

Sygn. akt VII U 1290/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: Paulina Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy P. W.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem Ł. B.

na skutek odwołania P. W.

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

z dnia 27 czerwca 2017 r. znak: (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala od dnia 2 stycznia 2017 r. podstawę wysokości wymiaru składek na kwotę 8.500 zł ( osiem tysięcy pięćset złotych) brutto;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz P. W. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W dniu 7 sierpnia 2017 r. **P. W.** złożyła pismo zatytułowane (...) dotyczące decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddziału w W.

nr (...) -1 z 27 czerwca 2017 r. Odwołująca wniosła o uchylenie powyższej decyzji w całości oraz uznanie, że podstawą jej obowiązkowych ubezpieczeń społecznych

z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) Bank S.A. jest kwotą zgodną

z umową o pracę z dnia 1 grudnia 2016 r. i aneksem do umowy obowiązującym od 1 stycznia 2017 r. między nią a jej pracodawcą, tj. aktualnie obowiązująca kwota w wysokości

8.500,00 zł miesięcznie brutto.

Uzasadniając powyższe pismo odwołująca wskazała, że na podstawie skarżonej decyzji organ rentowy ustalił inną podstawę wymiaru składek niż wynika to z obowiązującej między nią a ww. płatnikiem składek umowy o pracę. W ocenie odwołującej decyzja ta jest niezgodna z przepisami, gdyż Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie może podważać i kwestionować wysokości kwoty należnego pracownikowi wynagrodzenia z tytułu zawartej umowy o pracę, gdyż zgodnie z Kodeksem pracy kwota wynikająca z umowy o pracę jest świadczeniem bezsprzecznie pracownikowi

należnym, a polityka finansowa i płacowa pracodawcy w stosunku do innych osób jest tu bez znaczenia. Organ rentowy wydając decyzję podważającą zasadność wysokości wynagrodzenia określonego umową o pracę przekroczył swoje uprawnienia i w efekcie naraził pracownika na szkodę. Odwołująca wskazała, że ustalona z pracodawcą wysokość wynagrodzenia jest przeciętnym wynagrodzeniem oferowanym na stanowisku koordynatora – lidera placówki banku na rynku pracy. Zaznaczyła również, że nie doszło tu o sytuacji, aby umowa była zawarta sprzecznie z prawem, nie było też niezgodności z zasadami współzycia społecznego ani żadnej innej okoliczności na podstawie których ZUS miałby prawo określenia zmniejszenia wysokości należnego jej wynagrodzenia. Zdaniem odwołującej jest to próba pozbawienia jej w przyszłości należnych świadczeń emerytalnych lub rentowych i uchylanie się przez ZUS z obowiązku wypłaty należnego jej zasiłku chorobowego od podstawy określonej zgodnie z zawartą w świetle prawa umową o pracę (odwołanie k. 2-3 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 23 sierpnia 2017 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania, ponieważ decyzja została wydana na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 41 ust. 12 i 13, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i jest prawnie oraz faktycznie uzasadniona.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że w związku z wątpliwościami co do prawidłowości zgłoszenia P. W. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Ł. B. zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające, na skutek którego organ rentowy uznał, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie odwołującej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Organ rentowy zwrócił uwagę, że odwołująca została zatrudniona u płatnika składek od dnia 1 grudnia 2016 r. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 2.200 zł na stanowisku doradcy klienta, a następnie aneksem z dnia 2 stycznia 2017 r. zmieniono odwołującą stanowisko na lidera placówki i wysokość wynagrodzenia na kwotę 8.500 zł. Od 3 kwietnia 2017 r. odwołująca jest niezdolna do pracy, zaś od 6 maja 2017 r. ubiega się o wypłatę zasiłku chorobowego. Organ rentowy wskazał również, że oprócz odwołującej płatnik składek zgłasza do ubezpieczeń 3 osoby, a polityka finansowa firmy jest zróżnicowana. Odwołująca otrzymuje najwyższe wynagrodzenie, które pozostaje w znacznej dysproporcji w stosunku do pozostałych. Na miejsce odwołującej nie została zatrudniona żadna osoba, natomiast jej obowiązki wykonywane są przez zatrudnionego od 16 maja 2016 r. P. S. (1), który wykonuje je z kilkukrotnie niższym wynagrodzeniem, zaś zmiana ta nie wpłynęła na wzrost jego zatrudnienia. Organ rentowy odniósł się również do historii ubezpieczenia odwołującej wskazując, że jej dotychczasowe wynagrodzenie oscylowało w przedziale pomiędzy poniżej przeciętnego do wysokości dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto wątpliwości organu rentowego wzbudziło znaczne podniesienie podstawy wymiaru składek po miesiącu od zatrudnienia, gdzie po 3 miesiącach od zmiany podstawy wymiaru składek odwołująca stała się długotrwale niezdolna do pracy (odpowiedź na odwołanie k. 18-20 a.s.).

