

**Sygn. akt VIII U 1527/19**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Anna Krzyszkowska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 21 listopada 2019 r. w Gliwicach

**na rozprawie**

**sprawy** N. G.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z udziałem** (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** N. G.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 29 maja 2019 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne N. G. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wynosi 7 080,65 zł (siedem tysięcy osiemdziesiąt złotych i sześćdziesiąt pięć groszy) miesięcznie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, poczynając od dnia 1 listopada 2018 roku;

2. przekazać wniosek N. G. zawarty w piśmie z dnia 5 lipca 2019 roku o zasiłek chorobowy, obliczony od podstawy wymiaru składek w wysokości 7 080,65 zł (siedem tysięcy osiemdziesiąt złotych i sześćdziesiąt pięć groszy) za pełny miesiąc, do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z..

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

**Sygn. akt VIII U 1527/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 29 maja 2019r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w Z. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla N. G. z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. wynosi od 1 listopada 2017r. za pełny miesiąc 1 000 zł w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne N. G. z dniem 1 listopada 2018r. została zmieniona z 1 000 zł na 1/2 etatu do 5 000 zł netto bez zmiany zakresu obowiązków oraz zmiany stanowiska. Budzi to wątpliwości czy ustalenie w 2018r. wynagrodzenia nie miało na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z funduszu chorobowego.

W odwołaniu od decyzji sprecyzowanym na rozprawie 21 listopada 2019r. N. G. domagała się jej zmiany w tej części, że podstawa wymiaru składek od 1 listopada 2018r. winna wynosić 5 000 zł netto miesięcznie za pełny wymiar czasu pracy, a brutto 7 080,65 zł. Nadto odwołująca wniosła o przyznanie zasiłku chorobowego zgodnie z właściwą podstawą wynikającą ze stawki z aneksu z 1 listopada 2018r., gdyż było to normalne wynagrodzenie za pracę.

W uzasadnieniu odwołująca wskazała, że w związku ze zmianami struktury wykonywanych usług prac w całym (...) – od 1 listopada 2019r. została wskazana jako osoba wykonująca pracę również za nieobecną D. S. ( zatrudniona na cały etat – leczenie onkologiczne ) – widoczne na raportach (...) wysyłanych co miesiąc do ZUS. Jak również przez decyzje właścicielskie zmieniono organizację pracy wszystkich osób w (...), z kilku podmiotów zostały one przyporządkowane do konkretnych Spółek, z których wykonywały swoje prace na rzecz pozostałych podmiotów na zasadach usług między spółkami. Odwołująca wskazała, że jej wynagrodzenie nie zmieniło się w żaden znaczący sposób od 2016r., a łączna wypłacona kwota w związku z pracą w spółkach (...) była cały czas na podobnym poziomie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy wniósł o zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W (...) Sp. z o.o. odwołująca N. G. była członkiem zarządu od 2013 do maja 2019r. Spółka matka to (...) (...) i ten podmiot był udziałowcem w następujących spółkach: (...) Sp. z o.o. w T., (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o., (...) sp. z o.o., German (...) sp. z o.o.

Do 31 października 2018r. odwołująca świadczyła pracę w podmiotach (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. i H.. Odwołująca od 2006r. świadczyła pracę w ww. spółkach, łącznie na pełny etat. Z czasem polityka właściciela spółek była taka, aby pracownik miał jeden etat w jednej spółce. Dlatego też z odwołującą rozwiązano umowę o pracę w (...) z dniem 31 października 2018r., a z (...) Spółka z o.o. odeszła z końcem listopada 2018r., natomiast w (...) Sp. z o.o. miała tylko umowę zlecenia ( stąd kwota 400 zł.). Od listopada 2018r. odwołująca była zatrudniona tylko w jednym podmiocie na pełny etat i uzyskiwała takie wynagrodzenie jak suma wynagrodzeń we wszystkich dotychczasowych spółkach. W październiku 2018r. odwołująca uzyskała ponad 21 000 zł przychodu, bowiem był to głównie ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Od listopada 2018r. odwołująca wykonywała czynności na rzecz ww. spółek, lecz nie jako pracownik czy zleceniobiorca tych spółek, lecz jako pracownik (...) E.. (...) E. to podmiot, który świadczy usługi księgowe oraz usługi budowlane, pozostałe podmioty to agencje pracy tymczasowej.

Od 25 stycznia do 19 kwietnia 2019r. odwołująca była niezdolna do pracy ze względu na schorzenia kardiologiczne. Obecnie odwołująca nie pracuje u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z uwagi na stres i schorzenie kardiologiczne. Pracę zakończyła w dniu 31 maja 2019r.

**/ dowód z: akt ZUS, zeznań świadka R. A. i zeznań odwołującej /**

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie N. G. zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2019r., poz.300 ze zm. ) – zwanej dalej ustawą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust. 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez odwołującą N. G. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownika zatrudnionego w (...) Sp. z o.o.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony od 1 listopada 2018r. w kwocie 5 000 zł netto miesięcznie, bowiem organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, że ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia miało na celu jedynie zapewnienie odwołującej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży i nawet, gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem ( por wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast 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 § 2 i §3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ( por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

***Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki, gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia, a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczerplania środków FUS.***

Zgodnie z art. 78§1 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

**Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji ( por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).**

**W tym miejscu podkreślić należy, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżanych deklaracji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 ).**

Na skutek przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie podzielił wątpliwości organu rentowego co do ustalonego przez strony wynagrodzenia dla odwołującej.

**Z materiału dowodowego sprawy wynika, że od 1 listopada 2018r. odwołująca faktycznie uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł netto, czyli 7 080,65 zł brutto miesięcznie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy z tytułu zatrudnienia w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. Odwołująca porównywalne wynagrodzenie otrzymywała przed tą datą w związku z zatrudnieniem łącznie na pełny etat w kilku spółkach należących do tego samego właściciela. Od 1 listopada 2018r. odwołująca wykonywała generalnie taką samą pracę polegającą na usługach księgowych także dla ww. spółek, przy czym była już wtedy zatrudniona tylko w jednej spółce (...) Sp. z o.o. w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, gdy polityka właścicielska była taka, aby pracownicy mieli jeden etat w jednej spółce, a nie kilka cząstkowych etatów w wielu spółkach.**

W konsekwencji powyższego, na podstawie uregulowań prawnych powołanych na wstępie rozważań, Sąd w pkt 1 wyroku z mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję orzekając jak w sentencji.

W pkt 2 wyroku Sąd na zasadzie art. 477<sup>10</sup> § 2 k.p.c. przekazał wniosek odwołującej N. G. zawarty w piśmie z 5 lipca 2019r. o zasiłek chorobowy, obliczony od podstawy wymiaru składek w wysokości 7 080,65 zł za pełny miesiąc, do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z..

(-)sędzia Grzegorz Tyrka