

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 lutego 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że dla M. S. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w firmie (...), od 1 kwietnia 2016 roku, stanowi kwota 3341,66 złotych.

(decyzja – k. 103- 107akt ZUS)

Odwołania od powyższej decyzji złożyli zarówno M. S. jak i (...) spółka komandytowa w Ł., zaskarżając ją w całości. Wnieśli o zmianę decyzji poprzez określenie przedmiotowej podstawy wymiaru składek na kwotę 4210,18 złotych.

(odwołania k. 2 – 6 i k 11-12)

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołań oraz o łączne rozpoznanie spraw dotyczących tej samej decyzji organu rentowego. W uzasadnieniu organ rentowy przytoczył argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 14 – 15)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

M. S. ma wykształcenie wyższe i jest zatrudniona u A. M. (obecnie (...) spółka komandytowa) od 2 września 2013 roku. Początkowo była to umowa na okres próbny, a później na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku sekretarki. Obecnie zajmuje stanowisko asystentki kancelarii i kierownika biura (od 01.05.2015 roku). Wnioskodawczyni nadzoruje 2 pracowników. Jej bezpośrednim przełożonym jest D. M. - dyrektor zarządzający.

Wynagrodzenie wnioskodawczynie, w 2013 roku wynosiło 2000 złotych netto i z każdym rokiem pracy ulegało zwiększeniu. I tak w kwietniu 2014 roku (a więc po 8 miesiącach pracy) wynagrodzenie wzrosło do 2200 zł netto, w kwietniu 2015 roku do 2400 złotych netto.

Pracodawca poszerzał zakres wiedzy i obowiązków wnioskodawczynie, kierując ją na szkolenia i kursy. W 2015 roku M. S. uzyskała kwalifikacje w zakresie rozliczania wynagrodzeń i danin publicznych oraz uzyskała w tym samym roku tytuł technika rachunkowości. Pracodawca wnioskodawczynie finansował jej również studia podyplomowe, które zostały zaplanowane na okres od 15.10.2015 do 15.09.2016 roku z zakresu ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy. Z tego tytułu zostały zawarte odpowiednie umowy o refundację kosztów studiów pomiędzy wnioskodawczynią, a jej pracodawcą.

W dniu 1 kwietnia 2016 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę w zakresie podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 3000 złotych netto. Podwyżka ta wiązała się z pozytywną oceną pracy wnioskodawczynie oraz z dołożeniem jej nowych obowiązków, polegających na możliwości dokonywania operacji finansowych na kontach bankowych spółki, rozliczaniu faktur, wystawianiu faktur, przygotowaniu raportów kasowych, prowadzeniu analizy przychodowości danego departamentu, planowaniu kosztów administracyjnych, ewidencjonowaniu bieżących kosztów.

Kolejnym aneksem, z dnia 29 kwietnia 2016 roku, który wszedł w życie w dniu 1 maja 2016 roku, strony zmieniły wymiar czasu pracy wnioskodawczynie z całego etatu do 4/5 etatu.

O zmniejszeniu wymiaru pracy o jeden dzień wnioskodawczynie prosiła szefa już w marcu, podczas rocznej rozmowy podsumowującej jej pracę. Chodziło o przeznaczenie tego jednego dnia na pisanie pracy dyplomowej i przygotowanie się do egzaminu końcowego na studiach podyplomowych. Po uzyskaniu uprawnień, wnioskodawczynie miała powrócić do pełnego etatu i w jednym dniu pracy miała zajmować się sprawami bhp, zgodnie ze zdobytymi kwalifikacjami.

W dniu 25 czerwca 2016 roku M. S. zdała egzamin końcowy i uzyskała tytuł „auditor wewnętrzny systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnego z wymaganiami PN-N- (...):2004”

Dowód: dokumenty w aktach osobowych k 83, dyplomy k 7 i 8, certyfikat k 9, przesłuchanie wnioskodawczyni k 121 odwrót w zw z k 124, zeznania świadka D. T. k 123, świadka D. M. k 123 odwrót

W 2015 roku w spółce było zatrudnionych 18 osób na cały etat, w 2016 - 21 osób. Ponadto firma współpracuje z kilkudziesięcioma osobami w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Wynagrodzenia pracowników kształtują się na różnym poziomie, w zależności od stanowiska i zakresu obowiązków. Zawsze są to kwoty znacznie przewyższające minimalne wynagrodzenie.

Dowód: wykazy k 28-29, listy płac k 30 -74

Wnioskodawczyni o ciąży dowiedziała się 27 kwietnia 2016 roku. Pracodawcy powiedziała o tym pod koniec maja, gdy złapała przeziębienie. Rozpoczęto wówczas poszukiwanie pracownika na zastępstwo.

Dokumentacja lekarska k 89-114, przesłuchanie wnioskodawczyni k 121 odwrót w zw z k 124,

Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy od 29 czerwca 2016 roku. Była osłabiona infekcją, a poza tym miała niemiły incydent z właścicielem biura rachunkowego, z którym spółka współpracowała. Zdarzenie to bardzo zestresowało wnioskodawczynię.