W piśmie procesowym z dnia 28 listopada 2017 r. organ rentowy sprecyzował wartość przedmiotu sporu na kwotę 23.195,00 zł (k. 30 a.s.).

Na rozprawie w dniu 11 stycznia 2018 r. zainteresowany **Ł. B.** oświadczył, że przyłącza się do stanowiska procesowego pełnomocnika odwołującej i wnosi o zmianę skarżonej decyzji organu rentowego (protokół rozprawy z 11.01.2018 r. k. 54-55 a.s.).

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

Odwołująca się P. W. była zatrudniona w Banku (...) S.A. od 15 czerwca 2008 r. pracowała na stanowiskach: Specjalista, Doradca Klienta z funkcją Kasjera, Doradca P. B. (zeznania odwołującej k. 100-102 a.s., świadectwo pracy k. 47-48 a.s.).

Na podstawie porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia

29 kwietnia 2016 r. P. W. powierzono stanowisko Koordynatora Zespołu Doradców (...) Oddziału w Ł. przy ul. (...) z wynagrodzeniem podstawowym w wysokości 5.200 zł brutto oraz premią, której wysokość była uzależniona od wyników sprzedażowych. Do jej obowiązków należało m. in.: aktywna realizacja zadań wynikających z operacji planu sprzedaży, prezentacja oferty Banku skierowanej do Klientów Indywidualnych, zorientowana na sprzedaż analiza bazy i rachunków Klientów Banku, analiza rynku lokalnego w celu kierowania ofert sprzedaży do zidentyfikowanych potencjalnych Klientów Banku, współpraca z właściwymi pracownikami P. w zakresie pomocy przy pozyskiwaniu nowych klientów oraz wzajemnej informacji o Klientach innych Segmentów, działania aktywizujące wykorzystanie baz telemarketingowych i monitoring ich wykorzystania, współpraca z jednostkami centralnymi w zakresie obsługi Klienta, postępowanie zgodnie z obowiązującymi standardami Klientów, dbałość o wizerunek miejsca pracy i kulturę sprzedażową podległych pracowników, a także o jakość wytworzonej dokumentacji przez pracowników Oddziału, terminowość przekazywania do właściwych jednostek Centrali oraz terminowość usuwania błędów wykazanych w kontrolach

i monitoringach jakości, monitorowanie ofert i produktów innych instytucji finansowych uwzględniając obecną sytuację gospodarczą, promowanie produktów i (...) Banku, zastępowanie innych funkcji w Oddziale w sytuacjach nadzwyczajnych (porozumienie zmieniające z 29.04.2016 r. k. 40 a.s., zakres obowiązków na stanowisku Koordynatora Zespołu Doradców (...) k. 41-42 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.).

W 2016 roku P. W. uzyskała z tytułu stosunku pracy (rubryka E, poz. 1 deklaracji podatkowej) przychód w wysokości 149.460,41 zł (deklaracja PIT-11 za 2016 rok z korektą k. 43-46 a.s.).

P. W. i zainteresowany Ł. B. znają się, pracowali razem

w jednym oddziale Banku (...) S.A. Następnie ich drogi zawodowe rozeszły się: odwołująca została w oddziale, zaś Ł. B. został skierowany pracy w centrali Banku (...) S.A. (zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.).

W 2016 roku Bank (...) S.A. przechodził restrukturyzację. Jej założeniem była zamiana około 300 oddziałów Banku (...) S.A. na oddziały partnerskie (...) Bank S.A., które miały obsługiwać działalność przejętą z Banku (...) S.A. – oddziały miały być przejmowane przez pracowników banku i prowadzone na zasadzie franczyzy. Wśród pracowników Banku (...) ogłaszano konkursy, na podstawie których miano przydzielać im prowadzenie oddziałów. Ł. B. zgłosił się do konkursu, na skutek czego przydzielono mu 2 oddziały Banku – w W. i w Ł.. W wyniku powyższego zainteresowany zawarł porozumienie z Bankiem (...) na podstawie którego zobowiązał się założyć własną działalność gospodarczą i przejąć prowadzenie obu oddziałów przez określony czas na zasadzie franczyzy. Jednym z oddziałów, jakie Ł. B. miał przejąć w ramach prowadzonej działalności, był (...) Banku (...) S.A. w Ł. przy ul. (...), gdzie pracowała P. W. (zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., wypis z (...) k. 105 a.s.).

