

Sygn. akt V U 313/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: star. sekret. sądowy Klaudia Treter

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2017 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. K. (1)

przy udziale osoby zainteresowanej M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

z dnia 20 lutego 2017 r.

znak (...)

I. **oddala odwołanie,**

II. **zasądza od wnioskodawczyni na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Krzysztof Głowczyński

Sygn. akt V U 313/17

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 20 lutego 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w (...) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. K. (1) jako pracownika u płatnika składek (...) M. M. wynosi: w lipcu 2016 r. – 2.747,01 zł i w sierpniu 2016 r. – 3.270,25 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne w lipcu 2016 r. – 2.370,39 zł i w sierpniu 2016 r. – 2.821,90 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek, przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, zeznania strony, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 11 lipca 2016 r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej M. K. (1) na poziomie 7.000,00 zł brutto miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 3 k.c.). Podał, że płatnik zgłosił M. K. (1) do ubezpieczeń jako pracownika zatrudnionego na umowę o pracę od dnia 11 lipca 2016 r. na czas określony do dnia 10 kwietnia

2019 r., na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń w wymiarze pełnego etatu i z wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł brutto miesięcznie, a z dniem 26 sierpnia 2016 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy i przeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie z powodu ciąży. W toku postępowania kontrolnego organ rentowy ustalił m.in. że płatnik składek zatrudnia 5 osób na umowę zlecenie oraz dwie osoby na umowę o pracę na pełny etat i 1/2 etatu, z wynagrodzeniem odpowiednio 1.541,67 zł i 1.000,00 zł. Ubezpieczona zaś na podstawie wcześniejszej umowy o pracę z płatnikiem składek zatrudniona była również na 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 1.000,00 zł. Płatnik składek uzasadnił ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej od dnia 11 lipca 2016 r. na poziomie 7.000,00 zł tym, że M. K. (1) posiadała doświadczenie zawodowe, odpowiednie kwalifikacje, potwierdzone dyplomem, zarówno z zarządzania, jak i kosmologii, a ogrom obowiązków zawodowych i wypalenie zawodowe płatnika składek (pracował po 12-16 godzin) spowodowało, że chciał część swoich obowiązków scedować na osobę, która będzie zarządzać firmą w jego imieniu. Z przedstawionych dowodów, jak ustalił ZUS wynika, że ubezpieczona zajmowała się sprzedażą sprzętu medycznego, przygotowaniem oferty dla klientów, korespondencją z klientami itp., a nie zarządzała firmą. Ubezpieczona zresztą sama oświadczyła, że była odpowiedzialna za całą organizację specjalistycznych szkoleń z zakresu obsługi aparatury kosmologicznej, którą oferuje hurtownia kosmetyczna (...) i nic nie wspomniała o zarządzaniu firmą czy nadzorze nad pozostałymi pracownikami. Z powyższego wynika, zdaniem organu rentowego, że stanowisko kierownika ds. sprzedaży i szkoleń było zbędne. Brak bowiem było dowodów, aby ubezpieczona dokonywała innych czynności niż na stanowisku przedstawiciel – szkoleniowiec, tak jak podczas wcześniejszej umowy o pracę oraz podczas współpracy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Ponadto, z tytułu wcześniejszej umowy o pracę u wymienionego płatnika, ubezpieczona otrzymywała kilkukrotnie niższe wynagrodzenie. Jednocześnie z przebiegu dotychczasowego zatrudnienia ubezpieczonej wynika, iż jej wynagrodzenie oscylowało wokół kwoty nie wyższej od wynagrodzenia przeciętnego. Co przy tym istotne, płatnik składek nie zatrudnił nowej osoby na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń, lecz sam przejął obowiązki ubezpieczonej, którymi zajmował się również przed zatrudnieniem ubezpieczonej. Nie bez znaczenia zdaniem ZUS, jest też okoliczność, że płatnik składek zatrudnił ubezpieczoną na krótki czas przed planowaną dłuższą nieobecnością w pracy z powodu urodzenia dziecka – zatrudnienie nastąpiło w miesiącu lipcu, a od miesiąca sierpnia ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy w związku ze stanem ciąży, dziecko zaś urodziła w dniu (...) Zatem płatnik składek wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży i nie zastąpi go w zarządzaniu firmą. Wskazując na powyższe, organ rentowy uznał, że całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona mogła wykonywać na rzecz płatnika składek pracę, jednakże ustalone przez strony od dnia 11 lipca 2016 r. jej wynagrodzenie na poziomie 7.000,00 zł, w realiach niniejszej sprawy, nie mogło zostać uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy. Dlatego też organ rentowy za słuszną i odpowiednią jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe z tytułu wykonywanej przez ubezpieczoną pracę na rzecz płatnika składek przyjął kwotę przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w trzecim kwartale 2016 r. w wysokości 4.055,04 zł. Wskazał, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za poszczególne miesiące wskazane w sentencji decyzji została obliczona proporcjonalnie do ilości dni faktycznie przepracowanych.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona M. K. (1). Skarżąca na wstępie podniosła, że obowiązujące przepisy prawa nie uprawniały organu rentowego do obniżania jej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a nadto że ZUS dopuścił się obrazy art. 58 k.c., gdyż nie uzasadnił przyczyn powołania się na ten przepis. Zażądała też, że organ rentowy oparł zaskarżoną decyzję na błędnym ustaleniu stanu faktycznego. Podała, że błędne są twierdzenia ZUS, jakoby płatnik składek zatrudnił ją na krótki okres przed planowaną dłuższą nieobecnością w pracy, albowiem ani ona ani płatnik nie wiedzieli, czy będzie korzystała z ubezpieczenia chorobowego, przeciwnie – jej dobry stan zdrowia potwierdzało zaświadczenie lekarskie z dnia 6 lipca 2016 r. Ubezpieczona zaprzeczyła, aby płatnik składek wiedział, że jest ona w ciąży, a twierdzenia organu rentowego w tym zakresie są całkowicie bezpodstawne. Podniosła, iż w trakcie kontroli u płatnika wykazane zostało przedłożonymi dokumentami, że faktycznie uzyskiwała wynagrodzenie w kwocie 7.000 zł brutto i wynagrodzenie to odpowiadało możliwościom finansowym płatnika składek. Zażądała, że organ rentowy niesłusznie umniejsza jej kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, które – w jej przekonaniu – w pełni uzasadniają ustalenie jej wynagrodzenia na poziomie 7.000 zł brutto. Podała, że posiada studia wyższe w zakresie kosmologii i zarządzania biznesem. O jej wysokich kompetencjach świadczy też fakt, iż dostała się do prestiżowej uczelni – Uniwersytetu (...) w L., gdzie studiowała biznes międzynarodowy. Jeszcze w

trakcie studiów zdobywała doświadczenie, podejmując zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek (przez 2 lata) jako przedstawiciel handlowy. Po ukończeniu studiów założyła własną działalność gospodarczą i w ramach tej działalności współpracowała m.in. ze swoim byłym pracodawcą jako szkoleniowiec, w zakresie obsługi urzędów kosmetyczno-medycznych. Przez cały ten czas dała się poznać jako dobry pracownik i osoba, której można powierzyć ważne sprawy związane z działalnością firmy. Organ rentowy, w ocenie skarżącej, zdaje się zupełnie pomijać fakt, że z wynikiem bardzo dobrym ukończyła studia na kierunku (...) oraz na kierunku (...) i niesłusznie umniejsza jej doświadczenie zdobyte w ramach zatrudnienia w trakcie studiów, i w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. A to właśnie jej wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje oraz nabyte doświadczenie zawodowe sprawiły, że płatnik składek zaproponował jej współpracę w ramach stosunku pracy i wynagrodzenie, które przekonało ją, aby zrezygnować z własnej działalności gospodarczej i pracować w ramach umowy o pracę dla jednego podmiotu. Zdaniem wnioskodawczyni jej kompetencje, znajomość branży, kontakty w środowisku i doskonała znajomość języka angielskiego biznesowego dawały gwarancję swobodnego poruszania się i reprezentowania płatnika nie tylko na krajowym rynku, ale także na rynku międzynarodowym. Dowodem na to jest np. nawiązanie kontaktu i zaproszenie do współpracy partnera biznesowego z Chin, do spotkania z którym doprowadziła właśnie ona. Zdaniem skarżącej, organ rentowy błędnie też zinterpretował wyjaśnienia płatnika w zakresie, w jakim podał on, iż z uwagi na ogrom obowiązków zawodowych i wypalenie zawodowe chciał część swoich obowiązków scedować na osobę, która „będzie zarządzać w jego imieniu”. W ocenie wnioskodawczyni płatnikowi nie chodziło tu o zarządzanie firmą w rozumieniu zarządzania przedsiębiorstwem, ale o zarządzanie określonymi pracownikami, biurem firmy, koordynowaniem pracy biura firmy, pracą zatrudnionych osób itp. Wnioskodawczyni podniosła, iż nie zgadza się z twierdzeniami ZUS deprecjonującymi jej zatrudnienie na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń, ponieważ w trakcie zajmowania tego stanowiska reprezentowała pracodawcę przed klientami krajowymi i zagranicznymi, przygotowywała oferty dla klientów, prowadziła negocjacje handlowe, przygotowywała i prowadziła szkolenia dla klientów firmy oraz wykonywała inne czynności wynikające z zakresu jej obowiązków. Jej zdaniem, nie bez znaczenia dla jej zatrudnienia i określenia wysokości jej wynagrodzenia miał też fakt posiadania przez nią predyspozycji do występowania przed kamerą telewizyjną, która to umiejętność nie jest powszechna. W ocenie skarżącej, zakres powierzonych jej obowiązków, które szczegółowo wymieniała na str. 8 i 9 odwołania, niewątpliwie uzasadniał wysokość przyznanego jej wynagrodzenia. Odnosząc się do wysokości wynagrodzeń innych pracowników, skarżąca podniosła, iż dokonane przez organ rentowy porównania są nieuprawnione, albowiem przykładowo osobie zatrudnionej na umowę zlecenie płatnik składek zaproponował wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł netto za wykonywanie pokazów i prowadzenie szkoleń z zakresu obsługi urzędów, podczas gdy jej zakres obowiązków był nieporównywalnie szerszy i obejmujący zagadnienia nieporównywalnie bardziej skomplikowane. Dlatego też jej zdaniem zrozumiałym jest, iż jej wynagrodzenie było wyższe niż innej osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia. Ponadto, zdaniem ubezpieczonej, kondycja finansowa spółki pozwalała na zatrudnienie kierownika ds. sprzedaży i szkoleń za wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł brutto. Przedłożona w trakcie kontroli dokumentacja finansowa płatnika składek wskazuje, że przychody spółki za okres poprzedzający zatrudnienie wynoszą kilka milionów zł rocznie. Wskazując na powyższe wnioskodawczyni twierdziła, że ustalone wynagrodzenie za pracę na poziomie 7.000 zł brutto nie pozostawało w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierzało do obejścia prawa. Co prawda przed zatrudnieniem w (...) nie była ona zatrudniona na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń, jednak jej kompetencje i kwalifikacje zawodowe sprawiły, że jej przyszły wówczas pracodawca docenił to i powierzył stanowisko kierownicze. Nieuzasadnione jest zatem twierdzenie organu rentowego, że skorzystanie przez nią z pojawiającej się dla niej na rynku pracy oferty zatrudnienia, dającej godziwe i adekwatne do powierzanych obowiązków wynagrodzenie narusza prawo, zmierza do jego obejścia lub jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Podjęcie pracy na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń było dla niej wyzwaniem, ale wynikało przede wszystkim z racjonalnego działania zapewniającego na przyszłość korzystniejsze świadczenia, przede wszystkim emerytalne.

