

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 czerwca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że:

1. M. M. (1) podlega od dnia 4 stycznia 2016 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...)”Orka” & (...) D. – J. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę,
2. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 4 stycznia 2016 r. stanowi kwota 1.850,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że w trakcie kontroli przedstawiono umowę o pracę zawartą w dniu 4 stycznia 2016 roku na czas nieokreślony pomiędzy J. M. a M. M. (1), w której wskazano, że M. M. (1) została zatrudniona na stanowisku kierownika zakładu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3.800 zł. Jednocześnie z przedłożonego świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2015 roku wynika, że była ona zatrudniona w tej firmie w okresie od dnia

10 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika produkcji. Wnioskodawczyni złożyła zwolnienia lekarskie z tytułu opieki za okresy: od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku, od dnia

12 kwietnia 2016 roku do dnia 19 kwietnia 2016 roku, od dnia 20 kwietnia 2016 roku do dnia 22 kwietnia 2016 roku, od dnia 23 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2016 roku. Organ rentowy wskazał, że ubezpieczona została zatrudniona z wyższym wynagrodzeniem na krótko przed wystawieniem zwolnień lekarskich z tytułu opieki. Wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w firmie płatnika utrzymują się na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Zdaniem ZUS podpisanie kolejnej umowy przez ubezpieczoną od dnia 4 stycznia 2016 roku i ustalenie wynagrodzenia w wysokości 3.800 zł miało na celu jedynie skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczeń w związku z opieką od wyższej podstawy wymiaru. ZUS uznał ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej za czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Tym samym wskazał, że od dnia 4 stycznia 2016 roku miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia stanowi kwota 1.850,00 zł.

/decyzja k. 62-64 akt ZUS/

W dniu 11 lipca 2016 r. odwołanie od decyzji ZUS złożył pełnomocnik wnioskodawczyni M. M. (1) zaskarżając decyzję w części tj. w zakresie pkt 2 jako rażąco naruszającą prawo. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji w zakresie pkt 2 i ustalenie miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia od dnia 4 stycznia 2016 roku w kwocie 3.800 zł oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odwołania od przedmiotowej decyzji podniesiono, iż wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie 3.800 zł należy uznać za odpowiednie w świetle całokształtu współpracy M. M. (1) z firmą (...)”Orka”& (...), doświadczenia zawodowego wnioskodawczyni, reorganizacji pracy w firmie i wiążącej się z tym potrzeby zatrudnienia kierownika zakładu oraz zwiększenia zakresu obowiązków.

/odwołanie k. 2-4/

W złożonej w dniu 19 lipca 2016 roku odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, argumentując jak w treści zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie - k. 6 - 7/

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Pełnomocnik wnioskodawczyni poparła odwołanie i wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik ZUS wniosła o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, określając wartość przedmiotu sporu na kwotę 1.850 zł. Płatnik nie zajął stanowiska w sprawie.

/stanowiska stron - e-protokół z dnia 23 października - 00:01:24 - 00:02:22; 00:23:25 – 00:24:43 - płyta - k. 69/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. M. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) & (...) D. z siedzibą w Ł. od dnia 15 stycznia 1995 roku. Przedmiotem działalności jest produkcja pozostałej odzieży wierzchniej.

/bezsporne; zaświadczenie z (...) k.33/

Wnioskodawczyni M. M. (1) urodziła się w dniu (...), ma wykształcenie średnie ogólnokształcące. W okresie od dnia 6 czerwca 2005 roku do dnia 15 lipca 2006 roku wnioskodawczyni zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w M. (...) & (...) D. w Ł. z wynagrodzeniem 860 zł brutto miesięcznie na stanowisku specjalisty ds. magazynowania i logistyki, a następnie kierownika działu produkcji.

/świadczenie o pracy w aktach osobowych – k.34/

W dniu 10 października 2013 roku pomiędzy M. M. (1) a J. M., właścicielem firmy (...) & (...) D. zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku kierownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie.