Ł. B. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w kwietniu 2016 roku w zakresie pośrednictwa w świadczeniu usług, udzielania kredytów/pożyczek pieniężnych oraz innych produktów bankowych. Następnie przejął oddziały oraz zatrudnionych w nich pracowników stając się ich pracodawcą na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Pomiedzy pracownikami przejmowanych Oddziałów, Ł. B., a Bankiem (...) S.A. istniało porozumienie, zgodnie z którym w dniu przejścia zakładu pracy pracownicy Oddziałów podpisali porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracy i otrzymywali odprawę z Banku (...) S.A. Jednocześnie zgodnie z porozumieniem pracownicy mogli podjąć pracę w Oddziałach po upływie dwóch miesięcy. Oddział w Ł. przy ul. (...) został przejęty w dniu 12 września 2016 r. (świadcstwo pracy k. 47-48 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.; faktury k. 79-81 a.r.).

Oddział Partnerski w Ł. mieścił się w lokalu wynajmowanym przez (...) Bank S.A. Czynsz najmu lokalu wynosił 13.000 zł miesięcznie. Zgodnie z zawartą z Bankiem umową Ł. B. pokrywał jedynie część czynszu z tytułu najmu lokalu w kwocie

2.500 zł, pozostała część była opłacana przez (...) Bank S.A. Umowa ta obowiązywała do kwietnia 2017 roku, po tym okresie zainteresowany musiał samodzielnie opłacać czynsz w całości (zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s.).

Zainteresowany objął kierownictwo Oddziału Partnerskiego w W. przy ul. (...). Jednocześnie porozumiał się z P. W., że będą razem współpracować w Oddziale w Ł.. Zainteresowany znał kompetencje odwołującej i miał zamiar powierzyć jej stanowisko Lidera Oddziału. Strony porozumiały się, że na początek odwołująca otrzyma stanowisko doradcy klienta na okres jednego miesiąca, na próbę, aby zobaczyć, jak układa się współpraca, a jeśli będzie odbywać się bez zastrzeżeń, to po tym czasie podpiszą aneks do umowy na podstawie której dokonają zmiany jej stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia. Zgodnie z porozumieniem P. W. i Ł. B. zawarli w dniu 1 grudnia 2016 r. na podstawie której odwołująca została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku doradcy klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz za wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł brutto (umowa o pracę z 01.02.2016 r. k. 4-5 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.).

W grudniu 2016 roku w Oddziale w Ł., oprócz odwołującej, pracowały dodatkowo dwie osoby: E. K. i P. S. (1), oboje na stanowiskach doradców klienta z wynagrodzeniem około 2.000 zł netto miesięcznie plus premia liczona od wartości sprzedaży (zeznania świadków E. K. k. 88-89 a.s. i P. S. (1) k. 89-92 a.s.).

Od początku zatrudnienia na podstawie powyższej umowy o pracę P. W. wykonywała obowiązki Lidera Oddziału, w tym przede wszystkim w zakresie kontrolowania pracy innych pracowników Oddziału, odbywania spotkań z przedstawicielami banków, przygotowywania dokumentacji do wysyłki czy prowadzeniem marketingu. P. W. pracowała w osobnym pomieszczeniu o przeszklonych ścianach, gdzie mieścił się jej gabinet. Praca odbywała się codziennie w godzinach od 9:00 do 17:00. Odwołująca nadzorowała pracę doradców klientów Oddziału w zakresie sprzedaży produktów bankowych (rachunków, kart, lokat, kredytów i innych) pod kątem ich zgodności z procedurą Banku

i sporządzonej przez nich dokumentacji pod kątem jej prawidłowości i kompletności, ponadto rozliczała pracowników i prowadziła raporty kasowe. Pracownicy Oddziału raportowali odwołującej ilość udzielonych kredytów. Dodatkowo odwołująca prowadziła również szkolenia pracowników, udzielała im porad oraz pomocy w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków, a także interweniowała w przypadku trudnych sytuacji z klientami. Odwołująca dbała o wizerunek całego Oddziału i pracowników, a także o bezpieczeństwo Oddziału w poprzez kontrolę bieżącego monitoringu placówki oraz sprawdzania nadzoru firmy ochroniarskiej. Monitorowała również stan gotówki placówce oraz ich zgodność

z limitami gotówkowymi narzuconymi przez Bank i zajmowała się kontrolowaniem dokumentacji w cyklach dziennych, tygodniowych i miesięcznych. Oprócz tego odwołująca wykonywała również obowiązki w zakresie sprzedaży produktów bankowych, wykonywała telemarketing i spotykała się z klientami, lecz w mniejszym zakresie niż doradcy klientów (korespondencja e-mail k. 70-76 a.s., zeznania świadków E. K. k. 88-89 a.s. i P. S. (1) k. 89-92 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.; zakres obowiązków Lidera k. 57 a.r., pełnomocnictwo k. 59 a.r., ewidencja czasu pracy za grudzień 2016 r. k. 93 a.r.).

