

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 maja 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla Nabili K. - M. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. została obniżona do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. kwoty:

- 1 680,00 zł za maj 2014 r.
- 56,00 zł za czerwiec 2014 r.
- 392,00 zł za grudzień 2014 r.
- 233,34 zł za wrzesień 2015 r.
- 58,33 zł za październik 2015 r.
- 61,66 zł za kwiecień 2016 r.
- 1 295,00 zł za maj 2016 r.
- 1 850,00 zł za czerwiec 2016 r.
- 678,27 zł za lipiec 2016 r.
- 1 266,67 zł za styczeń 2017 r.
- 1 066,67 zł za luty 2017 r.
- 1 260,00 zł za luty 2018 r.

W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 2 maja 2014 r. N. M. została zatrudniona u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora operacyjnego z wynagrodzeniem składającym się z podstawy miesięcznej w kwocie 3 500,00 zł oraz premii uznaniowej w wysokości 1 500,00 zł, a już od dnia 2 czerwca 2014 r. stała się niezdolna do pracy. Pomimo jednak długiego okresu nieobecności Nabili K. - M. w pracy tj. od 2 czerwca 2014 r. do 12 grudnia 2014 r., od 16 grudnia 2014 r. do 21 grudnia 2014 r., od 23 grudnia 2014 r. do 17 lipca 2015 r., od 19 lipca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r., od 5 września 2015 r. do 23 października 2015 r., od 26 października 2015 r. do 23 kwietnia 2016 r., od 25 kwietnia 2016 r. do 9 maja 2016 r., od 13 maja 2016 r. do 11 stycznia 2017 r. oraz od 15 lutego 2017 r. do 12 lutego

2018 r. płatnik składek nie zatrudnił pracownika który miałby wykonywać obowiązki pracownicze powierzone Nabili K. - M.. W ocenie organu rentowego przedstawione dokumenty potwierdzające świadczenie pracy przez N. K. - M., nie uzasadniają faktu tak wysokiej kwoty wynagrodzenia (w raporcie imiennym za maj 2014 r. wykazano podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 5 000,00 zł). Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że większość powierzonych Nabili K. - M. obowiązków pracowniczych nie mogła być przez nią wykonywana z uwagi na fakt, że była ona jedynym pracownikiem zatrudnionym w firmie płatnika w okresie do marca 2018 r., a ponadto do 15 września 2017 r. N. M. pełniła także funkcję członka zarządu i reprezentowała firmę płatnika. Ponadto wskazano, że budzi wątpliwość podjęcie dodatkowego zatrudnienia z tak wysoką podstawą wymiaru na pełen etat przez N. K. - M. u płatnika (...) sp. z o.o., będąc jednocześnie zatrudnioną w podmiocie (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. w okresie od dnia 16 października 2006 roku do 11 stycznia 2017 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w godzinach od 8.00 do 16.00. W ocenie organu rentowego zawarcie umowy o pracę z tak wysokim wynagrodzeniem miało jedynie na celu uzyskanie przez N. K. - M. zasiłków z ubezpieczenia chorobowego.

/decyzja k.297 – 301 akt ZUS/

W dniu 18 czerwca 2018 r. płatnik składek (...) sp. z o.o. złożyła odwołanie płatnika od ww. decyzji. W uzasadnieniu odwołania wskazano, że zaoferowana Nabili K. – M. kwota wynagrodzenia zasadniczego tj. 3 500,00 zł odpowiadała zarówno kwalifikacjom, jak i doświadczeniu zawodowemu jakie ona posiada, a wręcz była zaniżona zważywszy na wysokość średniego wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Skarżący podkreślił, że pracę w firmie płatnika N. M. łączyła z zatrudnieniem w firmie (...) Sp. z o.o., gdzie wynagrodzenie na powierzonym jej stanowisku wynosiło 7 500,00 zł i tym samym nie sposób porównywać jej wynagrodzenia z osobą dopiero rozpoczynającą karierę zawodową. W ocenie skarżącego, obniżenie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych podstawy wymiaru składek Nabili K. – M., zważywszy na stan jej zdrowia, było działaniem dyskryminacyjnym. Skarżący podniósł, że kwota wynagrodzenia, które osiągała nie była kwotą wysokiego wynagrodzenia, a co również istotne choroba Nabili K. – M. z całą pewnością nie była fikcyjna.

