

Sygn. akt VII U 652/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: sekr. sądowy Monika Bąk - Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy M. K.

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

o ustalenie podstawy wymiaru składek

z udziałem (...) Sp. z o.o. w W.

na skutek odwołania M. K.

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

z dnia 25 lutego 2016 roku, znak: (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. K. od dnia 01 października 2015 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W., a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi 3.000 (trzy tysiące) złotych brutto.

UZASADNIENIE

W dniu 25 marca 2016 r. **M. K.**, złożyła za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. odwołanie od decyzji ww. organu rentowego z dnia 25 lutego 2016 r. nr (...) i wniosła o jej zmianę poprzez ustalenie, że od dnia 1 października 2015 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 3.000 złotych. Skarżonej decyzji odwołująca zarzuciła:

1. naruszenie art. 18 ust. 8 i art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że organ rentowy może dowolnie zmieniać podstawę wymiaru składki zadeklarowanej przez płatnika,
2. naruszenie art. 51 ust. 13 u.s.u.s. w zw. z art. 58 § 1 i 2 k.c. i art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, należnego jej z tytułu umowy o pracę, mimo, że umowa ta nie była sprzeczna z prawem, nie zmierzała do obejścia prawa i nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i nie została zawarta dla pozorów,
3. naruszenie art. 107 § 1 k.p.a. w zw. z art. 123 u.s.u.s. poprzez brak powołania

w skarżonej decyzji podstawy prawnej zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, mimo, iż w decyzji należało powołać podstawę zakwestionowania wynagrodzenia określonego w umowie o pracę,

4. naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. poprzez bezpodstawne zakwestionowanie wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, podczas gdy okoliczności sprawy oraz zebrany materiał dowodowy prowadzi do innych wniosków,

5. naruszenie przepisów postępowania poprzez brak wszechstronnego rozważenia całości zebranego materiału dowodowego,

6. sprzeczność istotnych ustaleń organu rentowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez brak wskazania w podstawie i uzasadnieniu decyzji na konkretne dowody, które miałyby świadczyć o celowym zawyżeniu wysokości wynagrodzenia.

W uzasadnieniu odwołania M. K. wskazała, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego wyrażonym w skarżonej decyzji i wyjaśniła, że przed zawarciem spornej umowy o pracę była zatrudniona u płatnika składek na podstawie umowy zlecenia w związku z koniecznością uczęszczania na studia. Zaproponowana przez prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. kwota wynagrodzenia stanowiła ocenę dotychczasowego zaangażowania odwołującej w realizację czynności wykonywanych w ramach zlecenia i następstwo powzięcia wiadomości o ukończeniu studiów wyższych, co dawało podstawę do powierzenia jej nowych obowiązków. Odwołująca nie zgodziła się również z twierdzeniem ZUS, że jej obowiązki sprowadzały się do prostych czynności biurowych, gdyż czynności te wiązały się z prowadzeniem w systemie informatycznym rejestru dystrybuowanych przez (...) S.A. w całej Polsce numerów prasy codziennej oraz powierzone kierowanie obowiązkami poszczególnych pracowników a także nadzorowanie i kontrolowanie wykonywanych przez nich prac na dziale zwrotów. W ocenie odwołującej, nie sposób dopatrywać się w zawartej umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia, gdyż było ono adekwatne do poziomu wiedzy, doświadczenia zawodowego oraz rangi zajmowanego stanowiska. Ponadto zdaniem odwołującej, brak podstaw prawnych pozwalających organowi rentowemu na kwestionowanie wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Nadto odwołująca wskazała, że nie jest przez nią zawinionym, że po upływie niespełna dwóch miesięcy od podjęcia zatrudnienia zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 20 kwietnia 2016 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania M. K., gdyż skarżona decyzja jest prawnie i faktycznie uzasadniona.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pełnomocnik organu rentowego wskazał, że w związku ze zgłoszeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniającego, w trakcie którego ustalono, że odwołująca była zatrudniona u płatnika składek (...) Sp. z o.o. jako pracownik biurowy na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem 3.000,00 zł od dnia 1 października 2015 r. Z kolei od dnia 27 listopada 2015 r. odwołująca była niezdolna do pracy. W przedmiotowej sprawie płatnik składek, poza odwołującą i jednym ze współników, zatrudnił pracowników na podstawie umowy zlecenia z minimalnym wynagrodzeniem. M. K. do dnia podjęcia pracy wykonywała te same czynności na rzecz płatnika na podstawie zlecenia za wynagrodzeniem brutto za 1 dzień, w którym sporządzono raport, a ponadto pod nieobecność odwołującej płatnik nie zatrudnił w jej miejsce nowego pracownika. Zdaniem organu rentowego w tych okolicznościach zawarcie umowy o pracę należało uznać za podwyższenie wynagrodzenia w celu uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a takie działanie nie może podlegać ochronie ze strony państwa.