Przełożonym odwołującej był Ł. B., odpowiadała również przed kierownikiem regionalnym (...) Banku S.A., w którymi była w stałym kontakcie. Każdego dnia przesyłała im raporty obrazujące bieżącą oraz prognozowaną sprzedaż Oddziału, a ponadto przesyłała im raporty miesięczne obejmujące wyniki kontroli obiegu dokumentacji, stanu bezpieczeństwa oraz podjętych akcji marketingowych (zeznania świadków E. K. k. 88-89 a.s. i P. S. (1) k. 89-92 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.).

Pod koniec grudnia 2016 roku Ł. B. uznał, że P. W. dobrze radzi sobie z prowadzeniem placówki, wobec czego z dniem 2 stycznia 2017 r. zawarli porozumienie w sprawie zmiany jej warunków umowy o pracę, zgodnie z którym odwołującej powierzono stanowisko Lidera P. z wynagrodzeniem w wysokości 8.500 zł.

Po zawarciu porozumienia zakres obowiązków odwołującej nie uległ żadnej zmianie, wykonywała taką samą pracę jak dotychczas (porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 02.01.2017 r. k. 6 a.s., zeznania świadków E. K. k. 88-89 a.s.).

i P. S. (1) k. 89-92 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s., zeznania odwołującej k. 100-102 a.s.; ewidencja czasu pracy za okres styczeń-marzec 2017 r. k. 89-91 a.r.).

Z uwagi na upływ terminu umowy, a podstawie której (...) Bank S.A. pokrywał częściowo czynsz z tytułu najmu lokalu, w którym znajdował się Oddział Partnerski w Ł., a także wysokie koszty najmu tego lokalu, zainteresowany pod koniec marca 2017 r. zrezygnował z jego prowadzenia. P. S. (1) i P. W. zostali przeniesieni do Oddziału Partnerskiego w W. przy ul. (...), a E. K. wypowiedziano umowę o pracę (zeznania świadka P. S. (1) k. 89-92 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s.; ewidencja czasu pracy za marzec 2017 r. k. 87 a.r.).

W dniu 3 kwietnia 2017 r. odwołująca udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą (zeznania odwołującej k. 100-102 a.s. – okoliczność bezsporna).

Po udaniu się przez odwołującą na zwolnienie lekarskie jej obowiązki Lidera Oddziału w zakresie czynności nadzorczych przejął P. S. (1). Częściowo obowiązki przejął również Ł. B.. Obaj naprzemiennie prowadzili czynności kontrolne (audyt częściowy), sprawdzanie produktów pod kątem zgodności z procedurą oraz raportowanie wyników kierownikowi regionalnemu. Wynagrodzenie P. S. (1) nie uległo zmianie w związku z przejęciem przez niego dodatkowych obowiązków (zeznania świadka P. S. (1) k. 89-92 a.s., zeznania zainteresowanego k. 96-100 a.s.).

W 2016 roku Ł. B. uzyskał dochód z prowadzenia działalności gospodarczej w wysokości 63.462,50 zł przy kosztach uzyskania przychodu w wysokości 988.837,55 zł. W 2017 roku zainteresowany uzyskał dochód w wysokości 591.113,71 zł przy kosztach uzyskania przychodu w wysokości 746.709,24 zł (deklaracja PIT/B za 2016 r. k. 63-54 a.s., rozliczenie za okres 01.01.2017-31.12.2017 k. 66 a.s.).

Pismem z dnia 29 maja 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił P. W. i Ł. B. o wszczęciu postępowania w sprawie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia umowy o pracę w firmie zainteresowanego. Po przeprowadzeniu postępowania ZUS (...) Oddział w W. wydał w dniu 27 czerwca 2017 r. decyzję nr (...) na podstawie którego stwierdził, że P. W. w okresie od 1 grudnia 2016 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) w wymiarze czasu pracy pełnego etatu z podstawą wysokości składek 2.200 zł brutto, tj. wysokości wynagrodzenia ustanowionego umową o pracę z dnia 1 grudnia 2016 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że przyznanie zainteresowanej wynagrodzenia w kwocie 8.500 zł brutto, biorąc pod uwagę strukturę zatrudnienia w firmie, kształtowanie wysokości wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych, a także bardzo krótki okres zmian poprzedzających rozszczenie z ubezpieczenia chorobowego wskazuje, że utrzymanie wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę przełożyłyby się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zdaniem organu rentowego umowa w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia obowiązującego od 2 stycznia 2017 r. jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń i jako taka nosi znamiona nieważności, zaś ustalenie wynagrodzenia w kwocie 8.500 zł miesięcznie zostało dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (zawiadomienie z 29.05.2017 r. k. 25 a.r., potwierdzenie odbioru k. 27 a.r., decyzja ZUS z 27.06.2017 r. k. 3-11 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, obejmujący dowody z dokumentów, zeznań świadków i stron.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd uwzględnił wymienione wyżej co do kart akt dowody z dokumentów prywatnych załączonych do akt sprawy i akt rentowych.

