

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 listopada 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że B. J. jako pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy:

- Podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 6 maja 2015 r.,
- Miesięczną podstawę wymiaru składek od 1 listopada 2017 r. na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia tj. w 2017 r. – 2.000,00 zł, od 1 stycznia 2018 r. – 2.100,00 zł.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że z dokumentów zewidencjonowanych w Kompleksowym Systemie Informatycznym ZUS wynika, że B. J. została zgłoszona od dnia 6 maja 2015 r. jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...)J.

Zgłoszenie do ubezpieczeń zostało dokonane w obowiązującym terminie.

Płatnik składek w dokumentacji ubezpieczeniowej wskazał, że wynagrodzenie zasadnicze dla B. J. do 31 października 2017 r. wynosiło 2.000,00 zł, a wymiar czasu pracy pełen etat.

Od dnia 1 listopada 2017 r. podwyższono dla B. J. wynagrodzenie do kwoty 4.500,00 zł.

Od dnia 9 stycznia 2018 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Niezdolność do pracy trwała do dnia 19 lipca 2018 r. Od dnia 20 lipca 2018 r. wystąpiono o zasiłek macierzyński w związku z odbytym porodem.

Powyższe okoliczności nasunęły wątpliwości co do zasadności ustalonej podstawy wymiaru składek i zainicjowały wszczęcie postępowania w zakresie ustalenia czy między stronami faktycznie został nawiązany stosunek pracy, czy takie działanie nie miało na celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych z zamiarem skorzystania z wypłaty wyższych świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z informacji uzyskanych w trakcie postępowania kontrolnego wynika, że B. J. jest córką współwłaściciela spółki (...). Została zatrudniona jako pracownik od 6 maja 2015 r. na podstawie pisemnej umowy o pracę zawartej w dniu 6 maja 2015 r., na czas określony od 6 maja 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. w wymiarze czasu pracy pełen etat, z wynagrodzeniem 1.750,00 zł. Rodzaj umówionej pracy - stanowisko: menadżer produktu. Następnie w dniu 30 grudnia 2015 r. r. podpisano kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2016r. na to samo stanowisko za wynagrodzeniem w kwocie 1.850 zł.

Aneksiem z dnia 30 października 2017 r. od dnia 1 listopada 2017 r. zmieniono wymiar czasu pracy na 3/4 etatu i stanowisko na kierownik produkcji oraz podwyższono wynagrodzenie do kwoty 4.000,00 zł. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian. Na listach płac i karcie wynagrodzeń pracownika przedłożonych przez płatnika za okres od (...) figuruje kwota wynagrodzenia 4.500,00 zł. Na potwierdzeniach przelewu wynagrodzenia na rachunek bankowy figurują kwoty netto obliczone od wynagrodzenia 4.500,00 zł. Taka też podstawa wymiaru składek była wykazywana w dokumentach t.j. - miesięcznych raportach rozliczeniowych składanych do ZUS. Kwota wypłacanego wynagrodzenia nie jest zgodna z przedstawionym do kontroli aneksem.

W ocenie ZUS złożone wyjaśnienia potwierdzają okoliczności zatrudnienia i wykonywania pracy przez B. J., natomiast nie stanowią uzasadnienia dla ustanowienia dla B. J. wynagrodzenia za pracę od 1 listopada 2017 r. w wysokości 4.500,00 zł oraz w konsekwencji ustalenia takiej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Z tego względu podstawę wymiaru składek dla B. J. - zdaniem ZUS - stanowi kwota 2.000,00 zł.

Ustaleniem w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenia dla B. J. w wysokości 4.500,00 zł - ze względów prywatnych, zainteresowana była zarówno sama ubezpieczona B. J., jak i współwłaściciel (...) S. J. (1).

Zamiarem ubezpieczonej za zgodą płatnika było skorzystanie z wypłaty podwyższonego świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W przedstawionym stanie faktycznym stworzono możliwość długookresowej ochrony ubezpieczeniowej z przeniesieniem wypłaty, podwyższonych w podany sposób świadczeń, na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Podane działania nie są zgodne z zasadami współzycia społecznego i służą osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych w tym systemie. Podwyżka wynagrodzenia dla Pani B. J. na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie ciąży miała charakter pozorny.

Zgodnie z art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

/decyzja – k. 3 – 5 akt ZUS/

Odwołanie od w/w decyzji złożyła ubezpieczona B. J. reprezentowana przez radcę prawnego i zaskarżyła w części tj. co do pkt 2 oraz wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego.

/odwołanie – k. 3 – 14/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 5 lutego 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania.

/odpowiedź na odwołanie – k. 28 – 29/

Na rozprawie w dniu 18 września 2019 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, wspólnicy spółki jako płatnicy poparli odwołanie. Pełnomocnik ZUS wniósł oddalenie odwołania.

/protokół rozprawy z dnia 18 września 2019 r. – 00:38:37 – 00:53:49 – płyta CD – k. 135/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni B. J. urodziła się (...) Ubezpieczona legitymuje się wykształceniem wyższym. Ukończyła studia na Politechnice (...) w 2015 r. i uzyskała tytuł magistra.

/kwestionariusz osobowy – k. 25 – 27 akt ZUS, cv – k. 29 – 31 akt ZUS, dyplom – k. 35, k. 53, k. 18, k. 19, akta osobowe – k. 55/

(...) spółka jawna S. J., R. J. z siedzibą w Ł. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 22 sierpnia 2003 r. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. produkcja papieru falistego i tektury falistej oraz opakowań z papieru i tektury, sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana.

/wypis z KRS – k. 9 – 21 akt ZUS/

Spółka zatrudnia 16 – 17 pracowników.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50, zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135/

Przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...) sp.j. w charakterze menadżera produktu ubezpieczona już wcześniej pracowała w spółce:

- od 1 czerwca 2007 r. do 1 października 2007 r., od 1 lipca 2008 r. do 1 października 2008 r. na stanowisku p.o. sekretarki,

- od 1 lipca 2009 r. do 1 października 2009 r. odbywała staż w dziale produkcji.

/CV – k. 29 – 31 akt ZUS/

Wnioskodawczyni została zatrudniona w (...) Spółka jawna w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 6 maja 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. na stanowisku menedżera produktu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1.750.00 zł miesięcznie brutto. Miejsce wykonywania pracy: Ł., ul. (...), (...)-(...) Ł..

/umowa o pracę – k. 61 akt ZUS, k. 16, akta osobowe – k. 55/

Ubezpieczona jest córką jednego ze (...) spółki – (...). Została zatrudniona w spółce z uwagi na biegłą znajomość języka angielskiego.

/bezsporne, zeznania (...) spółki (...) – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50 w zw. z zeznaniami z 18 września 2019 r. – 00:29:51 – 00:34:32 – płyta CD – k. 135/

W aktach osobowych wnioskodawczyni znajduje się zaświadczenie lekarskie o zdolności ubezpieczonej do pracy na stanowisku menadżera produktu z dnia 4 maja 2015 r.

/zaświadczenie lekarskie – k. 39 akt ZUS/

W dniu 6 maja 2015 r. ubezpieczona przeszła wstępne szkolenie BHP.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 49 - 51 akt ZUS/

Wnioskodawczyni otrzymała zakres obowiązków na piśmie i do jej obowiązków jako menedżera produktu należało:

- opracowywanie parametrów produktu z klientem,
- obsługa klienta, przygotowanie siatki produktu,
- sprawdzenie i zatwierdzenie grafiki klienta, ewentualna korekta plików,
- przygotowanie wyceny dla klienta,
- wystawienie zlecenia produkcyjnego,
- budowanie relacji między klientem a firmą (...),
- rozwój i modyfikacja produktów,
- współpraca z jednostkami badawczymi
- udział w projektach rozwoju B+R.

/zakres obowiązków – k. 63 akt ZUS, k. 25, akta osobowe – k. 55/

W ramach powierzonych obowiązków wnioskodawczyni na stanowisku menadżera projektu zajmowała się obsługą klientów zagranicznych, pobierała informację jakich produktów potrzebują i doradzała im jakie produkty wybrać, przyjmowała zamówienia i przygotowywała zlecenia, przygotowywała grafikę, siatki graficzne, ustalała z czego mają być wykonane produkty. Była odpowiedzialna za jakość produktów gotowych.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50, zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50 w zw. z zeznaniami z 18 września 2019 r. – 00:29:51 – 00:34:32 – płyta CD – k. 135, zeznania świadka P. G. z dnia 12 czerwca 2019 r. 00:55:34 – 01:02:51 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka J. K. z dnia 12 czerwca 2019 r. – 01:02:51 – 01:09:47 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka M. K. z dnia 12 czerwca 2019 r. – 01:09:47 – 01:18:02 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka A. S. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:11:12 – 00:17:32 – płyta CD – k. 135/

Wnioskodawczyni opracowała wspólnie z informatykami stronę internetową w trzech językach i ona przyczynia się do wzrostu eksportu, spółka produkuje na Litwę, Holandię, Watykanu. Przyczyniło się to do rozwoju firmy.

/zeznania (...) spółki (...) – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50 w zw. z zeznaniami z 18 września 2019 r. – 00:29:51 – 00:34:32 – płyta CD – k. 135, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:38:20 – 00:55:24 płyta CD – k. 50, zeznania świadka S. J. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:34:32 – 00:38:37 – płyta CD – k. 135/

Wnioskodawczyni podlegała kierownikowi produkcji A. S. (2).

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50, zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135/

Następnie wnioskodawczyni została zatrudniona w (...) Spółka jawna w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2016 r. na stanowisku menedżera produktu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1.850,00 zł miesięcznie brutto. Miejsce wykonywania pracy: Ł., ul. (...), (...)-(…) Ł..

/umowa o pracę – k. 69 akt ZUS, k. 17, akta osobowe – k. 55/

W sierpniu 2017 r. A. S. (2) – kierownik produkcji złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Miał trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wspólnicy spółki prowadzili rekrutację na stanowisko kierownika produkcji ale nie znaleźli nikogo kto chciałby podjąć pracę na tym stanowisku z wynagrodzeniem 4.000,00 zł. B. G. zażądał kwoty 7.000,00 zł. Płatnik zaproponował to stanowisko ubezpieczonej. Ubezpieczona miała wykonywać dotychczasowe obowiązki menadżera produkcji oraz obowiązki kierownika produkcji. Wnioskodawczyni zaproponowano 4.000,00 zł brutto, negocjowała ona wynagrodzenie i ostatecznie otrzymała 4.500,00 zł.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50, zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:38:20 – 00:55:24 płyta CD – k. 50, zeznania świadka S. J. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:34:32 – 00:38:37 – płyta CD – k. 135, zeznania świadka B. G. z dnia 18 września 2019 r. – 00:05:12 – 00:11:12 – płyta CD – k. 135, zeznania świadka A. S. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:11:12 – 00:17:32 – płyta CD – k. 135/

Na mocy aneksu do w/w umowy z dnia 30 października 2017 r. zawartego na mocy porozumienia stron od 1 listopada 2017 r. zmianie uległ wymiar czasu ubezpieczonej z pełnego etatu na $\frac{3}{4}$ etatu, stanowisko menadżera produktu na kierownika produkcji oraz wynagrodzenie z 1.850,00 zł na kwotę 4.000,00 zł.

/aneks do umowy o pracę – k. 71 akt ZUS, k. 20/

W aneksie do umowy o pracę omyłkowo wpisano kwotę 4.000,00 zł zamiast 4.500,00 zł.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50, zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. –

00:38:20 – 00:55:24 płyta CD – k. 50, zeznania świadka S. J. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:34:32 – 00:38:37 – płyta CD – k. 135/

Wnioskodawczyni otrzymała zakres obowiązków na piśmie. Do jej obowiązków jako kierownika produkcji należało:

- opracowywanie parametrów produkcji z klientem,
- przygotowanie surowców do produkcji,
- przygotowanie wyceny dla klienta,
- wystawienie zlecenia produkcyjnego,
- planowanie produkcji,
- kontrola procesu produkcyjnego,
- składanie zamówień na wszystkie surowce potrzebne do produkcji,
- logistyka produkcyjna,
- odpowiedzialność za jakość produktów gotowych,
- koordynacja pracy magazynu,
- dbałość o bezpieczeństwo procesu produkcyjnego,
- kierowanie zespołem pracowników produkcyjnych oraz kontrola ich pracy,
- wdrażanie nowych rozwiązań techniczno-organizacyjnych w obszarze produkcji,
- optymalizacja kosztów produkcji,
- współpraca z działem obsługi klienta oraz dostawcami,
- współpraca z jednostkami badawczymi,
- udział w projektach rozwoju B+R.

/zakres obowiązków – k. 73 akt ZUS, k. 26, akta osobowe – k. 55/

W ramach powierzonych obowiązków ubezpieczona na stanowisku kierownika produkcji nadzorowała produkcję, zajmowała się planowaniem, akceptowała ostateczny wzór, była odpowiedzialna za jakość, obsługiwała klientów, usprawniała produkcję.

/zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50 w zw. z zeznaniami z 18 września 2019 r. – 00:29:51 – 00:34:32 – płyta CD – k. 135, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:38:20 – 00:55:24 płyta CD – k. 50, zeznania świadka S. J. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:34:32 – 00:38:37 – płyta CD – k. 135, zeznania świadka P. G. z dnia 12 czerwca 2019 r. 00:55:34 – 01:02:51 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka J. K. z dnia 12 czerwca 2019 r. – 01:02:51 – 01:09:47 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka M. K. z dnia 12 czerwca 2019 r. – 01:09:47 – 01:18:02 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka A. S. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:11:12 – 00:17:32 – płyta CD – k. 135, zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135/

Wnioskodawczyni najczęściej swoje obowiązki wykonywała w spółce do 16.00, a następnie była dostępna pod telefonem i pracownicy często się nią kontaktowali telefonicznie.

/zeznania świadka P. G. z dnia 12 czerwca 2019 r. 00:55:34 – 01:02:51 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka J. K. z dnia 12 czerwca 2019 r. – 01:02:51 – 01:09:47 – płyta CD – k. 50, zeznania świadka M. K. z dnia 12 czerwca 2019 r. – 01:09:47 – 01:18:02 – płyta CD – k. 50/

Zdarzało się, że wychodziła ze spółki wcześniej, gdyż jechała na spotkanie z klientem. Miała elastyczny czas pracy.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 18 września 2019 r. 00:20:38 – 00:29:51 – płyta CD – k. 135, zeznania świadka S. J. (1) z dnia 18 września 2019 r. – 00:34:32 – 00:38:37 – płyta CD – k. 135/

Pracodawca sporządził dla wnioskodawczyni listy płac karty wynagrodzeń.

/listy płac – 75 – 78 akt ZUS, karty wynagrodzeń – k. 81 – 83 akt ZUS/

Wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto.

/historia rachunku – k. 79 – 80 akt ZUS/

Wnioskodawczyni o ciąży dowiedziała się na przełomie listopada i grudnia 2017 r.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50/

Ubezpieczona stała się niezdolna do pracy od 9 stycznia 2018 r. z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Niezdolność do pracy trwała do dnia 19 lipca 2018 r. Wnioskodawczyni dziecko urodziła w dniu 20 lipca 2018 r.

/bezsporne/

Gdy ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Obowiązki ubezpieczonej przejął jej ojciec S. J. (1).

/bezsporne, zeznania (...) spółki (...) z dnia 12 czerwca 2019 r. – k. 00:18:27 – 00:38:20 – płyta CD – k. 50 /

Wnioskodawczyni obecnie przebywa na urlopie rodzicielskim.

/bezsporne, zeznania wnioskodawczyni z dnia 12 czerwca 2019 r. – 00:05:08 – 00:18:27 – płyta CD – k. 50/

Płatnik składek oprócz wnioskodawczyni zatrudniał w 2017 r. i 2018 r. 16 – 17 pracowników, którzy byli zatrudnieni na najniższe wynagrodzenie.

/listy płac – k. 58 – 119/

Płatnik składek w 2018 r. osiągnął przychód w wysokości 8.577.369,25 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 8.142.630,67 zł, dochód wyniósł 434.738,58 zł, w 2017 r. osiągnął przychód w wysokości 7.498.851,53 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 7.422.577,72 zł, dochód wyniósł 76.273,81 zł.

/podsumowanie księgi – k. 56 – 57/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w tym dokumentację osobową odwołującej się oraz zeznania wnioskodawczyni oraz świadków i wspólników spółki.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność – a mianowicie, czy miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 1 listopada 2017 r. stanowi

kwota 4.500,00 zł brutto, czy też ustalenie wysokości wynagrodzenia B. J. było dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni, w których wskazała na realność otrzymanego przez skarżącą w spornym okresie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę.

W ocenie Sądu zeznania skarżącej, świadków oraz wspólników spółki w niniejszej sprawie są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Wersja zdarzeń przedstawiona przez skarżącą, wspólników spółki i w/w świadków znajduje odzwierciedlenie w dokumentacji zebranej w sprawie.

Z zeznań odwołującej, wspólników, świadków i z przedstawionej dokumentacji jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie objętym decyzją tj. od 1 listopada 2017 r. wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku kierownika produkcji w wymiarze czasu pracy wynoszącym $\frac{3}{4}$ etatu. Świadkowie – pracownicy spółki wskazali, że ubezpieczona była w spółce codziennie, jeździła na spotkania z klientami, a po wyjściu z pracy była w stałym kontakcie telefonicznym z pracownikami.

W ocenie Sądu w toku postępowania wnioskodawczyni wykazała, że zakres jej obowiązków i odpowiedzialności od 1 listopada 2017 r. zwiększył się co uzasadniało wzrost wynagrodzenia do kwoty 4.500,00 zł.

Należy wskazać, że kwota wynagrodzenia ubezpieczonej na w/w zajmowanym stanowisku nie była wygórowana albowiem świadek B. G., który ubiegał się o posadę kierownika produkcji w spółce wnosił o wynagrodzenie w kwocie 7.000,00 zł a obecnie na tożsamym stanowisku otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 6.000,00 zł. Nadto trzeba dodać, że dochody spółki pozwalają na zatrudnienie pracownika za kwotę 4.500,00 zł brutto.

Na uwagę zasługuje również fakt, że ubezpieczona od 1 listopada 2017 r. tak naprawdę wykonywała obowiązki w spółce przewidziane dla dwóch stanowiska pracy: menadżera projektu oraz kierownika produkcji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r., poz. 1383), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, 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 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 159) 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, iż 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 wspomnianej 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.

W związku z powyższym wskazać należy, że wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalenie 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, w tym 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 interesu publicznego

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład 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 wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

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

W niniejszej sprawie w dniu 1 listopada 2017 r. zmieniono ubezpieczonej umowę, na mocy której zmniejszył się wymiar czasu pracy ubezpieczonej z pełnego etatu do 3/4 etatu oraz zwiększyło się wynagrodzenie do kwoty 4.500,00 zł brutto miesięcznie. Ważność tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia została zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współżycia społecznego polegające na świadomym zamiarze osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W tym miejscu stwierdzić należy, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do minimalnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2017 r. tj. do kwoty 2.000,00 zł, a w 2018 r. do kwoty 2.100,00 zł. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wypłacona wnioskodawczyni za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż 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. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 § 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak

też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współżycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) stwierdzono, iż „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współżycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, iż ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem mimo tego, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 § 1 k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie

była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 roku, III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdza, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie może zostać uznana za wygórowaną albowiem ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie 4.500,00 zł brutto miesięcznie pracując tak na naprawę na dwóch stanowiskach: menadżera produktu oraz kierownika produkcji albowiem od 1 listopada 2017 r. ubezpieczonej oprócz obowiązków menadżera produktu doszły nowe obowiązki tj. obowiązki kierownika produkcji. A zatem było to wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną.

Podkreślić należy w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowany przez niego aneks do umowy o pracę był sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

Reasumując, należy stwierdzić, że na gruncie niniejszej sprawy, nie może budzić wątpliwości fakt, iż postanowienia umowy o pracę ustalające wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, wymiar czasu pracy były ważne, albowiem nie były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 1 listopada 2017 r. na kwotę 4.500,00 złotych miesięcznie brutto.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265) i zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz wnioskodawczyni kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

K.K.-W.