/odwołanie k.3 – 5/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie k.18 – 19 odwrót/

Na rozprawie w dniu 8 maja 2019 r. N. M. przyłączyła się do stanowiska płatnika składek.

/stanowisko N. K. - M. min.00:01:16 – 00:09:23 rozprawy z dnia 8 maja 2019 r., płyta CD k.412/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. została zawiązana na podstawie umowy z dnia 4 września 2013 r. i wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 5 września 2013 r., pod numerem KRS (...). Wspólnikami spółki są M. P. posiadający 120 udziałów o łącznej wartości 6 000,00 zł oraz M. K. posiadająca 1240 udziałów o łącznej wartości 62 000,00 zł. Członkami zarządu spółki są M. K. (prezes zarządu) oraz M. P. (członek zarządu). Każdy z członków zarządu posiada upoważnienie do samodzielnego składania oświadczeń w imieniu spółki. W ramach działalności gospodarczej spółka zajmuje się prowadzeniem salonu solarium oraz klubokawiarni, zlokalizowanych w jednym lokalu. Zarówno salon solarium, jak i klubokawiarnia funkcjonują w godzinach popołudniowych.

/odpis z KRS k.113 – 115 odwrót akt ZUS, zeznania M. P. min.00:10:31 – 00:18:43 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:18 – 00:27:30 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294/

N. M. urodziła się w dniu (...), legitymuje się wykształceniem wyższym w zawodzie biotechnologa.

/okoliczności bezsporne/

N. M. jest córką M. K..

/okoliczność bezsporna/

W dniu 2 maja 2014 r. pomiędzy płatnikiem składek, a N. K. – M. zawarto umowę o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. Umowa została zawarta na czas nieokreślony, a Nabili K. – M. powierzono obowiązki pracownice dyrektora operacyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści umowy wskazano, że N. M. będzie otrzymywać

wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 500,00 zł brutto miesięcznie oraz premię uznaniową w wysokości 1 500,00 zł.

/umowa o pracę k. 21 – 25 akt ZUS/

W chwili zawierania ww. umowy, spółka nie zatrudniała pracowników, a kolejnego pracownika zatrudniono w marcu 2018 r. w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1.050 zł brutto. W dniu 2 lipca 2018 roku płatnik zatrudnił kolejnego pracownika w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1.050 zł brutto na stanowisku barmana.

/zeznania M. P. min.00:10:31 – 00:18:43 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:18 – 00:27:30 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294; pismo – k.29/

N. M. w związku z powierzeniem jej ww. obowiązków miała zająć się rozwojem firmy, w tym kwestiami marketingowymi, a także doprowadzić do uruchomienia klubokawiarni, która nie istniała jeszcze w tamtym okresie.

/zeznania M. K. min.00:18:43 – 00:33:56 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r. , płyta CD k.50, zeznania N. K. - M. min.00:33:56 – 00:45:09 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:30 – 00:49:44 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294/

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do powierzonych Nabili K. – M. zadań należało: zapewnienie wysokiej jakości obsługi klienta, kontakty z usługodawcami i dostawcami, negocjowanie najkorzystniejszych dla firmy warunków umów z dostawcami i usługodawcami, prowadzenie działań marketingowych na małą i szeroką skalę, wdrażanie elementów (...) w firmie, rekrutacja pracowników, organizowanie szkoleń dla pracowników , przydzielanie zadań pracownikom i nadzór nad ich wykonaniem, szkolenie personelu, przedstawianie raportów z wykonanej pracy, wykonywanie innych czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego, przestrzeganie przepisów ustanowionych wewnątrz firmy oraz zasad bezpieczeństwa.

