

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 października 2015 roku nr (...) - 2 Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania pracy przez Z. D. w (...) sp. z o.o. od dnia 1 lipca 2015 r. stanowi kwota 3 854,88 złotych równą przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w II kwartale 2015 r.

Decyzja została wydana na podstawie art.83 ust.1 punkt 3, art.68 ust.1 lit c, art.41 ust.12 i 13 ust.1, art.6 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz.121 z późn. zm.).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Z. D. ( tj. 8 500,00 zł) została ustalona w celu umożliwienia mu uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego. Organ rentowy podkreślił, że podstawy wymiaru składek wykazywane za Z. D. przez innych płatników w przeszłości kształtowały się na niższych poziomach niż u płatnika tj. (...) sp. z o.o., a w latach 2011 r. – 2014 r. pełniąc funkcję Wiceprezesa Zarządu wykazywano za Z. D. podstawy wymiaru składek w okolicach minimalnego wynagrodzenia. Wątpliwości organu rentowego wzbudziła zasadność tworzenia stanowiska dyrektora sprzedaży u płatnika który zatrudnia siedmiu pracowników, w tym Prezesa i Wiceprezesa Zarządu ( stanowisko dyrektorskie sugeruje istnienie działu, pionu lub innej komórki organizacyjnej podległej dyrektorowi). Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił także, iż za pozostałych ubezpieczonych płatnik składek wykazuje podstawy wymiaru składek na znacznie niższym poziomie oraz zwrócił uwagę na krótki okres dzielący zgłoszenie do ubezpieczeń Z. D., powstanie u niego niezdolności do pracy i złożenie przez niego wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego.

*/decyzja w aktach ZUS/*

W dniu 25 listopada 2015 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie Z. D. od powyższej decyzji. W treści odwołania zarzucono zaskarżonej decyzji błąd w ustaleniach stanu faktycznego i wadliwą ocenę zebranego materiału dowodowego. Z. D. podkreślił, że celem powierzenia mu stanowiska dyrektora ds. handlowych było zwiększenie wyników sprzedaży firmy, a także ( w okresie późniejszym ) stworzenie pionu handlowego. Wnioskodawca wskazał, że określenie jego uposażenia w kwocie wskazanej w treści umowy o pracę odpowiadało wynagrodzeniom osiąganym w branży w której działał płatnik. Z. D. zaznaczył, że posiada stosowne doświadczenie zawodowe, a także, że na wcześniej zajmowanych stanowiskach otrzymywał wynagrodzenie znacznie wyższe od wynagrodzenia minimalnego. Wnioskodawca podkreślił, że fakt krótkiego okresu zatrudnienia nie może stanowić podstawy do kwestionowania faktu zatrudnienia i wysokości zarobków.

*/odwołanie k.2-16/*

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

*/odpowiedź na odwołanie k.18-19/*

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Z. D. urodził się (...) Z. D. posiada średnie wykształcenie techniczne. Jego doświadczenie zawodowe związane było z okresami profesjonalnej aktywności :

- w okresie od 1 marca 1989 r. do 31 stycznia 2014 r. Z. D. był właścicielem firmy (...) świadczącej profesjonalne usługi pralnicze.

- w okresie od 1 stycznia 1998 r. do 31 grudnia 2001 r. wnioskodawca zatrudniony był na stanowisku wiceprezesa w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością.

- w okresie od 1 czerwca 2011 r. do 28 lutego 2014 r. Z. D. zatrudniony był na stanowisku wiceprezesa ( w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/4 etatu) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. W początkowym okresie wynagrodzenie wnioskodawcy wynosiło 1 400,00 zł brutto , a od dnia 1 stycznia 2014 r. jego wynagrodzenie zostało określone w wysokości 1 680,00 zł.

/curriculum vitae , zawarte w aktach osobowych k. 12, świadectwo pracy k.33-33 odwrót akt ZUS , umowa o pracę k.10 , aneks do umowy o pracę k.11, zeznania wnioskodawcy e-protokół rozprawy z dnia 21 września 2016 r., płyta CD k. 135 /

Pomiędzy ustaniem zatrudnienia w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. , a podjęciem zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wnioskodawca nie był nigdzie zatrudniony.

