

*Sygnatura akt VI U 185/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marek Zwiernik

Protokolant st. sekr. sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2015 roku

***sprawy z odwołania (...) Spółki z o.o. w G.***

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.

z dnia 28 stycznia 2015 roku znak (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

o ustalenie podstawy wymiaru składek w wyższej wysokości

***I. Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 28 stycznia 2015 roku znak (...) w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na kwotę 3.781,14 zł brutto ( trzy tysiące siedemset osiemdziesiąt jeden złotych czternaście groszy ) od dnia 01 września 2014 roku.***

***II. W pozostałym zakresie odwołanie oddala.***

***III. Koszty procesu wzajemnie znosi.***

Sygnatura akt: VI U 185/15

## UZASADNIENIE

***Organ rentowy*** decyzją z dnia 28 stycznia 2015 r. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. B. u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na kwotę 1 680,00 zł od dnia 1 września 2014 r. Powołał się na częściową nieważność umowy w oparciu o art. 58 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. B. od dnia 1 września 2014 r. na kwotę 16 565,28 zł. Podniosła, że ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 1 680,00 zł naraża spółkę na utratę wartościowego i kompetentnego pracownika, który w ciągu pierwszych miesięcy pracy pozyskał dla firmy kontrakty. Jej brak jest odczuwalny dla firmy bowiem w listopadzie i grudniu 2014 r. spółka nie podpisała żadnego kontraktu.

***Ubezpieczona*** M. B. również wniosła o zmianę decyzji organu rentowego z dnia 28 stycznia 2015 r. W uzasadnieniu swojego odwołania wskazała, że decydując się na podjęcie zatrudnienia w Spółce (...) kierowała się przede wszystkim możliwością otrzymania wyższego wynagrodzenia oraz poszerzenia swoich horyzontów zawodowych. „Pocztą pantoflową” dowiedziała się, że Spółka poszukuje pracownika na stanowisko dyrektora generalnego i dlatego

zgłosiła swoją kandydaturę. Ubezpieczona wniosła o ustalenie podstawy wymiaru jej składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie 16 565,28 zł od dnia 1 września 2014 r.

W odpowiedziach na odwołania (k. 10 – 11 akt niniejszej sprawy i k. 38 – 39 akt sprawy VI U 186/15) organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań Spółki i ubezpieczonej. Wskazał, że bezzasadnym było zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzenia 16 545,28 zł albowiem nie posiada ona żadnego doświadczenia na stanowisku kierowniczym. W okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 września 2014 r. ubezpieczona była pracownikiem (...) S.A. na podstawie umowy o pracę, a następnie zlecenia, a jej średnie zarobki wyniosły: w roku 2013 – 1 255,00 zł brutto miesięcznie; w roku 2014 – 1 108,00 zł brutto miesięcznie. O posiadaniu odpowiednich kwalifikacji na stanowisko dyrektora handlowego nie przesądza zaświadczenie o ukończeniu 16 – godzinnego szkolenia w zakresie „budowania efektywnych relacji z klientem” ani ukończenie studiów pedagogicznych w specjalności doradztwo zawodowe i personalne. Ubezpieczona jest również bratową D. B. – byłego członka zarządu Spółki. Wobec tego ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 16 545,28 zł miesięcznie było działaniem naruszającym zasady współzycia społecznego, w tym w szczególności zasadę równego traktowania ubezpieczonych.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł również o wydanie zarządzenia o połączeniu do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy z odwołania M. B. od decyzji organu rentowego z dnia 28 stycznia 2015 r. znak (...) - (...) (sygnatura akt: VI U 186/15), ze sprawą z odwołania (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. od tej samej decyzji organu rentowego (sygnatura akt: VI U 185/15).

Postanowieniem z dnia 10 marca 2015 r. (k. 41 akt sprawy: VI U 186/15) Sąd połączył sprawę VI U 186/15 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VI U 185/15.

#### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Ubezpieczona M. B. posiada wykształcenie wyższe – licencjat socjologii i magister pedagogiki w specjalności doradztwo zawodowe oraz doradztwo personalne i public relations. W okresie od 1 lutego 2008 r. do 30 września 2014 r. zatrudniona była w (...) na (...) Spółce Akcyjnej na stanowiskach: młodszy technik ubezpieczeniowy, młodszy specjalista obsługi klienta i specjalista obsługi klienta. W okresie zatrudnienia odbyła jedno szkolenie z zakresu „Budowania efektywnych relacji z klientem.”