/umowa o pracę k. 21 – 25 akt ZUS/

N. M. zajmowała się przede wszystkim kwestiami związanymi z prowadzeniem solarium , a powierzone obowiązki wykonywała zarówno w weekendy, jak i w pozostałe dni tygodnia w godzinach popołudniowych. W godzinach od 8.00 do 16.00 świadczyła pracę na rzecz SP (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. (w firmie tej wnioskodawczyni była zatrudniona w okresie od 16 października 2006 r. do 11 stycznia 2017r., przy czym w okresie 16 października 2006 r. do 31 maja 2014 r. wykonywała obowiązki pracownicze kierownika jakości – GW (Q. Manager), a w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 11 stycznia 2017 r. wykonywała obowiązki pracownicze koordynatora jakości - Q. assurance coordinator).

/świadcstwo pracy - dokumentacja osobowa ubezpieczonej k.29, zeznania M. P. min.00:10:31 – 00:18:43 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:18 – 00:27:30 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294, zeznania M. K. min.00:18:43 – 00:33:56 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506, zeznania N. K. - M. min.00:33:56 – 00:45:09 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:30 – 00:49:44 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294; faktury – k.481-485/

Począwszy od dnia 2 czerwca 2014 r. N. M. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku ze stwierdzonymi u niej schorzeniami natury endokrynologicznej oraz psychiatrycznej. Była niezdolna do pracy w następujących okresach: od 2 czerwca 2014 r. do 12 grudnia 2014 r., od 16 grudnia 2014 r. do 21 grudnia 2014 r., od 23 grudnia 2014 r. do 17 lipca 2015 r., od 19 lipca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r., od

5 września 2015 r. do 23 października 2015 r., od 26 października 2015 r. do 23 kwietnia 2016 r., od 25 kwietnia 2016 r. do 9 maja 2016 r., od 13 maja 2016 r. do 11 stycznia 2017 r. oraz od 15 lutego 2017 r. do 12 lutego 2018 r.

/dokumentacja medyczna w aktach sprawy, zeznania N. K. - M. min.00:33:56 – 00:45:09 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:30 – 00:49:44 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294/

Podczas nieobecności N. K. – M. w pracy, płatnik składek nie zatrudnił pracownika na jej miejsce, a jej obowiązki pracownicze były wykonywane przez członków zarządu spółki. Główną przyczyną braku zatrudnienia pracownika w miejsce N. K. – M. była zła sytuacja finansowa spółki.

/zeznania M. P. min.00:10:31 – 00:18:43 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:18 – 00:27:30 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294/

Z początkiem marca 2018 r. N. K. – M. powróciła do pracy w firmie płatnika.

/zeznania M. P. min.00:10:31 – 00:18:43 rozprawy z dnia 18 lipca 2019 r., płyta CD k.506 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:18 – 00:27:30 rozprawy z dnia 25 lutego 2019 r., płyta CD k.294/

W latach 2014 – 2017 przychody płatnika przedstawiały się następująco:

- 2014 r. – 14 108,39 zł (strata wyniosła 14 813,03 zł),
- 2015 r. – 19 369,93 zł (strata wyniosła 3 397,10 zł),
- 2016 r. – 25 193,10 zł (strata wyniosła 14 314,15 zł),
- 2017 r. – 43 207,88 zł (strata wyniosła 15 840,70 zł).

/rachunek zysków i strat płatnika k.116 – 128/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dowody w postaci dokumentów, a jedynie częściowo w oparciu o dowód z zeznań przesłuchanej w sprawie N. K. – M. oraz M. P. i M. K. reprezentujących płatnika składek. Jako niewiarygodne, Sąd ocenił złożone przez ww. zeznania w zakresie, w jakim wskazywali oni na zaistnienie po stronie płatnika konieczności zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem określonym w treści umowy o pracę z dnia 2 maja 2014 r. Przeciwno prawdziwości tych twierdzeń wskazuje bowiem nie tylko zakres czynności, jakimi zajmowała się wnioskodawczyni w ramach obowiązującego ją stosunku pracy (które w istocie sprowadzały się do obsługi salonu – solarium), ale przede wszystkim brak zatrudnienia pracownika podczas długotrwałej nieobecności N. K. – M. w pracy. Podkreślenia wymaga przy tym, że w kontrolowanym okresie (około 4 lat) ubezpieczona świadczyła pracę tylko przez 2 pełne miesiące, co świadczy, że pracodawca pomimo tak długiej nieobecności jedynego pracownika w firmie nie widział potrzeby zatrudnienia osoby na zastępstwo - na stanowisku dyrektora operacyjnego, a wręcz wskazał, że nie miał środków finansowych na ten cel. Powyższe znajduje zresztą potwierdzenie w dokumentacji finansowej, z której wprost wynika, że firma płatnika w latach 2014 – 2017 z całą pewnością nie osiągała przychodów, które pozwalałyby na pokrycie kosztów wynagrodzenia ubezpieczonej, a nadto w całym wskazanym okresie spółka ponosiła stratę.