/zeznania wnioskodawcy min.00:02:31 – 00:14:01 e-protokołu rozprawy z dnia 21 września 2016 r. , płyta CD k.135 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:17 – 00:17:53 protokołu rozprawy z dnia 16 maja 2016 r. , płyta CD k.36/

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 28 września 2012 r. (umowa spółki została zawarta w dniu 10 lipca 2012 r.) Głównym przedmiotem działalności spółki jest sprzedaż oraz serwis urządzeń i akcesoriów wykorzystywanych w pralnictwie przemysłowym . (...) sp. z o. o. jest przedstawicielem holenderskiej firmy (...) na Polskę i Europę Wschodnią.

/okoliczność bezsporna , a nadto wyciągi z Krajowego Rejestru Sądowego k.65-76 odwrót/

W dniu 30 czerwca 2015 r. pomiędzy (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. , a Z. D. została zawarta umowa o pracę na czas określony 1 roku ( z datą rozpoczęcia obowiązków pracowniczych z dniem 1 lipca 2015 r.). Wnioskodawcy powierzono obowiązki dyrektora sprzedaży , a jako miejsce wykonywania pracy wskazano terytorium Polski oraz zagranicę. W treści umowy wskazano ,że Z. D. będzie świadczyć pracę wymiarze pełnego etatu z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 8 500,00 zł brutto.

/umowa o pracę k.26 akt ZUS/

W chwili zawierania umowy o pracę z wnioskodawcą , prezesem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. był W. H..

/wyciągi z Krajowego Rejestru Sądowego k.65-72/

U podstaw zatrudnienia Z. D. leży fakt, iż znał on specyfikę branży, w której działała (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. , a W. H. znał wnioskodawcę ze spotkań branżowych, nadto wnioskodawca zaakceptował zaproponowane wynagrodzenie. Głównym celem jaki pracodawca postawił przed wnioskodawcą było zwiększenie sprzedaży oferowanych przez spółkę urządzeń pralniczych ( koszt jednostkowy takiego urządzenia to około 20 tys. zł.).

/zeznania świadka W. H. min.00:14:01 – 00:19:58 protokołu rozprawy z dnia 21 września 2016 r. , płyta CD k.135 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:48 – 00:23:08 protokołu rozprawy z dnia 11 lipca 2016 r. , płyta CD k.55/

Powierzone obowiązki pracownicze Z. D. wykonywał zarówno w W. (dokąd dojeżdżał pociągiem lub samochodem z miejsca swojego zamieszkania tj. Łodzi) jak i w miejscu swojego zamieszkania skąd prowadził korespondencję mailową oraz telefoniczną z potencjalnymi kontrahentami. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy był elastyczny, a

powierzone obowiązki wnioskodawca wykonywał przez 8 – 10 godzin dziennie. Podstawowym zadaniem powierzonym Z. D. było stworzenie przez niego pionu handlowego i w tym zakresie wnioskodawca posiadał dużą elastyczność decyzyjną. Po dwóch tygodniach wykonywania obowiązków pracowniczych wnioskodawca odbył szkolenie na terenie Holandii. W zakresie wykonywania stosunku pracy Z. D. zapoznawał się z technologią produkowanych maszyn, wdrażał się w produkty, które firma produkowała i sprzedawała.

/zeznania wnioskodawcy min.00:02:31 – 00:14:01 protokołu rozprawy z dnia 21 września 2016 r. , płyta CD k.135 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:17 – 00:17:53 protokołu rozprawy z dnia 16 maja 2016 r. , płyta CD k.36 oraz zeznania świadka W. H. min.00:14:01 – 00:19:58 protokołu rozprawy z dnia 21 września 2016 r. , płyta CD k.135 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:48 – 00:23:08 protokołu rozprawy z dnia 11 lipca 2016 r. , płyta CD k.55 , oświadczenie k.12 akt ZUS/

***W czasie zatrudnienia wnioskodawcy nastąpił spadek sprzedaży oferowanych przez spółkę produktów.***

/zeznania świadka W. H. min.00:14:01 – 00:19:58 protokołu rozprawy z dnia 21 września 2016 r. , płyta CD k.135 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:48 – 00:23:08 protokołu rozprawy z dnia 11 lipca 2016 r. , płyta CD k.55/

Z. D. stał się niezdolny do pracy w dniu 6 sierpnia 2015 r.

/zaświadczenie lekarskie k.31 akt ZUS/

W czasie nieobecności wnioskodawcy w pracy, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. nie zatrudniła nowego pracownika w jego miejsce , a pewnym zakresie obowiązki Z. D. zostały przejęte przez innego pracownika spółki, zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2 500,00 zł netto, przy czym pracownik ten nie zajmował się poszukiwaniem potencjalnych odbiorców oferowanych przez spółkę produktów.

