

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 marca 2017 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że dla E. M. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia jako pracownika w firmie Biuro (...) od 1 października 2016 r. stanowi kwota 1 875,00 zł.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że E. M. została zatrudniona od 1 lutego 2015 r. na stanowisku księgowej w wymiarze czasu pracy $\frac{3}{4}$ etatu, z wynagrodzeniem 1 875,00 zł. Od dnia 1 października 2016 r. miał się zmienić wymiar czasu pracy na pełen etat, a wynagrodzenie wzrosnąć do kwoty 3 500 zł. Ponadto w krótkim okresie po zmianie warunków pracy (8 grudnia 2016 r. – 29 marca 2017 r.) E. M. zostały wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży.

/decyzja – k. 148 - 150 akt ZUS/

E. M. złożyła odwołanie od powyższej decyzji 4 maja 2017 r. zaskarżając ją w całości. Przedmiotowej decyzji zarzuciła naruszenie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Powołując się na powyższe zarzuty wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie jej podstawy wymiaru na obowiązujące ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe i wypadkowe, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokościach wliczonych od przychodu wynoszącego 3.500,00 zł brutto uzyskanego z tytułu zatrudnienia wyliczonych od przychodu wynoszącego 3.500,00 zł brutto uzyskanego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z E. B. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/odwołanie – k. 2 – 4/

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, argumentując, jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 19-20/

Płatnik E. B. przyłączyła się od odwołania na rozprawie z dnia 15 września 2017 r.

/stanowisko E. B. – protokół z dnia 15 września 2017 r. – k.37v./

Na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 r. organ rentowy jak i wnioskodawczyni wnieśli o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od wartości przedmiotu sporu. Organ rentowy podał wartość przedmiotu sporu w wysokości 5 850 zł.

/stanowiska stron – protokół z dnia 12 stycznia 2017 r. – płyta CD – k. 340/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Biuro (...) w Ł. świadczy kompleksowe usług księgowe dla przedsiębiorstw.

/bezsporne/

Płatnik zatrudnia 11 pracowników, w tym 5 w niepełnym wymiarze czasu pracy.

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38; zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39, wykaz – k. 31/

Wnioskodawczyni E. M. legitymuje się wykształceniem wyższym, ukończyła filologię angielską o specjalizacji nauczycielskiej 30 lipca 2010 r. W trakcie studiów pracowała jako konsultant do spraw obsługi klienta w firmie (...) Sp. z o. o. w W., jako asystentka handlowa w firmie O.K-P. w Ł., a także jako sprzedawca w firmie (...) w Ł..

/dyplom, świadectwa pracy - akta osobowe E. M. – koperta – k – 17/

W 2013 r. wnioskodawczyni odbywała praktyki absolwenckie w Biurze (...).

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38/

Od 1 czerwca 2013 r. do 31 stycznia 2015 r. E. M. świadczyła usługi w zakresie księgowości w Biurze (...) w Ł. na podstawie umowy zlecenie.

/umowy zlecenie w aktach ZUS; zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38/

Do jej obowiązków należało wykonywanie czynności pomocniczych w zakresie księgowości.

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38/

Od 1 lutego 2015 r. do 30 września 2016 r. E. M. pracowała w Biurze (...) w Ł. na stanowisku księgowej, w niepełnym wymiarze czasu pracy (3/4 etatu) za wynagrodzeniem 1 875 zł brutto.

/umowa o pracę – akta osobowe E. M. – koperta – k – 17; zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38/

Do jej obowiązków pracowniczych należało prowadzenie obsługi księgowej kilku firm, wprowadzanie dokumentów do systemu, wypełnianie deklaracji, wysyłanie ich w formie elektronicznej do Urzędów Skarbowych.

/ zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38; zeznania świadka M. L. (1) – protokół z 20 października 2017 r. – k. 223 – 224, zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39/

W latach 2013 – 2015, E. M. ukończyła kurs Specjalisty do spraw (...) (70 godzin); praktyki w firmie (...) Sp. z o. o. w zakresie księgowości (4 tygodni); kurs na (...) Księgowego na Księgach Handlowych I i II stopnia (około 3 miesiące); szkolenie na specjalistę do sprawy funduszy i rozliczeń dofinansowań PFRON (2 dni); szkolenie na temat transakcji wewnątrzspółnotowych, eksport, import towarów i usług w 2015 r. (1 dzień).

/zaświadczenia - akta osobowe E. M. – koperta – k – 17/

Płatnik zatrudnił trenera biznesowego na podstawie umowy z dnia 13 września 2016 r, w zakresie Diagnostyki opartej o metodologię Dynamiki Talentów, który stwierdził, że wnioskodawczyni ma największe predyspozycje do przejęcia obowiązków w zakresie księgowości.

/zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39; kserokopia umowy – k. 212/

Dnia 26 września 2016 r. wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę z Biurem (...) w Ł., w której strony ustaliły, że E. M. będzie wykonywała pracę na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3 500 zł brutto, a dniem rozpoczęcia pracy będzie 1 października 2016 r. Wnioskodawczyni podpisała informację o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych.

/umowa o pracę, informacja o warunkach - akta osobowe E. M. – koperta – k – 17/

Do jej obowiązków pracowniczych należało samodzielne prowadzenie obsługi księgowej około 10 firm (jedna z nich wymagała obsługi pełnej księgowości), wprowadzanie dokumentów do systemu, wypełnianie deklaracji, wysyłanie ich w formie elektronicznej do Urzędów Skarbowych, rozliczanie delegacji, redagowanie maili do klientów, prowadzenie akt osobowych, a także prowadzenie kalendarza E. B.. Od tego momentu E. M. zaczęła samodzielnie obsługiwać kluczowego klienta (...) Sp. z o. o. w Ł., gdzie jest pełna księgowość i obrót z zagranicą. Firma ta płaci za usługę ponad 6000 zł brutto. Wcześniej E. M. zajmowała się obsługą tej firmy, ale rozbiła to pod nadzorem płatnika. Stała się asystentką E. B.. Umawiała spotkania z klientami, pilnowała, by szefowa na nie poszła, robiła tabelki dla klientów oraz wewnętrzne statystyki, przypominała współpracownikom o konieczności wykonania określonych obowiązków.

Strony zdecydowały o zmianie warunków umowy ponieważ kończyła się poprzednia umowa, ubezpieczona stała się samodzielną, przejawiała inicjatywę.

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38; zeznania świadka M. L. (1) – protokół z 20 października 2017 r. – k. 223 – 224, ; zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39, wykaz logowań do programu OPTIMA z komputera E. M. – k. 286 – 298, umowa o świadczenie usług rachunkowych – k. 227, korespondencja mailowa – k. 231 - 244, zestawienie klientów – k. 200 - 211/

Wnioskodawczyni wykonywała pracę od 1 października 2016 r w zwiększonym wymiarze i zakresie, głównie w związku z wykonywaniem obowiązków w ramach firmy (...) oraz w związku z wykonywaniem funkcji asystentki płatnika.

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38; zeznania świadka M. L. (1) – protokół z 20 października 2017 r. – k. 223 – 224; zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39/

Wnioskodawczyni pracowała w firmie będąc w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała w dniu 1 września 2016 r. W tym dniu zarejestrowała się w Poradni K. W dniu 18 października 2016 r w badaniu USG stwierdzono 6,5 tygodniową ciążę. W dniu 2 listopada 2016 r w czasie badania stwierdzono 8 tydzień ciąży.

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38; zeznania świadka M. L. (1) – protokół z 20 października 2017 r. – k. 223 – 224; zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39, wynik badania USG brzucha – k. 335, kserokopia karty ciąży – zał. k.17, kserokopia dokumentacji medycznej – k. 316, 316 odw. /

Pracownicy zatrudnieni w Biurze (...) otrzymują zbliżone wynagrodzenie do wynagrodzenia jakie otrzymywała wnioskodawczyni określone umową z 26 września 2016 r. Wynagrodzenie na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło od 3000 do 3500 zł miesięcznie, ¾ etatu – 2100 zł.

/zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339; zeznania świadka M. L. (1) – protokół z 20 października 2017 r. – k. 223 – 224, wykaz – k. 31/

Płatnik w 2015 i 2016 r uzyskał dochód – w 2015 r – 186 694,03 zł, 2016 – 263149,14 zł.

/wykaz – k. 33, 34/

Wynagrodzenie z tytułu pracy wnioskodawczynie w firmie płatnika było płatne na rachunek bankowy. Wynagrodzenie za październik 2016 r zostało częściowo zapłacone gotówką.

/potwierdzenia przelewu – k. 256 – 264, zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339, lista płac – k. 199 akt ZUS/

W okresie 8 grudnia 2016 r. E. M. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

/kserokopia dokumentacji medycznej – k. 318 odw.//

Obowiązki wnioskodawczynie podczas jej nieobecności w pracy wykonywał inny pracownik – M. L. (1). Prowadziła obsługę T. (...) pod nadzorem E. B.. M. L. (1) w okresie maj – listopad 2016 r odbywała staż w Biurze płatnika. W tym okresie korzystała z 8 dni wolnych. Od 1 grudnia 2017 r została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, na stanowisku pomocy księgowej, za wynagrodzeniem 2200 zł, w wymiarze 7/8 etatu. Pozostałe firmy zostały rozdzielone na pozostałe pracownice.

/listy, wnioski – k. 273 – 284, zeznania E. M. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:02:02 – 00:25:02 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 37-38; zeznania świadka M. L. (1) – protokół z 20 października 2017 r. – k. 223 – 224; zeznania E. B. – e-protokół z 12 stycznia 2018 r. – 00:25:02 – 00:28:29 – płyta CD – k. 339 w zw. z protokołem z 15 września 2017 r. – k. 38-39, /

Od stycznia 2017 r płatnik korzystał ze zwolnień lekarskich.

/zestawienie – k. 54/

Ubezpieczona miała wystawiane zwolnienia lekarskie w 2013, 2014, 2015, 2016 – styczniu, lutym, marcu, kwietniu, czerwcu, lipcu, 7.11.2016 – 10.11.2016, 2.12. 2016 – 7.12.2016 (J00) i od 8.12.2016 r – O20.

/wykaz – k. 56, dokumentacja medyczna – k. 270/

Klient płatnika (...) Grupa (...) płaci za usługę ponad 7000 zł brutto. Do obsługi tej firmy został oddelegowany pracownik, który otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 3500 zł.

/zestawienie klientów – k. 200 – 211, wyjaśnienie – k. 271/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w tym dokumentację osobową wnioskodawczynie oraz zeznania płatnika, ubezpieczonej oraz świadka M. L. (1).

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 października 2016 r. stanowi kwota 3500 zł brutto, czy też ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej było dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Sąd dał wiarę zeznaniom stron, w których wskazały na realność otrzymanego przez skarżącego w spornym okresie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę. Przy czym bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż za miesiąc październik 2016 r wynagrodzenie w części zostało zapłacone gotówką. W tym zakresie przekonujące są wyjaśnienia stron co do tego, że „dotychczasowe” wynagrodzenie zostało powtórzone jako operacja bankowa, a po wykryciu nieprawidłowości, wynagrodzenie zostało uzupełnione gotówką. Kolejne wynagrodzenie zostało przekazane przelewem w zwiększonej wysokości.

W ocenie Sądu zeznania stron oraz świadka są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Wersja zdarzeń przedstawiona przez E. B., E. M. i M. L. (1) znajduje odzwierciedlenie w dokumentacji zebranej w sprawie.

Z zeznań płatnika, wnioskodawczynie i świadka, a także z przedstawionej dokumentacji jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie tj. od 1 października 2016 r. wykonywała obowiązki w zmienionym zakresie w zwiększonym wymiarze czasu pracy.

Strony w sposób wiarygodny umotywowały przyczyny ustalenia wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 3 500 zł wskazując, że była to kwota ustalona w drodze wzajemnych ustaleń pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek i wynika ona wniosku ubezpieczonej, która chciała otrzymać wyższe wynagrodzenie i jednocześnie zwiększyć wymiar czasu pracy w związku ze zwiększeniem obowiązków polegających na kompleksowej i samodzielnej obsłudze księgowej najważniejszego klienta firmy – (...) Sp. z o. o. w Ł. a także w związku z przejęciem obowiązków asystentki płatnika. Należy zwrócić uwagę, że wynagrodzenie ubezpieczonej po zmianie nie odbiegało od wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej. Co więcej, wnioskodawczynie świadczy usługi u płatnika od 2013 r. od czasów praktyk absolwenckich. Przeszła całą ścieżkę awansu w tej firmie, tj. zaczynała od praktyk, następnie świadczyła usługi na podstawie umowy zlecenie, a później także w formie umowy o pracę na czas określony. Dopiero 26 września 2016 r. (po 3 latach od rozpoczęcia współpracy z płatnikiem) zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony. Należy także podkreślić, że zakres obowiązków ubezpieczonej przed i po zmianie różnił się. Nadto kończyła się poprzednia umowa i strony chciały na nowo ukształtować warunki zatrudnienia – stosownie do zakresu obowiązków, nabytego doświadczenia i kwalifikacji, co zbiegło się także w czasie z ustaleniem, że ubezpieczona w związku z diagnozą trenera biznesu, jest w stanie przejąć nowe, bardziej odpowiedzialne obowiązki. Trzeba też podnieść, iż brak jest dowodu, by ubezpieczona w momencie zawierania umowy o pracę – w dniu 26. Września 2016 r wiedziała o ciąży. Z ustaleń wynika, że pierwsze USG potwierdzające ciążę było wykonane 18.10.2016 r, a wizyta lekarska potwierdzająca ciążę miała miejsce w dniu 2 listopada 2016 r.

Sąd oddalił wnioski dowodowe organu rentowego zgłoszone na rozprawach w zakresie zwrócenia się do (...) Grupy (...) o udzielenie informacji ilu pracowników zatrudnia to przedsiębiorstwo oraz ile wystawia faktur i przesyła do płatnika, na okoliczność tego, że (...) Grupa (...) to „jedyne w swoim rodzaju klient” i konieczne jest ustalenie jakie czynności wykonywała wnioskodawczynie w trakcie pracy; a także zwrócenia się do (...) Sp. z o. o. w Ł. o przesłanie treści e-maili na okoliczność ustalania jakie czynności wykonywała wnioskodawczynie obsługując tego klienta.

W ocenie Sądu uwzględnienie powyższych wniosków prowadziłoby do niepotrzebnego wydłużenia postępowania, w sytuacji gdy wszystkie istotne okoliczności dla rozstrzygnięcia zostały w niniejszej sprawie już wyjaśnione. Należy zwrócić uwagę, że zmiana warunków umowy o pracę nie była związana z obsługą klienta (...), natomiast firma (...) nadesłała dostępne maile, a ich tytuły wskazują na zakres ich treści. Nadto z ustaleń wynika, że ubezpieczona zajmowała się obsługą tej firmy przed zmianą warunków zatrudnienia, zmiana polegała na tym, że czynności po zmianie wykonywała bez nadzoru płatnika.

Z pozostałych środków dowodowych wynika, że wnioskodawczynie wykonywała pracę przed zawarciem umowy o pracę 1 października 2016 r. jak i w dalszym ciągu po jej zawarciu ją świadczyła i to w zwiększonym zakresie obowiązków. Co więcej, ze zgromadzonego materiału dowodowego (w szczególności z zeznań świadka i stron, którym Sąd Okręgowy w pełni dał wiarę) jakie dokładnie czynności związane z szeroko rozumianym „prowadzeniem księgowości” wykonywała wnioskodawczynie. Dodatkowo przede wszystkim z osobowych źródeł dowodowych wynika, że E. M. stopniowo wykonywała co raz to trudniejsze czynności księgowe. Zaczynała w firmie świadcząc nieskomplikowane czynności z zakresu księgowości. Z czasem w miarę upływu czasu i zdobycia doświadczenia zawodowego jak i praktycznego (kursy i szkolenia) zaczęła obsługiwać samodzielnie i kompleksowo firmy. W momencie gdy trener osobisty zarekomendował wnioskodawczynie płatnikowi oraz sam płatnik jako pracodawca uznał, że E. M. wykonuje dobrze powierzone jej zadania zdecydował się przekazać samodzielną obsługę klienta T. (...). Biorąc pod uwagę ową wiarygodność historii kariery zawodowej oraz same twierdzenia świadka i stron, że wnioskodawczynie świadczyła pracę, należało uznać obsługę T. (...) za udowodnione bez potrzeby zwracania się o szczegółową treść maili. Nie było również zasadne

domagać się szczegółowych informacji od (...) Grupy (...) w zakresie obsługi księgowej tego podmiotu przez płatnika. (...) tej firmy nie była przyczyną zawarcia umowy o pracę o korzystniejszych warunkach dla wnioskodawczynie. Jak słusznie stwierdził pełnomocnik wnioskodawczynie, był to jeden z wielu klientów Biura (...), który został wymieniony przykładowo podczas zeznań jednej z uczestników postępowania. Ponadto również w tym zakresie za wystarczające do stwierdzenia, że wnioskodawczynie faktycznie świadczyła pracę były inne źródła dowodowe wskazane powyżej.

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 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. 2017 poz. 1778 ze zm), 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 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j.: Dz. U. z 2014 r. 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 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, 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 wnioskodawczyni w dniu 26 września 2016 r. podpisała umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy którego zwiększył się wymiar czasu pracy ubezpieczonej z $\frac{3}{4}$ etatu do pełnego etatu, oraz zwiększyło się wynagrodzenie - z 1 875 zł na 3 500 zł. Ważność tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy zostały zakwestionowane przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współzycia 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 współzycia 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 dotychczasowego wynagrodzenia. Należało zatem ustalić, 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 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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie 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, iż 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. 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 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, iż 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 granicę 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, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby 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, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną.

Należy zwrócić uwagę, iż zdaniem Sądu wnioskodawczyni wykonywała pracę na rzecz płatnika składek od 1 października 2016 r. w zwiększonym wymiarze czasu pracy, co wynika z zeznań stron oraz znajduje potwierdzenie w złożonych dokumentach. Było to wynikiem tego, że wnioskodawczyni samodzielnie prowadziła obsługę księgową największego klienta Biura (...), co było konsekwencją nabywania przez nią doświadczenia u pracodawcy od 2013 r., a także wykonywanie obowiązków asystentki płatnika. Podkreślić należy 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 zajęł 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 zakwestionowana przez niego umowa o pracę była sprzeczna z zasadami współżycia 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 współżycia społecznego. Nadto postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Warto także podkreślić, że z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie nie wynika, że 26 września 2016 r., tj. z momentem zawarcia umowy o pracę wnioskodawczyni wiedziała o ciąży. Natomiast wynika, że E. M. w pracowała przez krótki okres u płatnika będąc w ciąży. To świadczy o dużym zaangażowaniu w firmę i o chęci rozwoju swojej kariery zawodowej niezależnie od życia rodzinnego. Okoliczność, iż nie został zatrudniony nowy pracownik konkretnie na stanowisko ubezpieczonej nie może być podstawą do ustalenia, że zatrudnienie miało charakter pozorny, skoro z pozostałego materiału dowodowego wynika, iż wnioskodawczyni faktycznie wykonywała swoje obowiązki, a następnie przejęły je inne osoby, tym bardziej, że płatnik zatrudnia około 10 osób. Przy czym obowiązki ubezpieczonej w zakresie klienta T. – (...) przejęła M. L., początkowo stażystka, a od 1 grudnia 2016 r. zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Określone wynagrodzenie nie było wygórowane, mając na względzie wykształcenie ubezpieczonej, stanowiło ekwiwalent wykonywanych obowiązków o zmienionym charakterze (większy stopień trudności i odpowiedzialności), było określone na poziomie wynagrodzenia innych pracowników na tych samych stanowiskach, sytuacja finansowa płatnika jest zadawalająca, a opłaty jakie uiszcza klient T. – (...) pokrywały z nadwyżką wynagrodzenie ubezpieczonej.

Podnoszone przez organ rentowy, że po krótkim okresie od zmiany warunków zatrudnienia ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, nie może mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia, wobec ustalenia, iż ubezpieczona podjęła pracę na podstawie umowy z dnia 26 września 2016 roku, a więc w zmodyfikowanym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 1 października 2016 r. na kwotę 3 500 złotych miesięcznie.

Natomiast o kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 98 k.p.c. i zasądził od organu rentowego na rzecz E. M. kwotę 1 800 zł. Na tę kwotę złożyło się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 1 800 zł będącego adwokatem, ustalone stosownie do § 2 pkt 4 Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800, ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia odwołania).