/umowa o pracę w aktach osobowych – k.34/

Zaświadczeniem lekarskim z dnia 8 października 2013 roku stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez M. M. (1) pracy na stanowisku kierownika produkcji. W dniu 11 grudnia 2013 roku wystawione zostało zaświadczenie o niezdolności wnioskodawczyni do pracy w okresie ciąży. Zaświadczenia o niezdolności do pracy wystawione zostały na okres od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku.

/bezsporne/

Decyzją z dnia 3 kwietnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że: M. M. (1) podlega od dnia 10 października 2013 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...)”Orka” & (...) D. – J. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz ustalił, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia 10 października 2013 r. stanowi kwota 1.600,00 zł.

/bezsporne/

Na skutek odwołania się wnioskodawczyni od powyższej decyzji organu rentowego, Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 3 września 2015 roku w sprawie o sygn. akt VIII U 1664/14 oddalił odwołanie.

/wyrok Sądu Okręgowego – k.66 akt sprawy VIII U 1664/14/

Wyrokiem z dnia 31 stycznia 2017 roku Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt III AUa 2133/15 po rozpoznaniu apelacji wnioskodawczyni zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 3 września 2015 roku oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w punkcie 2 i ustalił, że miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. (1) z tytułu zatrudnienia w M.”Orka” & (...) D. M. w okresie od dnia 10 października 2013 r. wynosi 3.500 zł oraz zasądził od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej koszty procesu. W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny podniósł, że M. M. (1) i J. M. zawarli umowę o pracę w dniu 10 października 2013 roku, gdy ubezpieczona była w dwumiesięcznej ciąży. Zaświadczeniem lekarskim z dnia

8 października 2013 r. stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku kierownika produkcji. Sąd wyjaśnił, że nie ma dowodów na to, że płatnik wiedział o stanie ciąży i ta okoliczność zadecydowała o ustaleniu wysokości wynagrodzenia. Wcześniej odwołująca pracowała już w firmie (...) w latach 2005 – 2006 jako kierownik działu produkcji. Niewątpliwie w 2013 roku pracodawca miał trudności ekonomiczne i poważne zadłużenie w realizacji należności publicznoprawnych. W 2013 roku J. M. zatrudnił 12 pracowników, wynagrodzenie K. S., pracującej jako specjalista ds. marketingu wynosiło 2500 zł. Pozostali pracownicy to głównie osoby na stanowiskach produkcyjnych z wynagrodzeniem oscylującym w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wnioskodawczyni niewątpliwie pracę podjęła i ją wykonywała, czego organ rentowy nie kwestionował. Sąd Apelacyjny uznał za zupełnie nielogiczne i nie mające racjonalnego uzasadnienia przekonanie, że osoba na stanowisku kierowniczym, zarządzająca pracownikami, a praktycznie zakładem pracy pod nieobecność właściciela firmy, winna mieć przyznane wynagrodzenie w wysokości, jak pracownicy produkcyjni (szwaczki, krojczy, brakarka), którzy jej podlegają. Nadto wynagrodzenie specjalisty ds. marketingu w zakładzie płatnika wynosiło 2500 zł. W świetle zasady proporcjonalności oraz rangi obowiązków powierzonych skarżącej ustalone wynagrodzenie w kwocie 3500 zł w żadnym razie nie mogło być, według Sądu II instancji uznane za nadmierne wysokie. Dokonana przez Sąd Okręgowy a quo ocena wysokości wynagrodzenia odwołującej z tytułu zatrudnienia u J. M. od października 2013 roku nie była oceną właściwą, uwzględniając posiadane przez ubezpieczoną kwalifikacje, nabyte doświadczenie zawodowe oraz charakter powierzonych obowiązków pracowniczych. Kwota 3500 zł jako wynagrodzenie za pracę na stanowisku kierownika produkcji w firmie zatrudniającej kilkanaście osób nie jest rażąco wygórowaną sumą pieniężną i stanowi właściwy ekwiwalent za wykonywanie tego rodzaju obowiązków pracowniczych.