/zeznania świadka W. H. min.00:14:01 – 00:19:58 protokołu rozprawy z dnia 21 września 2016 r. , płyta CD k.135 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:48 – 00:23:08 protokołu rozprawy z dnia 11 lipca 2016 r. , płyta CD k.55/

Stosunek pracy z wnioskodawcą ustał w dniu 20 lutego 2016 r.

/okoliczność bezsporna/

W latach **2014 – 2015 wynagrodzenia pracowników** zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę na poszczególnych stanowiskach w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kształtowały się następująco:

- prezes – 2 774,95 zł brutto.
- księgowa – 3 983,50 zł brutto.
- serwisant – od ustawowego wynagrodzenia minimalnego do 3 960,00 zł brutto.
- koordynator - od ustawowego wynagrodzenia minimalnego do 3 493,21 zł brutto.
- specjalista do spraw marketingu - 2 500,00 zł brutto.
- pracownik obsługi maszyn - ustawowe wynagrodzenie minimalne.

/zestawienie k.94/

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. osiągnęła następujące przychody ze sprzedaży produktów, towarów, materiałów oraz usług:

- w 2014 r. - 3 169 455,64 zł ( zysk wyniósł 119 546,31 zł)

- w 2015 r. - 2 442 562,86 zł ( zysk wyniósł 105 232,12 zł)

/zestawienie k.83/

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z dokumentów w tym o umowy o pracę z wnioskodawcą, zestawienia wynagrodzeń pracowników, bilanse spółki. Dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, ani pod względem autentyczności ani treści merytorycznej.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy doprowadził do negatywnej oceny wiarygodności zeznań Z. D. oraz W. H. w zakresie, w jakim wskazywali oni na potrzebę ustalenia wynagrodzenia wnioskodawcy w wysokości 8 500,00 zł brutto zł. Wskazać bowiem należy, iż określenie wynagrodzenia wnioskodawcy w takiej wysokości było zaprzeczeniem strategii prezentowanej przez spółkę w stosunku do osób zatrudnianych w oparciu o umowy o pracę.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie, jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, że przedmiotem osądu w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych są okoliczności istotne do ustalenia konkretnych i indywidualnych praw lub obowiązków ubezpieczeniowych ujawnionych i dochodzonych w postępowaniu sądowym. W rozważanej sprawie przedmiotem sporu między wnioskodawcą Z. D., a organem rentowym była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, mająca bezpośrednie przełożenie na wysokość świadczeń uzyskiwanych przez wnioskodawcę z ubezpieczenia społecznego.

Organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia przyznanego Z. D. w umowie o pracę z dnia 30 czerwca 2015 r. i uznał, że podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odpowiada kwota

3 854,88 złotych czyli kwota przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w II kwartale 2015r.

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz jednocześnie nie można zapominać, że wolność kontraktowa realizuje się wyłącznie w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Wynika to wprost z dyspozycji art. 353<sup>1</sup> k.c., który na podstawie art.300 k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Przepis ten wymaga, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Odpowiednie zastosowanie art.58 k.c. pozwala z kolei 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 – dotknięte są sankcją nieważności bezwzględnej. Jakkolwiek z punktu widzenia art.18§1 k.p., regulującego treść umowy o pracę, umówienie się, co do wynagrodzenia wyższego od najniższego jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają jedynie, 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, który w prawie ubezpieczeń społecznych ma szczególnie doniosłe znaczenie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że o ile nadmierne uprzywilejowanie płacowe pracownika mieści się w granicach swobody kształtowania postanowień umownych na gruncie zasad prawa pracy, o tyle na płaszczyźnie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, tym samym postanowieniom można przypisać zamiar nadużycia prawa do świadczeń przysługujących z ubezpieczenia.