Treść zebranych dokumentów nie budziła zastrzeżeń Sądu i nie była kwestionowana przez strony, toteż Sąd uznał je w całości za wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków E. K. i P. S. (2) w zakresie, w jakim wskazali, że P. W. pracowała w Oddziale w Ł. na przełomie grudnia 2016 i marca 2017 roku wykonując obowiązki lidera oddziału. Świadczyli oni byli pracownikami Oddziału w Ł. i mieli z odwołującą bezpośrednią styczność w powyższym okresie, a ich zeznania były szczegółowe i przekonujące, natomiast Sąd nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności. Sąd nie dał wiary jedynie zeznaniom P. S. (2) w zakresie, w jakim wskazał, że Oddział w Ł. został zamknięty z powodu problemów finansowych, gdyż zainteresowany, który był właścicielem tego Oddziału, stanowczo temu zaprzeczył w swoich zeznaniach wskazując powody, z których do powyższej sytuacji doszło. Okoliczność ta nie rzutowała jednak na walor zeznań świadka w pozostałym zakresie, którym Sąd w całości dał wiarę.

Za wiarygodne Sąd uznał również zeznania P. W. i Ł. B..

W ocenie Sądu strony w sposób jasny, zrozumiały, szczegółowy i spójny przedstawiły okoliczności dotyczące zatrudnienia P. W. przez zainteresowanego, ustalonych warunków pracy i przyczyn ich zmiany, oraz czynności, jakie odwołująca miała wykonywać. Zeznania stron w powyższym zakresie znajdują potwierdzenie w pozostałym, zebranym w procesie materiale dowodowym, w tym w przedstawionych przez nie dokumentach, jak również dowodach osobowych z zeznań świadków.

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

Odwołanie P. W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)-Oddział w W. nr (...) -1 z dnia 27 czerwca 2017 r. było zasadne.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie P. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Ł. B.. Na podstawie zaskarżonej decyzji ZUS(...) Oddział w W. zakwestionował wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, które na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 2 stycznia 2017 r. od tego dnia wzrosło z kwoty 2.200 zł do kwoty 8.500 zł i przyjął za podstawę wymiaru składek kwotę poprzednią, wskazując,

iż w jego ocenie wynagrodzenie odwołującej było zawyżone, a mając na względzie krótki czas powstania niezdolności do pracy odwołującej po zawarciu umowy o pracę działania stron przedmiotowej umowy miały na celu jedynie zagwarantowanie odwołującej wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Zaskarżając powyższą decyzję odwołująca

i zainteresowany zakwestionowali stanowisko organu rentowego wskazując, że przewidziane w porozumieniu zmieniającym wynagrodzenie było adekwatne do powierzonego odwołującej stanowiska oraz zakresu obowiązków i nie odbiegało od realiów rynkowych.

Zaznaczenia wymaga, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował samego faktu wykonywania pracy przez P. W., ani też ważności umowy o pracę

i porozumienia zmieniającego zawartych między odwołującą a zainteresowanym, skutkiem czego Sąd nie miał podstaw do tego, aby kwestie te badać. Zakres rozpoznania sprawy przez sąd odwoławczy jest bowiem ograniczony treścią kwestionowanej decyzji oraz wniesionego od niej odwołania. Fakt wykonywania przez ubezpieczoną pracy w ramach umowy o pracę został przez organ rentowy zaakceptowany i kwestia ta nie stanowiła przedmiotu analizy w niniejszym postępowaniu. Przedmiotem ustaleń Sądu było jedynie to, czy wysokość wynagrodzenia określonego w tej umowie została ustalona w sposób prawidłowy, gdyż to właśnie wysokość wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek) kwestionował Zakład.

Na wstępie wskazać należy, że stosunek pracy stanowi jeden z tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia

13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) 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. W myśl tych przepisów podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a 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.).

Wskazać należy, że organ rentowy rozstrzygając o przyjęciu niższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. W. skorzystał z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone

na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach

art. 3531 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r.,

III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r.,

III AUa 294/13). W związku z powyższym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c.

w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego.

W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., 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 (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05;

z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 oraz z dnia

5 czerwca 2009 r., I UK 19/09). W świetle powyższego wbrew twierdzeniom odwołującej, organ rentowy dysponuje kompetencją do kontrolowania zadeklarowanej kwoty stanowiącej podstawę wymiaru składek, a w przypadku powzięcia wątpliwości co do jej wysokości, ma obowiązek do wydania stosownej decyzji i przyjęcia jako podstawy wymiaru składek kwoty odpowiednio niższej.

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014 r., III AUa 172/14).

Nie budzi 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05). Sam 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 jest nieważna w części ustalającej wygórowane, niesprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego

(por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r. II UK 43/05, z 12 lutego 2009 r.,

III UK 70/08). Zgodnie bowiem z 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 2014 r. I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego

z 26 listopada 1996 r. 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, której skutkiem był uznanie, że przewidziane w porozumieniu zmieniającym z dnia 2 stycznia

2017 r. wynagrodzenie przysługujące P. W. z tytułu zatrudnienia u Ł. B. nie nosiło cech wynagrodzenia zawyżonego, nieadekwatnego do powierzonych jej obowiązków.



Przede wszystkim Sąd Okręgowy miał na względzie, że stan faktyczny ustalony w toku niniejszego postępowania dostarcza wielu dodatkowych okoliczności, które miały znaczenie z perspektywy oceny adekwatności wynagrodzenia odwołującej, a które nie zostały wzięte pod uwagę przez organ rentowy w toku prowadzonego przezeń postępowania wyjaśniającego. Jak wynika z dokonanych przez Sąd ustaleń P. W. przed podjęciem zatrudnienia u Ł. B. w grudniu 2016 roku była wieloletnim pracownikiem Banku (...) S.A. Odwołująca pracowała w sektorze bankowym od 2008 roku i przeszła przez różne szczeble kariery zawodowej, począwszy od doradcy klienta, aż po stanowiska, z którym wiązała się większa odpowiedzialność i zakres obowiązków. Kilkuletni staż pracy w oddziale banku zdaniem Sądu stanowi dowód na to, że odwołująca legitymowała się doświadczeniem, wiedzą i kompetencjami odpowiednimi do wykonywania pracy na stanowisku lidera oddziału. Okoliczność powyższa miała również znaczenie dla ustalenia dalszego przebiegu zatrudnienia odwołującej, w którym praca na rzecz zainteresowanego, podjęta na podstawie umowy o pracę zawartej w grudniu 2016 roku, stanowiła jedynie część. Odwołująca od kwietnia 2016 roku pełniła funkcję Koordynatora Zespołu Doradców (...) Oddziału w Ł. przy ul. (...), a więc Oddziału, który został następnie przejęty przez zainteresowanego w trybie przejścia zakładu pracy na określonego w art. 23<sup>1</sup> k.p. Zainteresowany przejął Oddział w Ł. we wrześniu 2016 r.; co prawda rozwiązał stosunek pracy w drodze porozumienia stron z ówczesnie pracującymi w nim osobami, w tym z odwołującą, jednakże miało to uzasadnienie w ogólnym porozumieniu między zainteresowanym, pracownikami Banku (...) S.A., a samym Bankiem (...) S.A., zgodnie z którym pracownicy odchodzący z pracy w przejmowanych oddziałach mieli otrzymać odprawę. Nie inaczej było w przypadku odwołującej, która wyraziła chęć dalszej pracy w Oddziale w Ł., lecz zdecydowała się również na uzyskanie odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Również Ł. B. był zainteresowany współpracą z odwołującą, gdyż znał ją osobiście i miał świadomość co do posiadania przez nią stosownych kompetencji.

Powyższe okoliczności miały w ocenie Sądu istotne znaczenie z dwóch powodów; po pierwsze dla prawidłowego ustalenia motywów, jakie towarzyszyły stronom tak przy zawarciu umowy o pracę w grudniu 2016 r., jak i porozumieniu zmieniającym ze stycznia 2017 r., jak również dla ustalenia istoty zmian sytuacji pracowniczej odwołującej.

Co do pierwszej z wymienionych kwestii Sąd w oparciu o zebrane w sprawie dowody dał wiarę twierdzeniom stron co do tego, że przyczyną zawarcia umowy o pracę, na podstawie której odwołująca została zatrudniona na stanowisku doradcy klienta za wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł brutto było porozumienie w zakresie ustalenia swoistego okresu próby. Z zeznań zainteresowanego wynika, że miał zamiar powierzyć odwołującej stanowiska lidera oddziału, przy czym w pierwszej kolejności chciał sprawdzić w jaki sposób będzie się między nimi układać współpraca. Strony porozumiały się, że przez okres miesiąca odwołująca zostanie zatrudniona za niższym wynagrodzeniem i formalnie na innym stanowisku, przy czym okres ten miał stanowić swoisty okres próby, sprawdzenia, czy współpraca odwołującej i zainteresowanego układa się pomyślnie. Co prawda strony nie zawarły umowy o pracę na czas próbny, jednakże należy podkreślić, że takie rozwiązanie stanowi możliwość stron na gruncie przepisów Kodeksu pracy, a nie obowiązek, a tym samym nic nie stało na przeszkodzie, aby na czas sprawdzenia jak będzie przebiegać współpraca strony w inny sposób sformalizowały mający je czasowo wiązać stosunek pracy.

Odnosząc się z kolei do drugiej ze wspomnianych wyżej kwestii, to z zebranego w toku postępowania materiału dowodowego wynika, że odwołująca już od kwietnia 2016 r., a więc jeszcze przed przejściem zakładu pracy na zainteresowanego, piastowała w Oddziale w Ł. stanowisko o charakterze kierowniczym. Choć nazwa stanowiska różniła się od stanowiska powierzonego jej w styczniu 2017 r., to porównanie zakresu obowiązków wykonywanych w tym czasie, jak i na mocy porozumienia z zainteresowanym pozwala przyjąć, że praca odwołującej na obu stanowiskach nie różniła się znacząco. W obu przypadkach odwołująca piastowała stanowiska kierownicze, była odpowiedzialna

za prawidłową pracę Oddziału, nadzorowanie jego pracowników, prawidłowość rozliczeń, obiegu dokumentacji, kontaktów z klientem czy też działania marketingowe. Dodatkowo odwołująca miała raportować w różnych cyklach efekty działalności Oddziału zarówno

w stosunku do Ł. B., który był jej bezpośrednim przełożonym, jak również wobec kierownika regionalnego (...) Bank S.A. Tożsamość stanowisk zdają się również potwierdzać zeznania świadków, którzy wskazywali, że jako lider odwołująca była de facto odpowiedzialna za kierowanie Oddziałem. Istotne w tym kontekście było dla Sądu również podobieństwo, jakie kształtowało się w zakresie wynagrodzenia odwołującej. Jako Kierownik Zespołu Doradców Klientów odwołująca uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.400 zł powiększone o premię którego wysokość była uzależniona od wyników sprzedażowych i która miesięcznie plasowała się w zakresie od 2.000 do 5.000 zł. Twierdzenia odwołującej w tym zakresie zdają się potwierdzać przedłożona przez nią deklaracja podatkowa za rok 2016, w której wykazano wysoki dochód. Stąd też w ocenie Sądu należy uznać, że ustalenie w porozumieniu zmieniającym kwoty wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 8.500 zł nie różnicowało w sposób istotny sytuacji finansowej odwołującej w porównaniu do stanu poprzedniego, choć niewątpliwie – ze względu na stałość wszystkich składników wynagrodzenia – była to dla niej korzystniejsze rozwiązanie.

Na tle powyższych ustaleń zdaniem Sądu Okręgowego argumentacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawiona tak w uzasadnieniu skarżonej decyzji, jak i w toku niniejszego postępowania, nie miała w istocie znaczenia dla oceny zasadności i godziwości ustalonego wynagrodzenia odwołującej. Organ rentowy podniósł szereg okoliczności, które mogłyby poddawać w wątpliwość zasadność wynagrodzenia ustalonego w porozumieniu zmieniającym ze stycznia 2017 roku, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego żadna z nich nie mogła stanowić autonomicznej podstawy do stwierdzenia, że sporne wynagrodzenie P. W. było zawyżone. Fakt, że wynagrodzenie odwołującej było zdecydowanie wyższe od wynagrodzenia innych pracowników Oddziału – P. S. (1) i E. K. – wynikał z tego, że pracowali oni na innych, niższych hierarchicznie stanowiskach.

Było to również uzasadnione tym, że odwołująca sprawowała nadzór nad pracownikami Oddziału w zakresie ich kontaktów z klientami czy zgodności sporządzonej przez nich dokumentacji z procedurami Banku. Odwołująca rozliczała pracowników oddziału, dbała

o przestrzeganie przez nich odpowiedniego wizerunku, prowadziła ich szkolenia i służyła im pomocą w bieżącej pracy. Tym samym jej zakres obowiązków, jak również odpowiedzialności, był zdecydowanie większy niż pozostałych pracowników Oddziału,

co uzasadniało przyznanie jej wyższego wynagrodzenia. Ponadto Sąd miał na względzie,

że choć pracownicy mieli zagwarantowane wynagrodzenie zasadnicze, to przysługiwało

im dodatkowo wynagrodzenie premiowe, którego wysokość była uzależniona od wyników sprzedaży, co nie pozostaje bez wpływu na zmniejszenie dysproporcji pomiędzy ich wynagrodzeniem a spornym wynagrodzeniem odwołującej.

Niezasadnie również ZUS powoływał się na fakt, że w miejsce odwołującej nie został zatrudniony nowy pracownik.

Jak wynika z ustaleń faktycznych Oddział w Ł. został zamknięty jeszcze przed tym zanim odwołująca udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, zaś jej obowiązki zostały częściowo przejęte przez P. S. (1) i zainteresowanego.

Co prawda wynagrodzenie P. S. (1) nie uległo żadnej zmianie mimo przejęcia części obowiązków po odwołującej, jednakże w ocenie Sądu wynikało to z faktu, iż były

to czynności, które w dużej mierze wymagały bezpośredniego udziału zainteresowanego

i podjęcia przez niego decyzji, na co zresztą ww. świadek sam wskazywał w swoich zeznaniach.

W tych okolicznościach wysokość wynagrodzenia przewidzianego dla odwołującej

w porozumieniu zmieniającym z dnia 2 stycznia 2017 r. nie budziła zastrzeżeń Sądu.

Biorąc pod uwagę przebieg zatrudnienia odwołującej, w tym wysokość poprzednio uzyskiwanego przez nią wynagrodzenia i piastowane wcześniej stanowisko, a także posiadane przez nią kwalifikacje, zakres obowiązków, odpowiedzialność pracowniczą oraz pozycję

w hierarchii innych współpracowników nie ma zdaniem Sądu podstaw aby stwierdzić,

aby ustalone przez strony wynagrodzenie w wysokości 8.500 zł było nieadekwatne

do wykonywanej przez nią pracy. W konsekwencji powyższego Sąd nie znalazł podstaw

do stwierdzenia, że powoływane przez organ rentowy okoliczności przemawiały

za obniżeniem wysokości podstawy wymiaru składek do kwoty wskazanej w treści skarżonej decyzji. Ustalone przez P. W. i Ł. B. w porozumieniu zmieniającym z dnia 2 stycznia 2017 r. wynagrodzenie nie naruszało zasad współzycia społecznego. Przeciwnie, ustalone w toku niniejszego postępowania okoliczności faktyczne przemawiają za stwierdzeniem, że kwestionowane przez organ rentowy wynagrodzenie było odpowiednie do powierzonego odwołującej stanowiska, zakresu obowiązków oraz specyfiki zatrudnienia u zainteresowanego płatnika składek.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 27 czerwca 2017 r. nr (...) -1 i orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku, uwzględniając odwołanie w całości.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, mając na względzie zasady odpowiedzialności za wynik procesu określone w art. 98 § 1 i 2 k.p.c. Organ rentowy, jako strona postępowania, jest zobowiązany zwrócić stronie przeciwnej, tj. odwołującej, koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego zasądzonych na stronę reprezentowaną przez radcę prawnego jest ustalana w oparciu o przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat

za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Zgodnie z § 9 ust. 2

ww. rozporządzenia stawki minimalne wynoszą 180 zł w sprawach o świadczenia pieniężne

z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym. Sąd miał przy tym na względzie, że powyższy przepis został wprowadzony dopiero na mocy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 20 września 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1799), które weszło w życie w dniu 4 października 2017 r. Przed wejściem w życie powyższej zmiany § 9 ust. 2 przepis ten nie regulował zasad ustalania wysokości kosztów zastępstwa procesowego radców prawnych w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym. W poprzednim stanie prawnym kwestia ta została rozstrzygnięta uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r. sygn. akt

III UZP 2/16, której nadano moc zasady prawnej, zgodnie z którą w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym)

do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Ponieważ odwołanie od skarżonej

w niniejszym postępowaniu decyzji ZUS zostało wniesione w dniu 7 lipca 2017 r., a więc

w czasie, gdy przepisy rozporządzenia w sprawie opłat za czynności prawne nie przewidywały stawki za opłat w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym,

Sąd zastosował wyrażoną w powyższej uchwale zasadę i ustalił wysokość kosztów zastępstwa procesowego w oparciu o stawki zależne od wartości przedmiotu sporu w myśl § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia odwołania, co przy wartości przedmiotu sporu wynoszącej 23.195 zł prowadziło do uzyskania kwoty 3.600 zł.

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS.

K.S.