14 lipca 2014 r. do Krajowego Rejestru Sądowego wpisana została (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. z jednoosobowym zarządem sprawowanym przez D. B. – szwagra M. B.. W dniu 5 sierpnia 2014 r. D. B. odwołany został z zarządu Spółki, a na jego stanowisko powołano R. M. (1), który tego samego dnia nabył 100 % udziałów w Spółce.

1 września 2014 r. Spółka zawarła umowę o pracę z M. B.. Umowa zawarta została na okres próbny do 30 września 2014 r. M. B. zatrudniona została na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem 16 545,28 zł w pełnym wymiarze czasu pracy.

1 października 2014 r. M. B. podpisała ze Spółką kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony. Podobnie jak poprzednio zatrudniona została na stanowisku dyrektora handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 16545,28 zł. Do zakresu jej obowiązków należało m. in. : nadzorowanie tworzenia i realizacja strategii i planów sprzedaży, zarządzanie podejmowaniem działań mających na celu rozpoznanie nowych możliwości rynkowych i podjęcia odpowiednich kroków w celu ich wykorzystania, odpowiedzialność za rozwój i funkcjonowanie kanałów dystrybucji, nadzorowanie przygotowania i kontroli realizacji budżetów sprzedaży, uczestniczenie w tworzeniu strategii marketingowych firmy, monitorowanie sprzedaży poprzez analizę kosztów, metod i wyników oraz rekomendowanie wyprowadzania zmian mających na celu zwiększenie jej efektywności, reprezentowanie firmy na zewnątrz, współuczestniczenie w zarządzaniu i podejmowaniu kluczowych decyzji w firmie, a także zarządzanie personelem, w tym: odpowiadanie za rekrutację pracowników, przygotowywanie i przeprowadzanie szkoleń dla pracowników, dokonywanie okresowej oceny pracy personelu, współtworzenie systemu motywacji i wynagradzania pracowników, tworzenie planów pracy i systemu raportowania sprzedaży. Tego samego dnia M. B. otrzymała

pełnomocnictwo szczególne od R. M. (1) do występowania w jego imieniu w sprawie zawarcia umowy najmu lokalu biurowego oraz czynności związanych z jego zarządzaniem.

Od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., jedynie w miesiącu październiku Spółka wygenerowała dochód, który wyniósł nieco ponad 30 000,00 zł.

Od dnia 3 listopada 2014 r. M. B. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Do pracy powróciła dopiero 25 maja 2015 r. W czasie jej nieobecności Spółka nie zatrudniła żadnego pracownika, a obowiązki M. B. przejął w całości R. M. (1).

W dniu 27 listopada 2014 r. ubezpieczona została zgłoszona przez Spółkę do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Za okres od 3 listopada 2014 r. do 5 grudnia 2014 r. Spółka wypłaciła ubezpieczonej wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy. Dnia 6 grudnia 2014 r. M. B. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego.

Decyzją z dnia 28 stycznia 2015 r. organ rentowy ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. B. na kwotę 1 680,00 zł od dnia 1 września 2014 r.

Ubezpieczona i Spółka odwołali się od decyzji organu rentowego.

Dowód:

- dokumenty w aktach organu rentowego: umowy o pracę k. 11 – 14, zaświadczenie k. 15, dyplom ukończenia studiów k. 17, zaświadczenie lekarskie k. 18, zakres obowiązków k. 21, umowy o nadzór spawalniczy k. 23 – 28, pełnomocnictwo k. 29, protokół k. 30, lista płac k. 31 – 33, odpis KRS k. 40 – 46, wydruk ze strony internetowej [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl) k. 51, protokół Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników k. 53, uchwała k. 54, decyzja k. 65 – 69;

- dokumenty w aktach VI U 186/15: zeznania podatkowe k. 8 – 28, świadectwa pracy k. 29 -30, dyplom ukończenia studiów k. 31;

- dokumenty w aktach sprawy: rachunek zysków i strat k. 5 – 8, zeznania M. B. k. 35 – 35v, zeznania R. M. (1) k. 35v – 36, deklaracje k. 42 – 47, 50 – 54, zeznania uzupełniające M. B. k. 60 – 60v.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Odwołanie zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie ubezpieczonej M. B. w kwocie 16 545,28 zł brutto miesięcznie od dnia 1 września 2014 r. podając, że jest ono rażąco wysokie. Wskazał, że niezrozumiałe jest dla organu rentowego obsadzenie na stanowisku dyrektora handlowego nowego pracownika, nieposiadającego żadnego doświadczenia zawodowego na stanowisku kierowniczym. Płatnik wezwany do udokumentowania kwalifikacji ubezpieczonej do objęcia stanowiska dyrektora handlowego przedstawił jedynie zaświadczenie o ukończeniu przez nią w roku 2010 szkolenia w przedmiocie „Budowania efektywnych relacji z klientem.” Nadto organ rentowy podniósł, że nie znajduje uzasadnienia utworzenie stanowiska dyrektora handlowego w firmie nie zatrudniającej żadnego pracownika. W okresie nieobecności ubezpieczonej w pracy Spółka nie zatrudniła nikogo na zastępstwo, a jej obowiązki przejął właściciel Spółki. Zdaniem organu rentowego nie było żadnej potrzeby utworzenia stanowiska dyrektora handlowego w Spółce a tym bardziej obsadzenie na nim M. B. z wynagrodzeniem wyższym niż miesięczny dochód uzyskiwany przez Spółkę. Wynagrodzenie ubezpieczonej na poziomie 16 545,28 zł było działaniem naruszającym zasady współzycia społecznego, w tym przede wszystkim zasadę równego traktowania ubezpieczonych bowiem tego rodzaju działanie odbywa się kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że płatnik zgłosił M. B. do ubezpieczeń z tytułu zatrudniana dopiero w dniu 27 listopada 2014 r. czyli już po ustawowym terminie na dokonanie takiego zgłoszenia i w okresie gdy

ubezpieczona przebywała już na zwolnieniu lekarskim. Spółka nie opłaciła za M. B. żadnej składki na ubezpieczenie co, zdaniem organu rentowego, uzasadnia przypuszczenie że zdolności płatnicze Spółki nie pozwalają na zatrudnienie pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem. W związku z powyższym Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. W.. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne na kwotę 1 680,00 zł od dnia 1 września 2014 r.

Płatnik i ubezpieczona nie zgodzili się z decyzją organu rentowego wskazując na swobodę zawierania umów i brak uprawnień organu rentowego do ich kwestionowania.

Zgodnie z art. 58 § 1. K.c. „czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. § 2. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. § 3. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W ocenie Sądu decyzja co do zasady zasługiwała na akceptację. Wbrew stanowisku płatnika i zainteresowanej organ rentowy ma prawo kwestionować umowę o pracę pod kątem jej ważności przez pryzmat art. 58 K.c. Dopuszcza to zarówno doktryna, jak i judykatura, co potwierdzają liczne orzeczenia Sądu Najwyższego.

Zgodnie z judykatami Sądu Najwyższego: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa” (wyrok z dnia 19.05.2009 w sprawie III UK 7/09 publikowany w LEX nr 509047). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2009 r w sprawie III UK 70/08 czytamy: „strony zawierające umowę - także umowę o pracę - mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego” (art. 353<sup>1</sup> K.c. w związku z art. 300 K.p.). „Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna - w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.” (wyrok z dnia 18.10.2005 w sprawie II UK 43/05 publikowany w LEX nr 189956).

Pomimo, że z punktu widzenia art. 18 § 1 K.p., umówienie się pomiędzy pracownikiem a pracodawcą na wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także, jako istotna kwestia jurydyczna, gdyż na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód w rozumieniu przepisów wypłaty pieniężne. Dosłowne ich odczytanie może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak 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. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - 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 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. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii

z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego - może być prowadzona przez ZUS. Organ rentowy nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W raporcie płatnik przedstawia m.in. dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez ZUS (por. D. Wajda [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz art. 41, Nb 17) Wydawnictwo C. H. Beck Warszawa 2011).

W ocenie Sądu brak było racjonalnego i logicznego uzasadnienia dla ustalenia tak wysokiego wynagrodzenia za pracę dla ubezpieczonej i tym samym należało uznać, iż czynność ta zmierzała do obejścia prawa. Zarówno z zeznań ubezpieczonej jak i właściciela Spółki (...) wynika, że ustalili oni wysokość wynagrodzenia M. B. na kwotę 16 545,28 zł, które wynikało z kolei z informacji zawartych na stronie internetowej [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl) co do stanowisk pracy zwanych „dyrektor handlowy.” Z wydruku ze strony internetowej [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl), dołączonego do akt organu rentowego (k. 51), rzeczywiście wynika iż zarobki dyrektora handlowego zaczynają się od kwoty 8 000,000 zł i wynoszą do 25 000,00 zł miesięcznie a nawet więcej. Sąd ustalił jednak, że tak wysokie wynagrodzenia dyrektorów handlowych dotyczą pracowników dużych spółek, które swoim zasięgiem obejmują cały kraj i zatrudniają dziesiątki i setki pracowników. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. do takich spółek z pewnością nie należy. Nadto, Sąd dokonując analizy stanowisk pracy zwanych dyrektorami handlowymi, biorąc pod uwagę zakres obowiązków ubezpieczonej oraz charakter Spółki (...) (spółka jednoosobowa, nie obejmująca swoim zasięgiem całego kraju), ustalił że M. B. winna raczej zostać zatrudniona na stanowisku asystenta handlowego lub asystenta do spraw sprzedaży, nie zaś dyrektora handlowego. Spółka przyjęła w sposób dowolny nazwę stanowiska pracy ubezpieczonej. Sąd wziął natomiast pod uwagę rodzaj faktycznie powierzonych i wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków oraz charakter Spółki jako niewielkiej spółki jednoosobowej, nie obejmującej swoim zasięgiem całego kraju i nie zatrudniającej innych pracowników oprócz ubezpieczonej i analizując informacje znajdujące się na stronie internetowej [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl) dotyczące stanowisk pracy ustalił, iż ubezpieczona w rzeczywistości wykonywała obowiązki odpowiadające stanowiskom asystentów handlowych lub asystentów do spraw sprzedaży. Osoby zatrudnione na stanowisku dyrektora handlowego i otrzymujące wynagrodzenie ponad 8 000,00 zł miesięcznie (jak wynika z danych zawartych na stronie [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)) to osoby cechujące się bogatym doświadczeniem zawodowym w dziale sprzedaży, w tym zwłaszcza doświadczeniem na stanowisku kierowniczym w dziale sprzedaży popartym sukcesami i doświadczeniem w budowaniu zespołu sprzedaży, przebytymi licznymi kursami i szkoleniami oraz posiadające kierunkowe wykształcenie oraz doskonałą znajomość rynku i specyfiki branży. Ubezpieczona z pewnością tych kryteriów nie spełnia. Posiada ona wprawdzie wykształcenie

wyższe w specjalności doradztwo zawodowe i personalne, nie posiada jednak żadnego doświadczenia zawodowego na kierowniczym stanowisku, a w okresie zatrudnienia w (...) S.A. przeszła jedynie jedno (udokumentowane) szkolenie z zakresu budowania efektywnych relacji z klientami. Nie sposób również zgodzić się z ubezpieczoną, iż zdobyła doświadczenie na stanowisku kierowniczym prowadząc własną firmę i będąc w niej jednocześnie dyrektorem, kierownikiem, pracownikiem. Kierownik to bowiem osoba, która prowadzi zespół ludzi w firmie lub instytucji i ponosi za to odpowiedzialność, to osoba określana jako lider, planista, przywódca, posiadająca określone cechy charakteru oraz wykształcenie. Ubezpieczona prowadziła własną działalność gospodarczą lecz w rzeczywistości nie wykonywała obowiązków należących do kierownika, nie prowadziła zespołu ludzi. Biorąc jednak pod uwagę, że ubezpieczona zajmowała się w Spółce tworzeniem i realizacją strategii i planów sprzedaży, podejmowaniem działań mających na celu rozpoznanie nowych możliwości rynkowych, uczestniczeniem w tworzeniu strategii marketingowych, obsługą handlową kluczowych klientów firmy, z uwagi na brak spełniania kryteriów odpowiadających stanowisku dyrektora handlowego, Sąd uznał, że stanowisko asystenta handlowego lub asystenta do spraw sprzedaży jest właściwe do zakresu obowiązków oraz kwalifikacji i doświadczenia zawodowego ubezpieczonej.

Sąd zwrócił również uwagę, iż część z zakresu obowiązków ubezpieczonej nie był dostosowany do realiów Spółki. Do jej obowiązków należeć miała bowiem szeroko rozumiana współpraca z innymi pracownikami Spółki, tymczasem do dnia dzisiejsza Spółka, oprócz ubezpieczonej, nie zatrudnia żadnego pracownika.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom R. M. (1) jakoby zatrudnienie M. B. było konieczne i niezbędne dla rozwoju firmy. W żaden sposób nie był bowiem w stanie uzasadnić dlaczego po przejściu ubezpieczonej na długotrwałe zwolnienie lekarskie nie zatrudnił nikogo na stanowisko dyrektora handlowego celem zastępstwa ubezpieczonej. Co więcej, sam przejął w Spółce wszystkie dotychczasowe obowiązki ubezpieczonej.

Płatnik podnosił również, że w okresie zatrudnienia ubezpieczonej, działalność Spółki przynosiła zyski. Od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., jedynie w październiku 2014 r. Spółka wygenerowała dochód wynoszący nieco ponad 30 000,00 zł. Biorąc pod uwagę, że M. B. świadczyła pracę we wrześniu, październiku i listopadzie, nie może być jednak mowy o jakimkolwiek zysku Spółki albowiem wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej za te trzy miesiące znacznie przekroczyła kwotę 30 000,00 zł i wyniosła ponad 45 000,00 zł.

Ubezpieczona podnosiła, że przyczyną długotrwałego zwolnienia lekarskiego była choroba kręgosłupa. Nie sposób jednak nie zauważyć, że ubezpieczona cierpiała na bóle kręgosłupa od wielu lat („ja od urodzenia mam krzywy kręgosłup (...) miałam napady bólu, trzeba było naprostować kręgi”) a zatem choroba ta, która wiązała się z przejściem przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie po zaledwie dwóch miesiącach od podjęcia zatrudnienia w Spółce, nie była zdarzeniem nagłym i nieprzewidzianym.

W tej sytuacji Sąd uznał, iż umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia były nieważne, bo naruszały zasadę sprawiedliwości i narażały innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce na ponoszenie kosztów wypłaty zainteresowanej świadczeń z ubezpieczenia społecznego, od znacząco zawyżonej podstawy wymiaru składek.

Wadą wydanej decyzji był brak uzasadnienia przyjętej podstawy wymiaru w kwocie 1680,00 zł miesięcznie. Naprawiając tę lukę, biorąc pod uwagę wieloletnie doświadczenie zawodowe M. B. (bez doświadczenia na stanowisku kierowniczym) i wykształcenie oraz zakres obowiązków w Spółce, Sąd ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne na kwotę 3 781,17 zł tj. kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za trzeci kwartał 2014 r. (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 17 listopad 2014 r., M.P.2014.1077). Ustalając taką podstawę wynagrodzenia ubezpieczonej Sąd kierował się również danymi dotyczącymi wysokości wynagrodzeń asystentów do spraw sprzedaży, zawartymi na stronie internetowej [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl), które wynoszą od 2 300,00 zł miesięcznie do 3 910,00 zł miesięcznie.

Na marginesie wskazać należy, iż wątpliwym jest, czy stosunek pracy pomiędzy ubezpieczoną a Spółką w ogóle został nawiązany, albowiem aby taki stosunek nawiązać nie wystarczy jedynie podpisanie stosownej umowy. Przede wszystkim praca musi być świadczona w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i w sposób jemu podporządkowany. Tymczasem Sąd ustalił, że od 1 września 2014 r. R. M. (1) zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy i pracę

świadczył w W.. Ubezpieczona zaś jeszcze we wrześniu 2014 r. była pracownikiem (...) na (...) Spółki Akcyjnej. Nadto w październiku 2014 r., gdy ubezpieczona nie była już pracownikiem (...) S.A. Spółka (...) nie miała jeszcze siedziby. Siedziba ta pojawiła się już w okresie gdy ubezpieczona przebywała na zwolnieniu chorobowym. W tym zakresie Sąd dał zatem wiarę zeznaniom ubezpieczonej i R. M. (2). Podkreślić jednak należy, że nadzór telefoniczny R. M. (2) nad M. B. to nie to samo co wykonywanie pracy w siedzibie pracodawcy, w miejscu przez niego wyznaczonym i nie to samo co nadzór wynikający z przepisów Kodeksu pracy, zwłaszcza art. 22 K. p. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznaczony jest jednak jedynie treścią decyzji organu rentowego, od której wniesiono odwołanie zaś kontroli sądu, zarówno pod względem formalnym, jak i merytorycznym podlega nie „sprawa” jako taka, lecz sprawa w zakresie, w jakim rozpoznał ją organ rentowy, konkretną decyzją od której wniesiono odwołanie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2012 r., II UK 275/11, LEX nr 1215286). Zakres kognicji sądu wyznaczała zatem sporna decyzja z dnia 28 stycznia 2015 r., która nie kwestionowała samego nawiązania stosunku pracy między ubezpieczoną, a Spółką.

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w sprawie, albowiem ich autentyczności strony nie podważały.

Ubezpieczona nie kwestionowała, że wiadomym jej było jeszcze przed podjęciem zatrudnienia w Spółce, że jej szwagier – D. B. był przed R. M. (2) jedynym członkiem zarządu Spółki (...) i że od niego dowiedziała się, iż Spółka poszukuje pracownika. Sąd dał zatem wiarę zeznaniom ubezpieczonej w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 i 2 K.p.c. orzeczono jak w pkt. I i II sentencji wyroku.

Obie strony częściowo wygrały sprawę, a zatem o kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 K.p.c. jak w pkt. III sentencji wyroku.