/wyrok Sądu Apelacyjnego w sprawie III AUa 2133/15 z uzasadnieniem – k.118, 127-139 akt sprawy VIII U 1664/14 /

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego od dnia 20 maja 2015 roku M. M. (2) powróciła do pracy u płatnika na dotychczasowym stanowisku. W dniu 31 grudnia 2015 roku strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

/bezsporne, a nadto świadectwo pracy w aktach osobowych - k. 34/

W dniu 4 stycznia 2016 roku M. M. (1) zawarła z płatnikiem J. M. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika zakładu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3800 zł.

/okoliczności bezsporne, a nadto umowa o pracę w aktach osobowych k.34 /

Do obowiązków służbowych M. M. (2) należało oprócz dotychczasowych obowiązków kierownika produkcji, tj. kierowanie produkcją, krojownią, szwalnią, brakarnią oraz współpraca z podwykonawcami, również kierowanie całym zakładem pod nieobecność właściciela, który wówczas bardzo sporadycznie pojawiał się w firmie. Zadania wnioskodawczyni polegały na: prowadzeniu rozmów z kontrahentami, wystawieniu faktur, nadzór nad pracownikami, prowadzenie korespondencji mailowej, kontakt z biurem rachunkowym oraz firmą zajmującą się szkoleniami BHP. Dzięki wnioskodawczyni firma płatnika nawiązała współpracę z firmami: G. oraz N., którym zlecono przeszycia. Wnioskodawczyni rozliczała te firmy ze zleconych zadań. Ponadto dokonywała zakupu surowców i materiałów, tj. różne dodatki, suwaki, ekspresy, guziki. Na bieżąco decydowała o zakupach, miała wgląd w stany magazynowe. Wnioskodawczyni wypłacała także wynagrodzenia zatrudnionym pracownikom, pieniądze na ten cel otrzymywała bezpośrednio od pracodawcy, bądź wypłacała je z konta bankowego firmy, do którego miała dostęp. Wnioskodawczyni podpisywała, tj. i inni pracownicy firmy listy obecności, który dostarczał P. K., z którym płatnik współpracował w zakresie prowadzenia spraw kadrowych. W sytuacji, gdy wnioskodawczyni korzystała z własnego samochodu w celach służbowych, przedstawiała płatnikowi fakturę za paliwo i otrzymywała zwrot poniesionych kosztów. Do celów służbowych wnioskodawczyni otrzymała komputer oraz telefon. Z płatnikiem, który rzadko bywał w firmie kontaktowała się głównie telefonicznie.

/zeznania wnioskodawczyni – 00:04:16 – 00:23:25 – płyta CD k.69 w zw. z 00:04:34 – 00:14:30 – płyta CD k.41; upoważnienie z dnia 04.01.2016r. – k.7 w aktach osobowych – k.34; listy obecności – k.34/

Księgowość firmy płatnika prowadzi A. S.. W 2016 roku J. M. poinformował ją, że w sprawach księgowych i płacowych jego firmy należy kontaktować się z wnioskodawczynią. Od tej pory to M. M. (1) przywoziła do biura rachunkowego dokumenty firmy płatnika i kontaktowała się z biurem telefonicznie w tej kwestii. Wcześniej sam płatnik zajmował się tymi czynnościami. Gdy biuro rachunkowe potrzebowało uzyskać jakiejś dodatkowej informacji potrzebnej, np. do sporządzenia listy płacy, czy rozliczenia firmy, kontaktowało się w tych sprawach z wnioskodawczynią.

/zeznania świadka A. S. – 00:11:34 – 00:30:13 – płyta CD k.57/

Do października 2015 roku płatnik zatrudniał oprócz wnioskodawczyni: 2 handlowców, 1 szwaczkę, 1 brakarkę – pakowaczkę, 1 krojczego. Natomiast od listopada 2015 roku po zwolnieniu handlowca firma zatrudniała łącznie 5 pracowników (razem z wnioskodawczynią). Po zwolnieniu handlowca płatnik coraz rzadziej bywał w firmie, gdyż jeździł po kraju w poszukiwaniu kontrahentów. Wynagrodzenie pracowników było ukształtowane na poziomie 1850 zł (dla pełnego etatu i proporcjonalnie dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze). Z dniem 31 sierpnia 2016 roku płatnik rozwiązał z ubezpieczoną umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu reorganizacji zakładu pracy. Natomiast w dniu 17 października 2016 roku zatrudniono brygadzystkę z wynagrodzeniem 1.850 zł, a z dniem 2 listopada 2016 roku specjalistkę ds. sprzedaży, magazynowania i logistyki z wynagrodzeniem 2.200 zł.

/zestawienie osób zatrudnionych i zwolnionych – k.14-17; świadectwo pracy – w aktach osobowych k.34; zeznania wnioskodawczyni – 00:04:16 – 00:23:25 – płyta CD k.69 w zw. z 00:04:34 – 00:14:30 – płyta CD k.41/

W okresie od sierpnia 2015 roku do września 2016 roku płatnik osiągnął następujące dochody (straty):

- sierpień 2015 roku 3.544,43 zł,
- wrzesień 2015 roku - 6.099,14 zł,
- październik 2015 roku 11.543,61 zł,
- listopad 2015 roku 17.353,73 zł,
- grudzień 2015 roku 29.502,75 zł,
- styczeń 2016 roku - 1.774,26 zł,
- luty 2016 roku 3.067,44 zł,
- marzec 2016 roku 25.912,40 zł,
- kwiecień 2016 roku 10.768,82 zł,
- maj 2016 roku 10.084,15 zł,
- czerwiec 2016 roku 17.432,21 zł,
- lipiec 2016 roku - 9.583,08 zł,
- sierpień 2016 roku - 8.663,46 zł,
- wrzesień 2016 roku 28.374,79 zł.

/zestawienie przychodów i dochodów – k.18-32/

W okresie od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku, od dnia 12 kwietnia 2016 roku do dnia 19 kwietnia 2016 roku, od dnia 20 kwietnia 2016 roku do dnia 22 kwietnia 2016 roku, od dnia 23 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2016 roku M. M. (1) była niezdolna do pracy z tytułu opieki na dzieckiem.

/bezsporne/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, w tym w aktach ZUS, a także na podstawie zeznań wnioskodawczyni oraz świadka A. S..

Tak zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na dokonanie niewątpliwych ustaleń, co do zakresu obowiązków wnioskodawczyni na zajmowanym stanowisku i adekwatności do nich wskazanego w umowie o pracę wynagrodzenia. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika M."Orka" & (...) D. – J. M. stanowią kwoty wskazane przez płatnika, czy też ustalenie wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni było dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Zeznania świadka oraz wnioskodawczyni były, zdaniem Sądu, wzajemnie spójne i korespondujące ze sobą oraz znajdowały potwierdzenie w dokumentach. Podkreślić należy, że świadek to osoba dla wnioskodawczyni i płatnika obca, niezwiązana ani rodzinnie ani towarzysko. Nie ma zatem żadnych przyczyn, aby świadek zeznawał tendencyjnie na korzyść wnioskodawczyni, czy rozmiął się z prawdą. Sąd nie dopatrywał się żadnych okoliczności pozwalających na podważenie wiarygodności zeznań świadka.

Sąd dał również wiarę zeznaniom wnioskodawczyni na okoliczność zakresu czynności wykonywanych przez wnioskodawczynię w ramach przedmiotowego zatrudnienia, gdyż zeznania te znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, opisanym wyżej. W ocenie Sądu zeznania wnioskodawczyni są logiczne i wzajemnie spójne. Sąd uznał za przekonujące zeznania wnioskodawczyni, że od dnia 1 stycznia 2016 roku przejęła dodatkowe obowiązki (oprócz obowiązków kierownika produkcji) związane z kierowaniem zakładu pracy, co było związane ze zmniejszeniem aktywności w tym zakresie samego płatnika.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne, co skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

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 2017 roku, poz. 1383 ze zm.) pracownicy, czyli 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 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j.: Dz. U. z 2017 roku, poz. 1383) 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 wnioskodawczyni w dniu 4 stycznia 2016 roku zawarła z J. M. kolejną umowę o pracę na stanowisku kierownika zakładu po czym była niezdolna do pracy w okresach: od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku, od dnia 12 kwietnia 2016 roku do dnia 19 kwietnia 2016 roku, od dnia 20 kwietnia 2016 roku do dnia 22 kwietnia 2016 roku, od dnia 23 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2016 roku. Postępowanie w rozpoznawanej sprawie zmierzało do ustalenia, czy umówione wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanych obowiązków.

Podkreślić należy, że kwestia wysokości podstawy wymiaru składek wnioskodawczyni w okresie od dnia 10 października 2013 roku z tytułu zatrudnienia u płatnika była już przedmiotem rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie VIII U 1664/14. Decyzją z dnia 3 kwietnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził bowiem, że: M. M. (1) podlega od dnia 10 października 2013 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...)”Orka” & (...) D. – J. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz ustalił, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia

10 października 2013 r. stanowi kwota 1.600,00 zł. Na skutek odwołania się wnioskodawczyni po powyższej decyzji organu rentowego, Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 3 września 2015 roku w sprawie o sygn. akt VIII U 1664/14 oddalił odwołanie. Natomiast wyrokiem z dnia 31 stycznia 2017 roku Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt III AUa 2133/15 po rozpoznaniu apelacji wnioskodawczyni od powyższego wyroku Sądu Okręgowego, zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w punkcie 2 i ustalił, że miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. (1) z tytułu zatrudnienia w M.”Orka” & (...) D. M. w okresie od dnia 10 października 2013 r. wynosi 3.500 zł

Ustalenia Sądu w rozpoznawanej sprawie zmierzały do ustalenia, czy umówione od dnia 4 stycznia 2016 roku wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanych obowiązków.

W tym miejscu wskazać 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. (tak też SN w: wyroku

z dnia 9 sierpnia 2005 roku, sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780; wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr (...), wyroku 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 M. M. (1) powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek ustaloną pomiędzy stronami stosunku pracy, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości 1.850,00 zł w okresie spornym.

Ustaleniu podlegało zatem, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia przyznana 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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny.

Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w art. 353¹ 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 współzycia 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, że sprzeczny z zasadami współzycia 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.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122) stwierdził, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń

z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.). Natomiast w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) Sąd Najwyższy wskazał, że 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.).

Orzeczenia te nie dotyczą kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając, czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, że ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia 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 współzycia 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 ochrony 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, że postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłyby się w ramach art. 353¹ 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, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości świadczonej przez nią pracy.

Należy zwrócić uwagę, że wnioskodawczyni wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z zakresem obowiązków obejmującym oprócz dotychczasowych niekwestionowanych obowiązków kierownika produkcji, także obowiązki związane z kierowaniem zakładem z uwagi na nieobecność właściciela zakładu. Wnioskodawczyni prowadziła rozmowy z kontrahentami, wystawiała faktury, nadzorowała pracowników, prowadziła korespondencję mailową, miała kontakt z biurem rachunkowym oraz firmą zajmującą się szkoleniami BHP. Dzięki wnioskodawczyni firma płatnika nawiązała współpracę z firmami: G. oraz N., którym zlecono przeszycia. Wnioskodawczyni rozliczała

te firmy ze zleconych zadań. Ponadto dokonywała zakupu surowców i materiałów, tj. różne dodatki, suwaki, ekspresy, guziki. Na bieżąco decydowała o zakupach, miała wgląd w stany magazynowe. Wnioskodawczyni wypłacała także wynagrodzenia zatrudnionym pracownikom, pieniądze na ten cel otrzymywała bezpośrednio od pracodawcy, bądź wypłacała je z konta bankowego firmy, do którego miała dostęp. Z płatnikiem, który rzadko bywał w firmie kontaktowała się głównie telefonicznie. Wnioskodawczyni przejęła zatem część obowiązków samego płatnika, zatem zwiększenie wcześniej ustalonego wynagrodzenia z 3500 zł do 3800 zł nie można uznać za zbyt wygórowane. Natomiast przy tym zakresie obowiązków – związanym m.in. z nadzorem nad pracownikami, za całkowicie bezpodstawne należy uznać stanowisko organu rentowego, iż wynagrodzenie wnioskodawczyni powinno być ukształtowane na poziomie minimalnych, tj. pracowników produkcyjnych.