D. T., współpracująca ściśle z M. (...) poleciła na miejsce wnioskodawczyni J. L. (1). Wnioskodawczyni była obecna przy rozmowach rekrutacyjnych i zdecydowano o zatrudnieniu J. L. z wynagrodzeniem 2400 zł netto. Osoba ta przejęła obowiązki związane ze sprawami finansowymi, takimi jak fakturowanie, robienie przelewów, rozliczanie kosztów biura. Ponadto zajęła się organizowaniem pracy administracji.

Od września 2016 roku została przyjęta do pracy K. F., która przejęła część obowiązków wnioskodawczyni, ale obecnie osoba ta już nie pracuje. Zatrudniono od 1 czerwca 2017 roku M. D..

Część obowiązków wnioskodawczyni, związanych z kierowaniem biurem, wykonuje obecnie D. M..

Dowód: przesłuchanie wnioskodawczyni k 121 odwrót w zw z k 124, zeznania świadka J. L. (1) k 122 odwrót, D. T. k 123, świadka D. M. k 123 odwrót

Wnioskodawczyni jest rzetelnym, kompetentnym i zorganizowanym pracownikiem. W grudniu 2015 roku dostała nagrodę, jako najlepszy pracownik.

W firmie przyjęto zasadę corocznych rozmów z pracownikami, mających na celu podsumowanie minionego roku i ocenę ich pracy. Spotkania te są również okazją do podjęcia przez pracodawcę decyzji o ewentualnych podwyżkach wynagrodzeń.

To właśnie podczas takiej rozmowy w 2016 roku zdecydowano o podwyższeniu wnioskodawczyni wynagrodzenia do kwoty 3000 złotych netto oraz o zmianie wymiaru czasu pracy w związku ze studiami podyplomowymi.

W firmie płatnika przyjęta jest praktyka ustalania z pracownikami wynagrodzeń w kwotach netto a nie brutto.

Firma bardzo dobrze prosperuje i nie ma kłopotów finansowych.

Dowód: zeznania świadka D. T. k 123, świadka D. M. k 123 odwrót, przesłuchanie wnioskodawczyni k 121 odwrót w zw z k 124

Sąd oddalił wnioski dowodowe ZUS o zwrócenie się o dokumentację medyczną ze szpitala w którym wnioskodawczynie urodziła dziecko, o złożenie akt osobowych J. L. (1), K. F. i N. C., o zwrócenie się do Politechniki (...) o informację, którego dnia wnioskodawczynie złożyła pracę dyplomową i kiedy się obroniła.

W ocenie Sądu powyższe wnioski dowodowe zmierzały jedynie do przedłużania postępowania. Sprawa dotyczy podstawy wymiaru składek, nie zaś pozorności zatrudnienia. Wnioskodawczynie złożyła dokument, z którego wynika, że pracę dyplomową obroniła w dniu 25.06.2016 roku, a zatem niezrozumiale dla Sądu jest dociekanie przez pełnomocnika ZUS, w jakim dniu złożono pracę dyplomową czy odebrano dyplom.

Bez znaczenia dla Sądu jest również okoliczność, w którym szpitalu wnioskodawczynie urodziła dziecko. Faktem bezspornym jest to, że od końca czerwca 2016 roku wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy, a dziecko urodziła wiele miesięcy później.

Co do akt osobowych pracowników, Sąd uznał, że wystarczającą informacją są dane o zarobkach poszczególnych pracowników, przedstawione w jednym, zbiorczym wykazie. Ponadto oczywistym jest, że wnioskodawczynie była doświadczonym pracownikiem, ciszącym się zaufaniem pracodawcy, zaś J. L. (1), czy K. F. były nowymi pracownikami i wręcz byłoby dziwne, gdyby otrzymały wynagrodzenia zbliżone do zarobków wnioskodawczynie.

Sąd nie wziął pod uwagę, przy ustalaniu stanu faktycznego, wyjaśnień płatnika, który po ich złożeniu opuścił salę rozpraw i nie był obecny w trakcie przeprowadzenia przez Sąd dowodu z przesłuchania stron.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 887 ze zm.) pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j.: Dz. U. z 2016 roku, poz. 372) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Jak wynika z powołanych wyżej przepisów, wysokość wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie z uwagi na to, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia

w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem

i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, również w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także przez pryzmat interesu publicznego.

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, publ. LEX nr 896060).

Oczywiście stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował dwie okoliczności.

Po pierwsze zakwestionowano zmianę wynagrodzenia z kwoty 2400 złotych do 3000 złotych netto, a po drugie zmniejszenie wymiaru czasu pracy z 1 do 4/5 etatu.

Zdaniem Sądu stanowisko ZUS jest niesłuszne.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało niezbiecie, że strony w sposób uprawniony zawarły aneksy do umowy o pracę.