Pismem z dnia 9 czerwca 2016r. K. K. (1), działając w imieniu zainteresowanej **(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.**, oświadczył, że przyłącza się do postępowania i wnosi o uwzględnienie odwołania M. K..

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Firma (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 4 października 2012 r. Spółka jest prowadzona przez małżeństwo K. K. (1) i B. K., który jako współnicy posiadają odpowiednio 60 i 40 udziałów o łącznej wartości 5.000 zł. Ponadto K. K. (1) jest prezesem zarządu spółki (informacja z KRS zał. 6 a.r.).

Jednym z kontrahentów spółki jest (...) S.A. z siedzibą w W., której spółka jest podwykonawcą. W ramach współpracy z (...) S.A. zainteresowana spółka wykonuje czynności z zakresu organizacji kolportażu prasy w magazynie zwrotów mieszczącym się przy ul. (...) w W., przy pomocy systemów informatycznych. Za wykonanie tych czynności był odpowiedzialny K. K. (1), jednakże czasem zainteresowana spółka powierzała je osobnej firmie prowadzonej przez B. K. (...), wówczas czynności te były wykonywane przez pracownika firmy małżonki prezesa zainteresowanej spółki (informacja z KRS zał. 6 a.r., zeznania świadka E. K. k. 63 a.s., dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s. i K. K. (1) w charakterze stron k. 91 a.s.).

M. K. przeprowadziła się do W. w związku z podjęciem studiów na Uczelni (...) od 1 października 2011 r. W tym samym roku podjęła pracę w firmie prowadzonej przez B. K. (kopia legitymacji studenckiej – akta osobowe, dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s. i K. K. (1) k. 91 a.s.).

K. K. (1) był w kontakcie z E. K., która zarządzała magazynem zwrotów należącym do (...) S.A. obsługiwanym przez zainteresowaną spółkę. E. K. przed styczniem 2015 r. wielokrotnie, przez kilka miesięcy, zgłaszała K. K. (1) potrzebę zatrudnienia stałego pracownika, z którym mogłaby się kontaktować na bieżąco w sprawie wprowadzania danych do systemów informatycznych oraz który byłby odpowiedzialny za prawidłowy proces przyjmowania i wydawania prasy. K. K. (1), który po powrocie z wakacji w styczniu 2016 r. przejął obsługę magazynu zwrotów od firmy małżonki, w celu spełnienia oczekiwań kontrahenta, zdecydował się zatrudnić M. K. i powierzyć jej czynności związane z organizacją kolportażu (zeznania E. K. k. 63 a.s.).

Odwołująca została przyjęta do pracy w (...) sp. z o.o. na podstawie umowy zlecenia w dniu 26 stycznia 2015 r. Powierzono jej wykonywanie czynności polegających na prowadzeniu rejestru w systemie informatycznym i wprowadzaniu danych do komputera za wynagrodzeniem w wysokości 110,00 zł brutto za jeden dzień pracy. M. K. zależało na zatrudnieniu w zainteresowanej spółce na podstawie umowy o pracę, jednakże ze względu na studia nie zawsze mogła pracować na pełen etat. K. K. (1) obiecał odwołującej, że jak ona skończy studia, to zatrudni ją na podstawie umowy o pracę. Ponadto odwołująca miała nauczyć się obsługi oprogramowania (...) (zeznania świadek W. S. k. 64 a.s., dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s. i K. K. (1) k. 91 a.s., umowa zlecenie z 26.01.2015 r. – akta osobowe odwołującej).