Podnosząc powyższe, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zgodnie z wysokością otrzymywanego przez nią wynagrodzenia, tj. 7.000 zł brutto miesięcznie.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz od wnioskodawczyni kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek (...) M. M. prowadzi działalność gospodarczą od 1 czerwca 2011 r. w przeważającej mierze, w zakresie sprzedaży hurtowej wyrobów farmaceutycznych i medycznych.

W lipcu 2016 r. płatnik składek zatrudniał 5 osób na umowę zlecenie i 2 osoby na umowę o pracę, w tym jedną w pełnym wymiarze czasu pracy i jedną na 1/2 etatu, z podstawami wymiaru składek wynoszącymi odpowiednio: 1.541,67 zł i 1.000 zł. Osoby zatrudnione na umowę zlecenie zarabiają u płatnika składek ok. 3.000 zł miesięcznie.

Na dzień 31 października 2016 r. płatnik składek wykazywał zysk netto w wysokości 352.990,86 zł.

W dniu 11 lipca 2016 r. wnioskodawczyni M. K. (1) i płatnik składek M. M. podpisali umowę o pracę na czas określony do dnia 10 kwietnia 2019 r., na podstawie której wnioskodawczyni miała świadczyć pracę na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem określonym na kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie. Płatnik składek zgłosił wyżej wymienioną do obowiązkowych ubezpieczeń jako pracownika od dnia 11 lipca 2016 r. Zatrudnienie ubezpieczonej płatnik składek argumentował tym, że chciał aby odciążyla go od ogromu obowiązków, które miał i z powodu których czuł się wypalony zawodowo. Chciał by zarządzała w jego imieniu. Przed jej zatrudnieniem na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń obowiązki przypisane do tego stanowiska płatnik wykonywał sam.

Wnioskodawczyni i płatnik składek znali się przed podpisaniem umowy o pracę z dnia 11 lipca 2016 r. Wcześniej bowiem, w okresie od 20 sierpnia 2013 r. do 30 czerwca 2015 r. wnioskodawczyni współpracowała z płatnikiem składek – była u niego zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony, na 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 1.000 zł. W czasie tego zatrudnienia ubezpieczona pracowała jako przedstawiciel handlowy–szkoleniowiec, bez wyjazdu do klienta. W dniu 30 czerwca 2015 r. strony rozwiązały łączącą je umowę o pracę za porozumieniem stron i od tej daty ubezpieczona podjęła prowadzenie własnej działalności gospodarczej w branży kosmetycznej, której przedmiot stanowiły usługi kosmetyczne i szkoleniowe.

W ramach tej działalności nadal współpracowała z płatnikiem składek w charakterze szkoleniowca w zakresie obsługi urzędzeń kosmetyczno–medycznych, z wyjazdem do klienta na terenie całego kraju oraz przedstawiciela handlowego. Na takiej samej zasadzie z płatnikiem składek nadal współpracuje prowadząca własną działalność gospodarczą M. K. (2), która czasami wspólnie z ubezpieczoną jeździła na szkolenia i w celu pozyskania klienta. Ubezpieczona nie miała samochodu służbowego. Miała laptopa i komórkę służbową.

W dniu 2 lipca 2012 r. M. K. (1) uzyskała tytuł zawodowy licencjat na kierunku (...) (w (...) Szkole(...) we W.), a w dniu 26 czerwca 2015 r. tytuł magistra na kierunku (...), w specjalności (...) (w (...) Szkole (...) we W., studia niestacjonarne).

Z wcześniejszych doświadczeń zawodowych ubezpieczona miała ok. 7-miesięczne doświadczenie w zakresie wykonywania usług kosmetycznych – w okresie od 1 lipca 2012 r. do 23 stycznia 2013 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Salonie (...) przy wykonywaniu takich usług.

Ubezpieczona posiada bardzo dobrą znajomość języka angielskiego. W latach 2008 – 2011 studiowała w (...) w L. na kierunku: (...).

W pisemnym zakresie obowiązków do umowy na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń ubezpieczonej powierzone zostały:

- obsługa zamówień klientów krajowych i zagranicznych, organizacja dostaw, monitorowanie statusu zamówień,

- przygotowywanie ofert cenowych dla klientów,
- sporządzanie dokumentów sprzedaży,
- prowadzenie projektów reklamowych,
- udział w spotkaniach z Klientami Biznesowymi, prowadzenie negocjacji warunków współpracy, przygotowywanie i składanie ofert oraz podpisywanie umów z Klientami,
- przygotowywanie dokumentów formalno-prawnych oraz terminowych raportów wyników sprzedaży,
- uczestnictwo w targach, konferencjach i szkoleniach branżowych,
- koordynowanie prac sklepu internetowego firmy,
- organizacja i prowadzenie szkoleń z zakresu produktów pielęgnacyjnych oraz technologii wykorzystywanych w kosmologii/medycynie estetycznej dla klientów firmy,
- opracowywanie materiałów szkoleniowych,
- badanie potrzeb szkoleniowych, efektywności i jakości szkoleń,
- prowadzenie opieki po sprzedażowej dla klientów firmy.

M. K. (1) od 11 lipca 2016r. wykonywała pracę biurze płatnika przy Placu (...) we W., od poniedziałku do piątku, w godzinach od 9:00 do 17:00 i nie jeździła do klientów.

Od dnia 26 sierpnia 2016 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i do dnia porodu nie powróciła do pracy. Dziecko urodziła w dniu(...)

W krótkim czasie ok. 1,5 miesiąca od nawiązania stosunku pracy do dnia powstania niezdolności do pracy na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i szkoleń wnioskodawczyni zajmowała się głównie sprzedażą urządzeń medycznych/kosmetycznych oferowanych przez płatnika składek, przygotowywaniem oferty dla klientów i korespondencją z klientami, przygotowywaniem materiałów szkoleniowych, dokumentacji na przetargi urządzeń, ofert handlowych i kalkulacji.

W czasie absencji chorobowej wnioskodawczyni płatnik składek na jej miejsce nie zatrudnił na czas jej niezdolności do pracy jakiegokolwiek innej osoby. Powierzone ubezpieczonej obowiązki wykonuje sam, pomaga mu M. K. (2), która współpracuje z nim jako osoba prowadząca własną działalność gospodarczą.

D o w ó d: dokumenty z akt ubezpieczeniowych ZUS, w tym:

- dokumenty z akt kontroli płatnika składek,
 - kopia dokumentów z akt osobowych wnioskodawczyni,
- dokumenty potwierdzające kwalifikacje wnioskodawczyni, k.18-26,
- kopia przykładowej umowy zlecenia k.29,

wyjaśnienia: wnioskodawczyni, k. 47v.-48; e-protokół: 00:08:00-00:43:00.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 wymienionej ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe przy czym, w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNAPiUS 2005 nr 21, poz. 338, str. 987). W uchwale Sąd Najwyższy wskazał, iż wątpliwości nie budzi, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednakże – co również nie jest sporne – wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy (art. 300 k.p.), zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy 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. Pamiętać przy tym należy, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w

d dziedzinie ubezpieczeń społecznych – kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, zdaniem Sądu Najwyższego, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) – zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem 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, wyrażająca się koniecznością odniesienia nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna przy tym budzić wątpliwości. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. 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 (por. też wyroki SN: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNAPiUS 2006 nr 11-12, poz. 191, str. 506 i z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, Legalis nr 512923).

W rozpoznanej sprawie organ rentowy nie kwestionował zatrudnienia ubezpieczonej w ramach ukształtowanego umową o pracę z dnia 11 lipca 2016 r. stosunku pracy, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek ustalona przez strony we wskazanej umowie o pracę. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (...) jako pracownika powinno być wynagrodzenie ustalone na poziomie przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w III kwartale 2016 r., tj. w wysokości 4.055,04 zł. Ubezpieczona zaś była odmiennego zdania – twierdziła bowiem, że w zakwestionowanym okresie wykonywała pracę za wynagrodzeniem w wys. 7.000 zł brutto miesięcznie i ta kwota stanowi podstawę wymiaru składek na jej ubezpieczenia.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszym postępowaniu dała podstawę do uznania, że płatnik składek i ubezpieczona niezasadnie zawyżyli wynagrodzenie M. K. (1) określone w umowie o pracę z dnia 11 lipca 2016 r. Sąd podziela stanowisko organu rentowego, że w ustalonych okolicznościach faktycznych, ustalone na poziomie 7.000 zł wynagrodzenie nie było adekwatne do zakresu obowiązków pracowniczych powierzonych i faktycznie wykonywanych przez wnioskodawczynię, ani tym bardziej nie było uwarunkowane leżącymi po stronie płatnika składek względami organizacyjnymi. Zwraca przy tym uwagę zbieżność czasowa nawiązania stosunku pracy, gwarantującego szczególnie w okresie zaawansowanej ciąży wnioskodawczyni nie tylko bardzo atrakcyjne wynagrodzenie ale także przede wszystkim niewspółmiernie wysokie w stosunku do bardzo krótkiego okresu opłacania składek spodziewane świadczenia z ubezpieczeń związane z ciążą, z sugerowanym jako bezpośrednia i w istocie jedyna przyczyna nawiązania tego stosunku wypaleniem zawodowym płatnika składek. Obiektywna ocena okoliczności faktycznych przemawia za słuszością prezentowanego w sprawie stanowiska organu rentowego, że decydujący wpływ na ustalenie wysokości wynagrodzenia miała chęć osiągnięcia przez ubezpieczoną (będącą w 3 miesiącu ciąży w momencie nawiązywania stosunku pracy) odpowiednio wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z wystąpieniem ryzyka ubezpieczeniowego, jakim jest ciąża (zasilku chorobowego oraz zasilku macierzyńskiego liczonych od wyższej niż należna podstawy wymiaru).

Za słuszością tego poglądu przemawiają przeprowadzone w sprawie dowody, w tym analiza wyjaśnień płatnika składek oraz ubezpieczonej oraz dowodów z dokumentów przedłożonych przez płatnika. Z dowodów tych wynika, że M. K. (1) posiadała odpowiednie wykształcenie do podjęcia zatrudnienia w firmie płatnika w ogóle – miała bowiem ukończony licencjat na kierunku (...), a końcem czerwca 2015 r. uzyskała tytuł magistra na kierunku (...) w specjalności (...). Jeśli chodzi o praktykę zawodową i realne doświadczenie zawodowe to ubezpieczona przez okres ok. 7 miesięcy (od 1 lipca 2012 r. do 23 stycznia 2013 r.) pracowała w Salonie (...) przy wykonywaniu usług

kosmetycznych, a następnie w okresie od 20 sierpnia 2013 r. do 30 czerwca 2015 r. (ok. 2 lata) pracowała u płatnika składek na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku szkoleniowca – przedstawiciela handlowego. Jej wynagrodzenie za pracę w tym okresie wynosiło 1.000 zł miesięcznie, co przy pełnym etacie stanowi kwotę 2.000 zł miesięcznie. Po rozwiązaniu w dniu 30 czerwca 2015 r. za porozumieniem stron umowy o pracę z płatnikiem wnioskodawczyni przez okres ok. 1 roku prowadziła własną działalność gospodarczą i w jej ramach nadal współpracowała z płatnikiem jako szkoleniowiec – przedstawiciel handlowy, po czym strony w dniu 11 lipca 2016 r. zawarły umowę o pracę z kwestionowaną wysokością wynagrodzenia na poziomie 7.000 zł brutto miesięcznie. Jak z powyższego wynika, ubezpieczona miała ok. 3,5 praktyki zawodowej i była to praktyka związana jedynie z kosmologią, a nie z zarządzaniem firmą czy zasobami ludzkimi, z czego przez 2 lata tej praktyki ubezpieczona pracowała tylko na 1/2 etatu. W tym zakresie należy dodatkowo stwierdzić, że samo prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej, szczególnie przez krótki okres zaledwie około jednego roku, nie jest w przekonaniu Sądu tą formą aktywności zawodowej, która mogłaby gwarantować nabycie odpowiedniego doświadczenia w zakresie zarządzania. Prowadząc zatem taką działalność gospodarczą, obiektywnie wnioskodawczyni nie mogła zdobyć takiego doświadczenia, które mogłoby dowodzić szczególnych kwalifikacji zawodowych w zakresie zarządzania. Stąd w przekonaniu Sądu M. K. (1) nie miała tak wielkiego doświadczenia zawodowego, jak to eksponuje w odwołaniu, a przy tym nie miała żadnego doświadczenia zawodowego w pracy związanej z zarządzaniem. W tym zakresie dopiero w czerwcu 2015 r. ukończyła studia, które biorąc pod uwagę aktualne realia rynkowe wśród osób poszukujących pracę, nie poparte odpowiednim doświadczeniem zawodowym, nie gwarantują szczególnej przydatności na otwartym rynku pracy. Zdecydowana większość młodych ludzi aktualnie poszukujących pracy ma ukończony co najmniej jeden kierunek studiów. W okolicznościach niniejszej sprawy nie będzie błędem stwierdzenie, że praca, jaką zaproponował wnioskodawczyni płatnik składek od dnia 11 lipca 2016 r. (gdy była ona już na początku 4 miesiąca ciąży) na stanowisku kierowniczym była jej pierwszą pracą po studiach związaną z ukończonym dopiero co kierunkiem studiów. Strony przy tym od razu określiły stawkę wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie aż 7.000 zł brutto miesięcznie, podczas gdy jeszcze niedawno ubezpieczona zarabiała u płatnika składek jedynie 1.000 zł miesięcznie. Co istotne, celem sprawdzenia kompetencji wnioskodawczyni na jej pierwszym po studiach stanowisku pracy związanym z zarządzaniem płatnik składek nawet nie zatrudnił jej na okres próbny, tylko od razu na umowę o pracę na okres prawie 3 lat. Nie bez znaczenia jest przy tym fakt, że wnioskodawczyni w firmie płatnika pracowała jedynie przez ok. 1,5 miesiąca (od 11 lipca 2016 r. do 25 sierpnia 2016 r.), po czym udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie związane między innymi ze stanem ciąży, a płatnik składek, który jak twierdził zatrudnił ubezpieczoną, gdyż potrzebował w firmie kogoś, kto w jego imieniu będzie zarządzał, albowiem on czuje się przepracowany i wypalony zawodowo, nie zatrudnił na jej miejsce żadnej innej osoby. Przeciwnie wręcz, to on po udaniu się ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie nadal wykonuje należące do niej obowiązki i czasami korzysta z pomocy innej osoby, z którą współpracuje na zasadzie współpracy osób odrębnie prowadzących działalność gospodarczą. W ocenie Sądu, wyjaśnienia płatnika na okoliczność ustalenia dla wnioskodawczyni przy jej pierwszej pracy związanej z zarządzaniem wynagrodzenia na poziomie aż 7.000 zł brutto miesięcznie nie są wiarygodne. Skoro w lipcu 2016 r. płatnik składek czuł się wypalony zawodowo i potrzebował pomocy w zarządzaniu – jak twierdzi ubezpieczona – ludźmi, a nie firmą, a już końcem sierpnia 2016 r. wrócił do takiej samej pracy, jaką wykonywał przed zatrudnieniem wnioskodawczyni, to w przekonaniu Sądu zatrudnienie ubezpieczonej za wynagrodzeniem rzędu 7.000 zł brutto miesięcznie de facto było co najmniej - z gospodarczego punktu widzenia - nieracjonalne, a nastawione raczej na zapewnienie jej odpowiednio wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą, liczonych od wyższej podstawy wymiaru niż faktycznie jej przysługująca, adekwatnej do zakresu wykonywanych przez nią obowiązków pracowniczych. Szczególnie ustalonej przez strony wysokości wynagrodzenia M. K. (1) nie uzasadniał przy tym rodzaj i charakter świadczonej przez nią pracy. Co prawda strony określiły stanowisko wnioskodawczyni jako kierownika ds. sprzedaży i szkoleń i w pisemnym zakresie obowiązków wypisały szereg ciężących na ubezpieczonej obowiązków, to jednak z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że wnioskodawczyni realizowała może 3 – 4 z tych obowiązków. Jak pisał płatnik składek, M. K. (1) swoje obowiązki wypełniała w biurze płatnika we W. w ciągu 8-godzinnego dnia pracy (od 9:00 do 17:00), nie jeździła do klientów. Z przedłożonych dokumentów, w tym korespondencji mailowej, jednej oferty sprzedaży i trzech faktur proforma podpisanych przez ubezpieczoną wynika, że zajmowała się ona głównie sprzedażą urządzeń medycznych/kosmetycznych oferowanych przez firmę płatnika, przygotowywała oferty sprzedaży i korespondowała z klientami. W ocenie Sądu taki faktycznie realizowany przez

wnioskodawczynię zakres obowiązków (mimo nazwania powierzonego stanowiska kierowniczym) nie uzasadniał ustalenia wysokości jej wynagrodzenia na poziomie 7.000 zł brutto miesięcznie. W szczególności, że z dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu nie tylko nie wynikało, aby ubezpieczona zarządzała firmą płatnika w jego imieniu, a też aby zarządzała czym-, bądź kimkolwiek innym. Wnioskodawczyni w odwołaniu twierdziła, że zarządzała biurem i pracownikami oraz koordynowała ich pracę. Z dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu nie wynikają jednak te okoliczności. Nawet z zakresu obowiązków wnioskodawczyni nie wynika, aby jacykolwiek pracownicy jej podlegali i aby miała ona za zadanie koordynować ich pracę. W lipcu 2016 r. płatnik składek zatrudnił na umowę o pracę tylko 2 pracowników: jednego na pełny etat, a drugiego na 1/2 etatu. Ponadto z 5 osobami współpracował na zasadzie umowy zlecenia. Z przedstawionych w sprawie dowodów nie wynika jednak w żaden sposób, aby to wnioskodawczyni koordynowała pracę tych pracowników, organizowała ją, sprawowała nad nimi nadzór, czy rozliczała. A niewątpliwie z takimi działaniami wiąże się sprawowanie funkcji kierowniczych, chyba że stanowisku taka nazwa została nadana jedynie w celu określenia wyższego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że w firmie płatnika składek żaden pracownik, czy to zatrudniony na umowę o pracę czy na umowę zlecenia, nie miał wynagrodzenia choćby zbliżonego do wynagrodzenia wnioskodawczyni. Zatrudnieni na podstawie pracowniczego stosunku pracy pracownicy mieli wynagrodzenie określone na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a zleceniobiorcy – jak podał płatnik składek – wynagrodzenie rzędu ok. 3.000 zł netto, i to pomimo eksponowanej przez ubezpieczoną bardzo dobrej kondycji finansowej płatnika składek. Wskazać przy tym należy, że z dołączonej do odwołania przykładowej umowy zlecenia jednej z pracownic płatnika składek wynika, że wynagrodzenie to wynosiło 2.000 zł, a resztę stanowiła wypracowana przez zleceniobiorcę prowizja/premia (zależna od wyników sprzedaży, ilości szkoleń itp.), którą zleceniobiorca mógł, ale nie musiał wypracować. Co prawda wnioskodawczyni podnosiła, że jej zakres obowiązków był znacznie szerszy niż innych osób zatrudnionych u płatnika składek, jednakże okoliczność taka nie wynika z materiału dowodowego sprawy. Jak bowiem wskazano wyżej, mimo całej gamy obowiązków wypisanych w pisemnym zakresie obowiązków wnioskodawczyni realizowała głównie te związane ze sprzedażą produktów firmy i kontaktem z klientami.

W świetle zebranego w sprawie materiału i powyższych uwag, w ocenie Sądu, okoliczności sprawy wskazują na to, że wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 11 lipca 2016 r. było nieadekwatne do zakresu powierzonych ubezpieczonej i faktycznie przez nią wykonywanych obowiązków, a także częściowo nieadekwatne do jej doświadczenia (którego w zakresie zarządzania w ogóle nie posiadała). Była też wątpliwa - w kontekście istnienia rzeczywistej potrzeby - obiektywna konieczność przeorganizowania pracy, szczególnie że w ramach prowadzonej działalności płatnik zatrudnił niewielką ilość pracowników. M. M. twierdził, że jego celem jakim się kierował zatrudniając M. K. (1) i powierzając jej funkcję kierowniczą za wynagrodzeniem 7.000 zł brutto miesięcznie, było odciążenie go od zarządzania z powodu jego przepracowania (pracował po 12-16 godzin dziennie) i wypalenia zawodowego. Wyjaśnienie powyższe jest o tyle niewiarygodne, że już po upływie zaledwie 1,5 miesiąca pracy ubezpieczonej, do chwili powstania jej niezdolności do pracy, płatnik składek powrócił do stanu poprzedniego, tj. do wykonywania takich samych obowiązków jakie normalnie wykonywał przed zatrudnieniem wnioskodawczyni i pomimo korzystnej sytuacji finansowej, na co uwagę zwracała wnioskodawczyni, nie przy tym nie uczynił by zmienić ten stan.

Nie bez znaczenia też, z punktu widzenia interesu społecznego i zasady solidaryzmu ubezpieczonych pozostaje krótkotrwałość świadczenia przez ubezpieczoną pracy przez okres zaledwie 1,5 miesiąca zanim powstała niezdolność do pracy związana z ciężką, co pozostaje też w dysharmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Z powyższych zatem względów ustalone przez strony wynagrodzenie należało w przekonaniu Sądu uznać za wygórowane i nieodpowiadające pojęciu płacy słusznej, sprawiedliwej, a przez to w sferze ubezpieczeń takie, które nie może stanowić podstawy wymiaru składek pozostających w związku z ciężką świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Godziwe natomiast w przekonaniu Sądu - ze względu na zakres faktycznie wykonywanych obowiązków i rzeczywiste doświadczenie zawodowe ubezpieczonej, odpowiadające wszystkim wskazanym wyżej

kryteriom – jest ustalenie wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia przeciętnego z III kwartału 2016 r., tj. w wysokości 4.055,04 zł brutto miesięcznie.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż w sprawie nie było uzasadnionych podstaw do uwzględnienia opartego jedynie na subiektywnym przekonaniu o jego słuszności, odwołania i z tego względu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie to oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).