Po pierwsze, zauważyć należy, że wnioskodawczyni jest pracownikiem z określonym stażem, sprawdzonym i co najważniejsze bardzo chwalonym przez pracodawcę. Świadczy o tym chociażby powierzenie jej czynności związanych z dostępem do kont spółki.

Po drugie, wnioskodawczyni ma wyższe wykształcenie, a mimo to, od samego początku doskonalila swój warsztat zawodowy, uczestnicząc w kursach i szkoleniach. Jesienią 2015 roku rozpoczęła studia podyplomowe, za które zapłacił pracodawca. Świadczy to w dzisiejszych czasach i realiach rynkowych o tym, jak bardzo wnioskodawczyni jest doceniana przez pracodawcę prywatnego (!). Oczywiście pracodawca oczekiwał wymiernych efektów w postaci wykonywania dodatkowych zadań, jakie zamierzał przydzielić wnioskodawczyni. Nie mniej uznać należy, że racjonalnym było zmniejszenie wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni od maja 2016 roku, kiedy to przygotowywała się do obrony pracy dyplomowej, a którą obroniła w dniu 25 czerwca 2016 roku.

Po trzecie firma płatnika nie ma kłopotów finansowych i dobrze prosperuje. Stworzono w niej motywacyjny system wynagradzania, polegający na corocznych spotkaniach podsumowujących pracę danej osoby i przyznawaniu podwyżek, jeżeli pracownik na to zasłużył. Ponadto wynagrodzenia określa się w wysokości netto, czyli dana osoba dokładnie wie, ile zarabia i o ile realnie wzrośnie jej pensja po podwyżce.

Sąd nie podzielił zapatrywania i podejrzeń organu rentowego, że zmiana wymiaru etatu wiązała się wyłącznie z tym, że chciano doprowadzić do zmiany sposobu obliczenia zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Dla Sądu argumentacja wnioskodawczyni, poparta dokumentami oraz zeznaniami świadków w sposób wystarczający przekonała Sąd o rzeczywistym zamiarze, jaki towarzyszył zawarciu aneksu umowy o pracę. Wnioskodawczyni złożyła pracę dyplomową i czekała ją obrona tej pracy. Przeznaczenie na edukację jednego dnia w tygodniu przez osobę, która

ma już zaawansowane życie zawodowe, wydaje się w pełni racjonalne. To, że wnioskodawczyni zaszła w tym samym czasie w ciążę nie może dyskwalifikować rzeczywistych zamiarów wnioskodawczyni. Wszak chodziła ona cały czas do pracy, w której wykonywała wiele zadań i nadzorowała pracowników. Skoro pracodawca zgodził się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy, to oznacza tylko jedno, że bardzo zależało mu na wnioskodawczyni jako pracowniku oraz na tym, aby bez przeszkód zakończyła studia podyplomowe z oczekiwanym efektem.

Również podwyższenie wnioskodawczyni wynagrodzenia w 2016 roku wydaje się naturalną konsekwencją jej dobrej i rzetelnej pracy na rzecz spółki.

Po pierwsze, wnioskodawczyni co roku miała podwyższane wynagrodzenie.

Po drugie, była najlepszym pracownikiem w firmie, za co dostała nagrodę na koniec 2015 roku.

Po trzecie, kwota 3000 złotych netto nie jest wygórowaną w świetle tego, że wnioskodawczyni jest osobą wykształconą, rozwijającą się, obciążoną wieloma zadaniami. Sąd przez pryzmat doświadczenia życiowego może stwierdzić z całą stanowczością, że odpowiednie wynagrodzenie za pracę stanowi najlepszy sposób na utrzymanie dobrego pracownika.

Postępowanie dowodowe wykazało, że wnioskodawczyni poszła na zwolnienie lekarskie z powodu złego samopoczucia oraz z powodu niemiłego incydentu z właścicielem biura rachunkowego. Mówiła o tym nie tylko sama wnioskodawczyni, ale również przesłuchiwani świadkowie.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie 2 sentencji zgodnie z wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, uznając Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako stronę w całości przegrywającą przedmiotowe postępowanie.

Na zasądzoną kwotę złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika wnioskodawczyni, ustalone w oparciu o § 2 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). Na marginesie wskazać należy, że do dnia 13 października 2017 roku, czyli do dnia wejścia w życie zmiany w przywołanym rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości, spraw o podleganie ubezpieczeniom społecznym nie można zaliczyć do kategorii spraw o świadczenia z ubezpieczenia społecznego w rozumieniu § 9 ust. 2 powołanego rozporządzenia i dlatego w tych przypadkach zachodzą wszelkie podstawy, aby koszty zastępstwa procesowego były wyliczane według wartości przedmiotu sporu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należało wyliczyć na podstawie wartości zaległych składek za okres, za który ustalono podstawę wymiaru składek (por. uchwała Składu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) Spraw Publicznych - zasada prawna z dnia 20 lipca 2016 r. III UZP 2/16, Legalis nr 1472916).

W rozpoznawanej sprawie wartość zaległych składek wynosiła 1992 zł.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. ZUS wypożyczając akta rentowe