Zauważyć także należy, że ubezpieczona w okresie zatrudnienia w odwołującej spółce była także zatrudniona w SP (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. - do dnia

11 stycznia 2017r., w której świadczyła pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, a zatem w pełnym wymiarze czasu pracy (tak jak u płatnika składek). Wprawdzie przedmiotem tego postępowania jest kwestia wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jednakże nie należy tracić z pola widzenia okoliczności, czy była w ogóle realna możliwość świadczenia przez N. K. – M. pracy u dwóch pracodawców (mających siedzibę w Z. i P.) w pełnym wymiarze czasu pracy. Co prawda ubezpieczona była zatrudniona u płatnika w systemie zadaniowego czasu pracy, pamiętać jednak należy, że podstawowa zasada stosowania zadaniowego systemu czasu

pracy polega na właściwym ustaleniu wymiaru zadań powierzanych pracownikowi. Zakres powierzonych obowiązków musi umożliwiać pracownikowi ich wykonanie w podstawowym systemie czasu pracy, tj. w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie w ciągu 40 godzin tygodniowo w ramach przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (art. 140 w związku z art. 129 Kodeksu pracy). Jeżeli wykonanie powierzonych zadań w systemie zadaniowym czasu pracy jest niemożliwe w ramach ustawowych norm czasu pracy, to pracownikowi przysługuje rekompensata za pracę nadliczbową. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99; OSNAP 2000/22, poz. 810) zbyt obszerne ustalenie zakresu zadań w systemie zadaniowym kwalifikuje się jako polecenie świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy. A zatem nie bez znaczenia wbrew stanowisku odwołującego było ustalenie, ile czasu zajmowała N. K. – M. praca na rzecz płatnika.

Jak zeznała ubezpieczona pracę na rzecz płatnika wykonywała w dni powszednie w godzinach od 17.00 do 22.00, a w soboty i niedzielę od 10.00 do 22.00. Zeznania jej w tym zakresie nie są wiarygodne, gdyż w tym wypadku oznaczałoby to, że pracowała codziennie przez 14 godzin, a należy mieć na uwadze, że w tym czasie wychowywała córkę urodzoną w maju 2012 roku. Poza tym podane przez nią godziny wskazywałyby na pracę z przekroczeniem norm tygodniowych czasu pracy, a co za tym idzie koniecznością wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co nie miało miejsca w przypadku w/w.

Sąd Okręgowy pominął dokumentację złożoną przez ubezpieczoną przy piśmie z dnia 30 maja 2019 roku (k.417-478) na potwierdzenie świadczenia pracy w maju 2014 roku, gdyż brak jest jakichkolwiek dowodów, iż dokumenty te przygotowała właśnie N. K. – M. oraz że zostały przygotowane w miesiącu maju 2014 roku.

Sąd oddalił wniosek płatnika składek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków pracowników ZUS: E. Ś. i B. N.. W ocenie Sądu okoliczności wszczęcia postępowania zakończonych wydaniem zaskarżonej decyzji nie są istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W zaskarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował bowiem wysokość podstawy wymiaru składek zadeklarowanej przez płatnika za ubezpieczoną, a zatem jedynie ta kwestia, tj. zasadność stanowiska zajętego w tym zakresie przez organ rentowy była przedmiotem niniejszego postępowania.

Ewentualne nieprawidłowości w zakresie czynności podejmowanych w postępowaniu przez organem rentowym nie mają znaczenia w sprawie. Zakres i przedmiot rozpoznania sądowego wyznacza zawsze treść decyzji organu rentowego i rozstrzygnięcie Sądu odnosi się do zaskarżonej decyzji (zob. art. 477 § 2, art. 477¹⁴ § 2 i art. 477^{14a} k.p.c.), w oparciu o materiał zgromadzony w aktach organu rentowego, w tym przekazywanych danych z systemu informatycznego oraz obowiązujące przepisy prawa. Stanowisko takie od lat jest ugruntowane w orzecznictwie sądów powszechnych, a jego odzwierciedleniem jest - między innymi - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 września 2010 r., III UK 15/10 (LEX nr 667499), w którym Sąd ten między innymi wskazał, że zakres rozpoznania i orzeczenia (przedmiot sporu) w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wyznaczony jest w pierwszej kolejności przedmiotem decyzji organu rentowego zaskarżonej do sądu ubezpieczeń społecznych, a w drugim rzędzie przedmiotem postępowania sądowego determinowanego zakresem odwołania od tejże decyzji. Dalej Sąd Najwyższy podniósł, że odwołanie pełni rolę pozwu, a jego zasadność ocenia się na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego. Postępowanie sądowe skupia się na wadach wynikających z naruszenia przez organ rentowy prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnej, spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2010 r., II UK 151/09, LEX nr 585708). Powyższe stanowisko jest kontynuowane w najnowszym orzecznictwie sądów powszechnych, tj. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 18 kwietnia 2017 r., III AUa 503/16, LEX nr 2344187.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie płatnika nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Sam fakt wykonywania przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków w ramach umowy o pracę nie stanowił przedmiotu sporu pomiędzy stronami (w myśl art. 230 k.p.c.).

Z rozstrzygnięcia zaskarżonej decyzji jasno bowiem wynika, że organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia Nabili K. – M., a nie fakt podlegania przez nią ubezpieczeniom społecznym.

Zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2019, poz. 300 dalej przywoływana jako ustawa), płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Z kolei art. 13 pkt 1 ustawy wskazuje, iż obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust. 1 ustawy)

W myśl art. 18 ust. 1 ustawy, 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.

Przychód został zdefiniowany w art. 4 pkt 9 ustawy, jako przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych m.in. z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Z art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy wynika natomiast, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie ustalania wymiaru składek i ich poboru (od której przysługuje odwołanie do Sądu - art. 83 ust. 2), co jest naturalną konsekwencją tego, iż do zakresu działania tego organu należy wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne (art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy). Wymierzanie składek oznacza natomiast określenie wysokości tych składek według wynikającej z ustawy stopy procentowej (art. 22 ustawy) od podstawy wymiaru ustalonej zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 18-21 ustawy).

Z powyższego wynika zatem, że organ rentowy może zatem ustalać decyzjami wymiar składek.

Zgodnie z ugruntowanym już poglądem judykatury, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach uprawnienia wynikającego z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy w zw. z art. 83 ustawy, może zakwestionować i zmienić, w drodze decyzji, wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe - jeżeli jednak kwestionuje wysokość wynagrodzenia (przychodu) w zasadzie jedynie poprzez odwołanie do instytucji prawa cywilnego względnie prawa pracy regulujących stosunki prawne, na podstawie których ustalono wynagrodzenie.

Jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa, a więc okoliczności czyniących czynność prawną nieważną w myśl art. 58 § 1 i 3 k.c. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. z wielu np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238).

Mając na uwadze powołany w podstawie prawnej zaskarżonej decyzji art. 58 § 2 k.c. Sąd zważył, że zgodnie z treścią art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Paragraf 2 cytowanego przepisu wskazuje z kolei, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Natomiast art. 58 § 3 k.c. wskazuje, że jeżeli nieważność jest dotknięta tylko część czynności prawnej czynności pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba, że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynności nie zostałyby dokonane.