Do czerwca 2015 roku odwołująca w ramach zawartej umowy zlecenia przychodziła do magazynu zwrotów prowadzonego przez E. K. i przez około 5-6 godzin dziennie wprowadzała dane do systemu informatycznego SAP. W czerwcu 2015 roku odwołująca otrzymała absolutorium i od tego momentu wykonywała swoje obowiązki częściowo, pracując po około 8 godzin dziennie (zeznania E. K. k. 63 a.s., dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s.).

We wrześniu 2015 r. K. K. (1) zdecydował się zatrudnić M. K. w zainteresowanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 r. Zgodnie z postanowieniami umowy, odwołująca od 1 października 2015 r. miała być zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.000,00 zł brutto miesięczne. Strony ustaliły pisemnie zakres obowiązków, zgodnie z którym M. K. miała zajmować się odbiorem dokumentów z magazynu zwrotów, weryfikacją dokumentów oraz ich kompletowaniem na potrzeby raportów, wyjaśnianiem błędów w dokumentacji, wprowadzaniem i sporządzaniem danych w systemach (...) oraz (...) dla (...) S.A. a także przekazywaniem pracownikowi ww. spółki raportów oraz utrzymywaniem bezpośredniego kontaktu z wydawcami, przygotowaniem dokumentów do wydania zwrotów fizycznych oraz danych do rozliczenia z kontrahentem (umowa o pracę z 01.10.2015 r., zakres obowiązków – akta osobowe odwołującej, dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s. i K. K. (1) k. 91 a.s.).

Oprócz odwołującej, jedyną osobą zatrudnioną w (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na przełomie października i listopada 2015 r. był K. K. (1), który otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.200,00 zł brutto. Pozostali pracownicy spółki, których w powyższym okresie było osiemnastu, byli zatrudniani na podstawie umów zlecenia, a ich miesięczne wynagrodzenie w listopadzie 2015 r. osiągało kwoty między 437,14 zł a 1.602,00 złote netto. Spółka mogła pozwolić sobie na zatrudnienie większej ilości pracowników, gdyż na przełomie lat 2014 i 2015 osiągała wysokie dochody ze sprzedaży – w 2014 r. zysk netto wyniósł 337.356,82 złotych, a w 2015 r. osiągnął kwotę 164.109,56 zł (zestawienia wypłat pracowników (...) sp. z o.o., bilanse i sprawozdania finansowe (...) sp. z o.o. za lata 2014-2015 koperta k. 48 a.s., zeznania świadka W. S. k. 64 a.s.).

Pod koniec września 2015 roku M. K. dowiedziała się, że jest w ciąży. Nie informowała o tym fakcie pracodawcy (dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s. i K. K. (1) k. 91 a.s., opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii k. 71-72 a.s.).

W dniu 1 października 2015 r. M. K. była zdolna do pracy na stanowisku pracownika biurowego. Jeszcze przed podjęciem pracy na podstawie umowy o pracę odwołująca odbyła szkolenie z zakresu BHP oraz instruktaż stanowiskowy, a ponadto pracodawca zgłosił ją do ubezpieczeń społecznych (orzeczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego ws. BHP, druk zgłoszeniowy ZUS ZUA – akta osobowe odwołującej).

M. K. w dalszym ciągu pracowała w magazynie zwrotów (...) S.A. położonym przy ul. (...), po 8 godzin dziennie od dnia 1 października 2015 r. Odwołująca wykonywała takie czynności jak zakładanie kart magazynowych, zakładanie makiet, współpraca z kolportażem, wprowadzanie do rejestrów palet z towarem, kontrola pracowników rozkładających prasę, sprawdzanie raportów dotyczących ilości prasy oraz zgłoszenie gotowego tytułu do kolportażu. Ponadto odwołująca codziennie raportowała ilości przerobionych zespołów palet albo tytułów i wskazywała niezgodności, a także uczestniczyła w przeliczaniu prasy i wyjaśniała zaistniałe różnice (zeznania świadka E. K. k. 63 a.s., dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s., protokoły rozliczeń i raporty zwrotów fizycznych załączone do akt rentowych).