W świetle tych ustaleń okoliczność powstania niezdolności do pracy z tytułu opieki w krótkim czasie po zawarciu umowy o pracę nie miała znaczenia. Trudno zresztą uznać, że wnioskodawczy mogła przewidzieć wcześniej, w jakim okresie będzie korzystała ze świadczeń z tytułu opieki nad dzieckiem.

Podkreślić trzeba w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 roku (I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78), w którym stwierdził, że 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, że zakwestionowany przez niego zapis umowy o pracę był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Postanowienia umowy o pracę z dnia 4 stycznia 2016 roku ustalające wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej były zatem ważne.

Wobec powyższego na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w punkcie 2 i ustalił, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. M. (1) jako pracownika płatnika składek M. "Orka" & (...) D. – J. M. - stanowi kwota zadeklarowana do ubezpieczeń, wynikająca z umowy z dnia 4 stycznia 2016 roku, tj. kwota 3800 zł.

Mając na uwadze wynik postępowania oraz datę wniesienia odwołania od zaskarżonej decyzji, Sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) w brzmieniu nieuwzględniającym jeszcze zmiany wprowadzonej Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1667), które weszło w życie w dniu 27 października 2016 roku i stanowi w § 2, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Wydając rozstrzygnięcie w tym zakresie Sąd kierował się treścią przepisu § 2 pkt 3 rozporządzenia, który określa wysokość stawek minimalnych będących podstawą określenia przez sąd wysokości zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, między innymi w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jest to więc norma o charakterze ogólnym wprowadzająca – co do zasady – stosowanie stawek minimalnych uzależnionych od wartości przedmiotu sporu, także w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (por. tytuł Rozdziału 3: S. minimalne w sprawach cywilnych, ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych). Kwestia ta została jednoznacznie przesądzona w podjętej w odpowiedzi na pytanie prawne uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 1993 roku (sygn. akt II UZP 5/93, opubl. w OSNC z 1993 roku, nr 11, poz. 194.), gdzie w analogicznej sprawie wskazano, że „pełnomocnikowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (radcy prawnemu) za zastępstwo Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawach o wymiar składek na ubezpieczenie społeczne przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z zasadami określonymi w § 10 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 4 czerwca 1992 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie

w postępowaniu przed organami wymiaru sprawiedliwości (Dz. U. Nr 48, poz. 220)”. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wskazał przede wszystkim, że „składki na ubezpieczenie społeczne nie są świadczeniami pieniężnymi z ubezpieczenia społecznego, lecz świadczeniami na to ubezpieczenie. Dlatego też wykładnia gramatyczna § 17 rozporządzenia (obecnie § 11 powołanego rozporządzenia) przemawia przeciwko przyjęciu, że obejmuje on także sprawy o składki na ubezpieczenie społeczne. Wyłączenie spraw o składki na ubezpieczenie społeczne z zasad wynagradzania adwokatów przewidzianych w omawianym § 17, wynika także z wykładni celowościowej tego przepisu. Ma on bowiem na celu ochronę interesów świadczeniobiorców ze względu na społeczny charakter tych świadczeń. Nie można (...) przyjąć, że w katalogu spraw wymienionych w § 17 ust. 2 rozporządzenia mieszczą się też sprawy o składki na ubezpieczenie społeczne, a więc na finansowanie świadczeń, o których mowa w tym przepisie.”

Przedmiot niniejszej sprawy dotyczy w rzeczywistości wymiaru składek. Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wyniosła 1.850 zł, stąd należne wnioskodawczyni wynagrodzenie stanowi kwotę 1.200 zł.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS oraz wypożyczyć akta ZUS.

22.11. 2017 roku