu 477<sup>14</sup> § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w wyroku.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 100 kpc. Zniósł je wzajemnie z uwagi na częściowe uwzględnienie żądania odwołujących się.

PW/ich