Dla oceny zajścia przesłanek z art. 58 § 1 – 3 k.c. istotne znaczenie ma przepis regulujący kwestię wysokości wynagrodzenia pracowników – art. 78 § 1 k.p. – zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone,

aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Rekonstruując klauzule obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. i naruszenia art. 58 § 2 k.c. przy ocenie, czy wynagrodzenie było zawyżone, należy mieć na uwadze, 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. Od jego wysokości zależą wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę ustalając de facto ów przychód, 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. W związku z powyższym 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. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 listopada 2015 r. III AUa 939/15, za: LEX nr 1950563)

W niniejszej sprawie należało ocenić czynność prawną w zakresie określenia miesięcznej wysokości podstawy wymiaru składek Nabili K. – M. na kwotę 5 000,00 zł (3.500,00 zł wynagrodzenia zasadniczego i 1.500,00 zł premii).

Przeprowadzone w tym kierunku postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do przekonania, iż wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, określona w umowie o pracę z dnia 2 maja 2014 r. nie odpowiadała charakterowi świadczonej przez nią pracy, a tym bardziej nie miała pokrycia w środkach finansowych, jakimi dysponował płatnik składek. Ustalone w sprawie okoliczności potwierdzają słuszność oceny ZUS co do tego, że określenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia na kwotę 5 000,00 zł miesięcznie było czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego. Podkreślić bowiem należy, że wykonywane przez N. K. – M. obowiązki pracownicze sprowadzały się w istocie do obsługi prowadzonego przez spółkę salonu solarium, a zatem nie wymagały po stronie ubezpieczonej szczególnych kompetencji, czy też doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie nie zachodziła konieczność określenia takiej wysokości wynagrodzenia, jak wskazana w treści umowy o pracę z dnia 2 maja 2014 r. Ustalone w sprawie okoliczności potwierdzają słuszność oceny ZUS co do tego, że określenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 5 000,00 zł było czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, której celem było uzyskanie wyższych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby u płatnika zaistniała potrzeba powierzenia wnioskodawczyni obowiązków dyrektora operacyjnego w wymiarze czasu pracy - pełen etat. Twierdzenie to uzasadnia fakt, iż płatnik podczas nieobecności ubezpieczonej w pracy nie zatrudnił w ogóle pracownika na to stanowisko, a nadto jej obowiązki wykonywane były przez członków zarządu – w tym czasie spółka nie zatrudniała żadnego pracownika. Dopiero w marcu 2018 roku i lipcu 2018 roku zatrudniono pracowników w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.050 zł – odpowiadającym minimalnemu wynagrodzeniu dla tej części etatu.

Zgodnie z art. 13 Kodeksu pracy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Zasada godziwości wynagrodzenia nie wyznacza jednak dolnej granicy płacy, ale także górne granice płacy z czego wynika niegodziwość płacy rażąco wysokiej. Wynagrodzenie godziwe to inaczej należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Umowa o pracę wywołuje skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, bowiem kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to doniosłe skutki zarówno z punktu widzenia pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Podkreślić przy tym należy, iż w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zauważyć przy tym wypada, że chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych 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.

Jak już wyżej zaznaczono istotne znaczenie ma przepis regulujący kwestię wysokości wynagrodzenia pracowników tj. art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 świadczonej pracy.

Sąd Okręgowy nie neguje kwalifikacji skarżącej oraz faktu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych w ramach stosunku pracy. Niemniej jednak biorąc pod uwagę rodzaj wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków pracowniczych, które sprowadzały się w istocie do obsługi salonu – solarium, fakt braku zatrudnienia pracownika podczas długotrwałej nieobecności ubezpieczonej w pracy oraz okoliczność, że płatnik nie dysponował środkami finansowymi na pokrycie należnego ubezpieczonej wynagrodzenia należy uznać, że wysokość wynagrodzenia N. K. – M. określona w umowie o pracę z dnia 2 maja 2014 r. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń oraz zakazem świadomego osiągnięcia przez jednych ubezpieczonych nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu i w tym zakresie stosownie do art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest nieważna.

Należy zatem zaaprobować stanowisko organu rentowego, co do przyjętej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

z/ odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć odwołującemu

29.08.2019r.