Pod koniec października odwołująca poinformowała K. K. (1) o swojej ciąży i wyraziła chęć kontynuowania pracy do dnia porodu. Wówczas ustaliła z prezesem zainteresowanej spółki, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego będzie pracować w magazynie przyjęcia prasy za tym samym wynagrodzeniem (dowód z przesłuchania M. K. k. 90 a.s. i K. K. (1) k. 91 a.s., lista obecności – akta osobowe odwołującej).

Podczas wizyty lekarskiej w dniu 26 listopada 2015 r. lekarz prowadzący ciążę stwierdził u odwołującej wzrost ciśnienia krwi i zalecił konsultacje kardiologiczne oraz wystawił odwołującej zwolnienie lekarskie w związku z niezdolnością do pracy na okres do 31 grudnia 2015 r. Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim również w okresie od 13 stycznia 2016 r. do 10 maja w związku z nadciśnieniem, w tym okresie była również hospitalizowana na Oddziale Patologii Ciąży Szpitala (...) w lutym 2016 r. (opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii k. 71-72 a.s., dokumentacja medyczna odwołującej – koperta k. 57 a.s.).

Podczas pobytu odwołującej na zwolnieniu lekarskim jej obowiązki w magazynie zwrotów zostały powierzone M. S. i A. C., pracownikom firmy B. K., którzy wykonują je po dziś dzień. Ponadto K. K. (1) około czerwca 2016 r. zatrudnił na stanowisko odwołującej w spółce (...) sp. z o.o. A. D. za wynagrodzeniem 2.850,00 zł brutto miesięcznie (dowód z przesłuchania K. K. (1) k. 39 a.s., zeznania E. K. k. 63 a.s.).

W dniu 1 lutego 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. zawiadomił M. K. oraz (...) sp. z o.o. o wszczęciu postępowania w sprawie podlegania przez nią ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy o pracę w zainteresowanej spółce. Po przeprowadzeniu postępowania organ rentowy wydał w dniu 25 lutego 2016 r. skarżoną decyzję nr (...) stwierdzając, że M. K. od 1 października 2015 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek w wysokości 1.750 zł równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2015 roku i w wysokości 1.850 zł od 1

stycznia 2016 r. równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2016 roku (zawiadomienia o wszczęciu postępowania zał. 7 i 8 a.r., skarżona decyzja ZUS z 25.02.2016 r. zał. 2 a.r.).

M. K. odwołała się od powyższej decyzji w dniu 25 marca 2016 r. inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie k. 2-7 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego wymienione wyżej dokumenty, zeznania świadków, odwołującej i prezesa zarządu zainteresowanej spółki, a także opinię biegłego sądowego specjalisty z zakresu ginekologii.

Informacje płynące z poszczególnych dowodów korespondowały ze sobą pozwalając na dokonanie ustaleń okoliczności składających się na stan faktyczny w sposób spójny i jednolity. Dowody z dokumentów obejmowały dokumenty załączone do akt organu rentowego, akta osobowe pracowników zainteresowanego, w tym odwołującej, a także dokumenty przedłożone przez stronę odwołującą i zainteresowaną w toku postępowania, których treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd uznał zeznania przesłuchanych w sprawie osób – świadków i stron – za wiarygodne, gdyż zeznania te potwierdzały się wzajemnie, w szczególności w zakresie motywów zatrudnienia odwołującej oraz okoliczności świadczenia przez nią pracy.

W tym kontekście Sąd w szczególności oparł się na zeznaniach świadka E. K., która jako osoba odpowiedzialna za magazyn zwrotów spółki (...) S.A. miała bezpośrednią styczność z odwołującą i była naocznym świadkiem wykonywania przez nią powierzonych jej obowiązków. Zeznania świadka W. S. Sąd uznał za przydatne zwłaszcza w zakresie sytuacji finansowej zainteresowanej spółki, co do której świadek, jako księgowy spółki, miała dostatecznie dobre rozeznanie. Za wiarygodne Sąd uznał również depozycje M. K. i prezesa spółki (...) sp. z o.o. K. K. (1). Postawa stron odwołujących się nie budziła wątpliwości, ich zeznania były spójne zarówno wzajemnie, jak i z pozostałym materiałem dowodowym, zwłaszcza załączonymi do akt sprawy dokumentami. Sąd miał na uwadze pewne nieścisłości występujące w zeznaniach stron, jednakże miały one charakter nieznaczny, niewielki, i tym samym nie mogły wpłynąć na całokształt wiarygodności przedmiotowych zeznań.

Sąd podzielił również wnioski opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii S. B. odnośnie stanu zdrowia odwołującego w okresie rozpoczęcia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz zasadności wystawienia zwolnienia lekarskiego pod koniec listopada 2015 r. Biegły przeprowadził dokładną i fachową analizę w oparciu o załączoną do akt sprawy dokumentację medyczną odwołującej w kontekście postawionej przez Sąd tezy dowodowej. Opinia nie była kwestionowana przez strony, a sposób jej sporządzenia nie budził zastrzeżeń Sądu.

Stąd też, wobec powyższego, Sąd ocenił zebrany w toku postępowania materiał dowodowy za w pełni wiarygodny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. K. i (...)sp. z o.o. z siedzibą w W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 25 lutego 2016 r. nr (...) było zasadne i skutkowało zmianą zaskarżonej decyzji.

Istotą sporu w niniejszej sprawie była kwestia wysokości wynagrodzenia przyznanego M. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2015 r. łączącej ją z firmą (...) sp. z o.o.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych stanął na stanowisku, iż ustalenie wynagrodzenia odwołującej zostało dokonane w celu uzyskania przez nią świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co stanowi działanie niepodlegające ochronie prawnej i które powinno być uznane jako następujące z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Stanowisko to zostało zakwestionowane przez odwołującą oraz zainteresowaną spółkę, reprezentowaną przez prezesa jej zarządu K. K. (1), którzy wskazali, że wynagrodzenie przysługujące M. K. w związku z zawartą umową o pracę było adekwatne do

jej zakresu obowiązków oraz posiadanych kwalifikacji, a działania organu rentowego w zakresie definiowania płacy jako godziwej lub nie są bezpodstawne i niezasadne.

Mając na uwadze określoną wyżej istotę sporu Sąd wskazuje, że w świetle art. 22 k.p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś

do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Nie budzi więc wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, 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 (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05).

Jednym z przejawów realizowania się stosunku pracy na tle interesu publicznego jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 poz. 963) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu 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 ustawy). Osoby te na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy jest ściśle związane z obowiązkiem uiszczania składek. Ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie wyrażonej 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, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, tj. w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Skoro wysokość składek – a w efekcie wysokość świadczenia w przypadku spełnienia wymogów koniecznych do jego uzyskania – jest zależna od uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia, to zasada wyrażona w art. 13 k.p. nabiera nowego aksjologicznego znaczenia. Wynagrodzenie powinno być zatem godziwe, a więc właściwe, uczciwe, ekwiwalentne do zakresu obowiązków pracownika oraz intensywności jego pracy. W kontekście powyższego wynagrodzenie winno być faktycznie adekwatne do charakteru pracy w tym sensie, że nie powinno być ustalane ponad dopuszczalną i zarazem sprawiedliwą granicę, nie powinno więc rażąco przewyższać wkładu pracy pracownika. Ograniczenie to wynika z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej, niż realnie winna przysługiwać.

Wbrew twierdzeniom strony odwołującej, na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może 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 (w myśl art. 58 k.c.). Przepis art. 86 ust. 2 w/w ustawy daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień oraz zakwestionowania tych postanowień umowy pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

z 7 marca 2013r., III AUa 1515/12). Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

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. W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Z kolei zgodnie z § 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 kontekście powyższego Sąd wskazuje, że samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Niemniej jednak, chociaż sam fakt podjęcia pracy w okresie ciąży, czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowią w żadnym razie naruszenia prawa, to jednak ustalenie wysokości wynagrodzenia na znacznym zawyżonym poziomie, w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). W takim wypadku 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 ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę, jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, jest nieważna w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 października 2005r., II UK 43/05 oraz z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08). Wynika to z tego, że w myśl art. 78 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 pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 456/99). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Okoliczności te mają decydujące znaczenie przy ocenie ustalonego wynagrodzenia z perspektywy istoty sporu w niniejszej sprawie.

Kierując się powyższymi wytycznymi Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał analizy zgromadzonego w jego toku materiału dowodowego, w wyniku czego doszedł do wniosku, że ustalona między stronami umowy o pracę z dnia 1 października 2015 r. wysokość wynagrodzenia za pracę przysługującego M. K., wbrew twierdzeniom Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nie była zawyżona w stopniu uzasadniającym stwierdzenie, że doszło do naruszenia jakichkolwiek zasad współżycia społecznego, w tym wskazywane przez organ rentowy równości uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przywołane przez organ rentowy argumenty mające przemawiać za ustaleniem dla odwołującej podstawy wymiaru składek równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w latach 2015 i 2016 były na tle zebranych w sprawie dowodów pozbawione zasadności. Przede wszystkim wskazać należy, że osoby prowadzące

zainteresowaną spółkę, tj. małżeństwo K., znało odwołująca co najmniej od kilku lat. Odwołująca najpierw przez kilka lat pracowała w firmie małżonki prezesa zarządu zainteresowanej spółki B. K., a następnie została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia w samej spółce (...) sp. z o.o. W trakcie okresów zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych przypadających przed sporną umową o pracę, odwołująca zdobyła odpowiednie doświadczenie i umiejętności, dała się poznać wspólnikom spółki jako pracownik, na którym można polegać. Świadczy o tym, zdaniem Sądu, zarówno nastawienie prezesa zarządu spółki K. K. (1), który był zainteresowany zatrudnieniem odwołującej na podstawie umowy o pracę po ukończeniu przez nią studiów, jak również zeznania świadków, w tym przede wszystkim E. K., która przedstawiała odwołującą jako osobę odpowiedzialną i dobrze radzącą sobie z realizacją powierzonych jej obowiązków. Stąd też, w ocenie Sądu, motyw sformalizowania współpracy między stronami odwołującą a zainteresowaną poprzez zawarcie umowy o pracę był jak najbardziej zasadny i logiczny z perspektywy interesów tak spółki, jak i M. K., tym bardziej, że odwołującej zależało na stałym zatrudnieniu w tej właśnie formie i do tego dążyła, o czym informowała prezesa zarządu spółki, który obiecał jej zawarcie umowy o pracę. O realności motywów zatrudnienia M. K. świadczy, w ocenie Sądu, również fakt, że K. K. (1) w dalszym ciągu wyraża chęć współpracy z odwołującą, o czym poinformował na rozprawie dnia 18 maja 2017 r.

Nie ma również podstaw do uznania, że skoro strony wyraziły chęć zawarcia umowy o pracę, to wynagrodzenie przewidziane w tej umowie powinno odpowiadać równowartości wynagrodzenia, jakie odwołująca otrzymywałaby przy wykonywaniu dotychczas łączącej ją z pracodawcą umowy zlecenia przez odpowiednią ilość dni. Odwołująca pracuje na rzecz wspólników zainteresowanej spółki od dłuższego czasu, posiada więc doświadczenie, umiejętności, cieszy się ich zaufaniem. Skoro odwołująca była wcześniej zatrudniana przez firmę B. K. i zainteresowaną spółkę na podstawie umów cywilnoprawnych ze względu na ograniczoną dostępność związaną z koniecznością nauki na studiach, a po ich zakończeniu odwołująca miała więcej czasu na wykonywanie powierzonych jej obowiązków i strony wyrażały chęć dalszej współpracy, to w tych okolicznościach zawarcie umowy o pracę i przyznanie jej wyższego wynagrodzenia niż otrzymywała poprzednio należało uznać za naturalną ewolucję dotychczasowych stosunków łączących strony. W takich warunkach nie sposób również twierdzić, aby wysokość przysługującego odwołującej wynagrodzenia odbiegało w sposób istotny od wynagrodzeń otrzymywanych przez inne zatrudniane w zainteresowanej spółce osoby, tym bardziej, że rodzaj obowiązków, jakie wykonywała odwołująca, a które wiązały się ze stosunkowo dużą odpowiedzialnością za sprawy kontrahenta zainteresowanej spółki – firmy (...) S.A. – a tym samym samej spółki, będącej jego podwykonawcą. Zadania powierzone odwołującej były związane z prowadzeniem rejestrów wpływu i rozchodu prasy oraz sporządzaniem raportów przy użyciu specjalistycznego oprogramowania informatycznego. Zgodnie z zeznaniami świadka E. K. była to praca żmudna, wymagająca zaangażowania oraz precyzji, gdyż wszelkie niedokładności oraz różnice w przeliczeniach odwołująca musiała wyjaśniać. Nie były to, w ocenie Sądu, czynności polegające na wykonywaniu prostych prac biurowych ani praca polegająca wyłącznie na zwykłym, niejako automatycznym wprowadzaniu danych do systemów informatycznych, lecz praca wymagająca odpowiedniego stopnia organizacji oraz zmysłu zarządzania. Przy tak określonych zadaniach, mając na względzie zasady doświadczenia życiowego, kwota 3.000 złotych brutto jako wynagrodzenia za pracę jest adekwatna. Osoby zatrudniane w zainteresowanej spółce na podstawie umów cywilnoprawnych osiągały wynagrodzenie w wysokości średnio 1.200 złotych miesięcznie, co było związane z niższym stażem pracy oraz mniejszym zakresem obowiązków. Stąd też zdaniem Sądu fakt, że wynagrodzenie odwołującej plasowało się wyżej w stosunku do innych zatrudnianych przez zainteresowaną spółkę osób nie było na tyle istotne, aby uznać, że w przypadku spornego stosunku pracy doszło do ustalenia wysokości wynagrodzenia z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Poza tym, prezes spółki zarabiał 4.200 brutto, a więc z dwóch osób zatrudnionych w spółce na podstawie umowy o pracę odwołująca zarabia proporcjonalnie do swoich kompetencji i posiadanego doświadczenia jako pracownika zainteresowanej spółki.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób również zgodzić się z argumentacją organu rentowego co do poprzednich okresów zatrudnienia. Fakt, że przed zawarciem umowy o pracę odwołująca była zgłaszana do ubezpieczeń społecznych z niższą podstawą wymiaru składek nie może oznaczać, że podstawa wymiaru składek wynikająca ze spornej umowy o pracę jest zawyżona. Zdaniem Sądu tego rodzaju argumentacja prowadziłaby do aberracyjnej konkluzji, zgodnie z którą każda poprawa warunków płacowych danej osoby związana z nawiązaniem nowego zatrudnienia mogłaby zostać oceniona negatywnie, gdyż w przeszłości osoba ta wykazywała niższą podstawę

składek. Takie wnioski są oczywiście sprzeczne z zasadą naturalnego wzrostu wynagrodzenia, które winno ulegać modyfikacjom na korzyść pracownika proporcjonalnie do wzrostu jego kompetencji, doświadczenia, umiejętności i ogólnego rozeznania w sytuacji pracowniczej i rynkowej; taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, bowiem odwołująca ukończyła studia, nabyła więc dodatkowych kompetencji, a ponadto powierzono jej obowiązki związane z dodatkową odpowiedzialnością, stąd też przyznanie jej wyższego wynagrodzenia niż poprzednio było całkowicie uzasadnione.

Podsumowując, Sąd Okręgowy uznał, że wynagrodzenie przysługujące odwołującej M. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2015 r. łączącej ją z zainteresowaną spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. było adekwatne do jej zakresu obowiązków, kompetencji oraz stażu pracy, biorąc pod uwagę zatrudnienie w podmiotach związanych ze wspólnikami płatnika składek. Podwyższenie wynagrodzenia odwołującej związane ze zmianą jej statusu z osoby wykonującej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej na pracownika świadczącego pracę na podstawie umowy o pracę w myśl art. 22 k.p. było związane z ukończeniem przez nią studiów wyższych oraz naturalną zmianą warunków zatrudnienia wynikającą z przejścia na wyższy stopień w hierarchii pracowniczej.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 25 lutego 2016 r. nr (...) na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. i orzekł jak w sentencji wyroku, uwzględniając odwołanie w całości.

Zarządzenie: (...)