Wynika to m.in. z alimentacyjnego charakteru tych świadczeń oraz zasady solidarności, która wymaga, by 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. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych uwzględniać powinien między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, podleganie odpowiedzialności materialnej oraz dyspozycyjność (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 roku, I UK 302/13, Lex; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych działa w zakresie swych uprawnień przyznanych na mocy przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (zwanej dalej ustawą systemową). Art.86 ust.2 tejże ustawy upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, w tym zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art.41 ust.1 ustawy systemowej. Dane zawarte w raporcie, w tym wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez organ rentowy, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art.58 k.c.). Z kolei na podstawie art.41 ust.13 w zw. z art. art.68 pkt 1 lit. c ustawy systemowej organ rentowy jest uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia. Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ingerująca w ten element stosunku ubezpieczeniowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Wskazać należy, że u podstaw zatrudnienia wnioskodawcy legła chęć zwiększenia sprzedaży oferowanych przez spółkę urządzeń pralniczych. Wnioskodawca posiadał stosowne kompetencje do wykonywania obowiązków pracowniczych na powierzonym mu stanowisku. Niemniej jednak w ocenie Sądu przyznane wnioskodawcy wynagrodzenie w wysokości 8 500,00 zł brutto znacząco odbiegało od wynagrodzenia, które rzeczywiście powinno być mu wypłacane. Oczywistym jest fakt, iż pracownik posiadający wiadomości specjalne czy też umiejętności jest poszukiwany na rynku pracy, a jego wynagrodzenie jest wyższe od przeciętnego. Niemniej jednak przedsiębiorca zatrudnia pracownika po to by osiągnąć ekonomiczny skutek w postaci zysku, a nie po to by stanowisko pracy generowało stratę. W sytuacji, więc gdy w związku z prowadzoną działalnością przedsiębiorca ponosi stratę, podejmuje on czynności mające doprowadzić do poprawy sytuacji.

W rozpoznawanej sprawie wnioskodawca zgodnie z powierzonymi mu obowiązkami pracowniczymi miał pozyskiwać klientów, a nadto stworzyć pion handlowy. Na skutek jednak długotrwałej nieobecności wnioskodawcy w pracy, jego zatrudnienie nie przynosiło spółce oczekiwanych korzyści. Dziwić, zatem może, że wobec takich okoliczności spółka nie podejmowała żadnych kroków i wbrew wcześniejszej logice (tj. zatrudnienia odpowiedniego specjalisty) część obowiązków pracowniczych wnioskodawcy powierzono innemu pracownikowi. Ponadto widać tutaj pewną niekonsekwencję pracodawcy, który z jednej strony godzi wypłacać się wysokie wynagrodzenie pracownikowi, a w sytuacji, gdy takiego pracownika zastępuje inny pracownik (wykonując zbliżone obowiązki) nie przekłada się to w żaden sposób na wzrost wynagrodzenia pracownika zastępującego. Z takiego działania pracodawcy łatwo, więc wprowadzić wniosek, iż miał on świadomość, że wynagrodzenie wnioskodawcy jest stanowczo za wysokie.

Ponadto zatrudnienie wnioskodawcy z tak wysokim wynagrodzeniem przeczyło polityce kadrowej spółki zatrudniającej pracowników , gdzie ( nie licząc wnioskodawcy) najwyższe wynagrodzenie wynosiło 3 983,50 zł brutto ( w przypadku księgowej , a zarobki prezesa spółki wynosiły jedynie 2 774,95 zł brutto.

Podkreślić należy , że pomimo oczywistego faktu, iż spółka nie odnosiła korzyści z zatrudnienia wnioskodawcy, nie podjęto choćby próby ograniczenia (w tym zmniejszenia wynagrodzenia wnioskodawcy) strat.

Ustalenie zatem wynagrodzenia wnioskodawcy w wysokości 8 500,00 zł należy ocenić jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Sprzeczność ta polegała na zamiarze uzyskania korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Skoro część czynności prawnej okazała się sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, dotknięta była w tym zakresie sankcją nieważności bezwzględnej, stosownie do dyspozycji art.58§2 i 3 k.c.

W rezultacie stwierdzenia braku ważnych postanowień umownych regulujących wysokość wynagrodzenia, a tym samym wysokość podstawy wymiaru składek, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 41 ust. 13 w zw. z art. art. 68 pkt 1 lit. c ustawy systemowej, władny był ustalić ten parametr stosunku ubezpieczeniowego samodzielnie. Ustalenie go na kwotę 3 854,88 zł. ***czyli równą przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w II kwartale 2015r.***, nie odbiega w istotny sposób od wzorca godziwego wynagrodzenia pracownika o poziomie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego wnioskodawcy, przy uwzględnieniu świadczeń uzyskiwanych przez pozostałych pracowników zatrudnionych w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Kierując się zaprezentowaną powyżej argumentacją, Sąd Okręgowy na podstawie art.477<sup>14</sup>§1 k.p.c. oddalił odwołanie, jako niezasadne.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawcy.