

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. ustalił dla A. G. (1) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w firmie (...) od 1 stycznia 2019 r. w kwocie 4 927,17 zł. W uzasadnieniu wskazano, że pomiędzy płatnikiem, a A. G. (1) w dniu 29 grudnia 2017 r. została zawarta umowa o pracę na okres próbny na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 stycznia 2018 r. do 31 marca 2018 r. z wynagrodzeniem w wysokości 4 210,00 zł brutto. Umową o pracę z dnia 15 marca 2018 r. zostały zmienione warunki płacy A. G. (2) tj. począwszy od dnia 1 kwietnia 2018 r. płatnik określił wynagrodzenie A. G. (2) na kwotę 4 927,17 zł brutto, a nadto dokonał zmiany dotyczącej zajmowanego stanowiska rozszerzając zakres czynności o specjalistę ds. BHP (pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian). Umowa o pracę z dnia 15 marca 2018 r. była następnie wielokrotnie zmieniana aneksami tj. aneksem z dnia 1 października 2018 r. na mocy którego wynagrodzenie A. G. (2) zostało określone w wysokości 5 640,00 zł; aneksem z dnia 31 października 2018 r. na mocy którego płatnik dokonał zmiany czasu pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę na 7/8 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 4 935,00 zł, aneksem z dnia 28 grudnia 2018 r. na mocy którego od dnia 1 stycznia 2019 r. zmieniono warunki płacy i wymiar czasu pracy na pełen etat z wynagrodzeniem w wysokości 6 000,00 zł brutto (pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian). Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że A. G. (2) złożyła roszczenie o zasiłek opiekuńczy od 4 stycznia 2018 r. do 12 stycznia 2018 r., od 16 marca 2018 r. do 23 marca 2018 r., od 9 kwietnia 2018 r. do 13 kwietnia 2018 r., od 5 października 2018 r. do 12 października 2018 r., od 22 października 2018 r. do 26 października 2018 r. oraz roszczenie o zasiłek chorobowy za okres od 17 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił również, że wprawdzie od 18 lutego 2019 r. płatnik zatrudnił pracownika w miejsce nieobecnej A. G. (2), to jednak wynagrodzenie tego pracownika było znacznie niższe od wynagrodzenia A. G. (2). W ocenie organu rentowego, podstawa wymiaru składek w kwocie 6 000,00 zł miesięcznie od dnia 1 stycznia 2019 r. nie była spowodowana rzeczywistym awansem ubezpieczonej, ani powierzeniem jej nowych znacznie poważniejszych obowiązków pracowniczych, lecz miała na celu jedynie zapewnienie jej wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy. Z uwagi na powyższe Zakład przyjął do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od 1 stycznia 2019 r. przychód w wysokości 4 927,17 zł.

/decyzja w aktach ZUS/

W dniu 15 maja 2019 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie A. G. (1) od ww. decyzji. W uzasadnieniu odwołania A. G. (1) wskazała, że organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności sprawy tj. m.in. podjęcia przez A. G. (1) od dnia 1 listopada 2018 r. zatrudnienia w innej firmie, a co za tym idzie wynikającej z tego faktu konieczności zmniejszenia wymiaru czasu pracy z pełnego na 7/8 etatu, jak również faktu posiadania przez A. G. (1) kwalifikacji zawodowych, czy też doświadczenia zawodowego. Wnioskodawczyni jednocześnie podkreśliła, że pracodawca zawarł z nią aneks z dnia 28 grudnia 2018 r. z uwagi na konieczność skorzystania z jej umiejętności, a tak określone wynagrodzenie miało stanowić dla niej dodatkową motywację do pracy.

/odwołanie k. 3 – 6/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację.

/odpowiedź na odwołanie k.7 - 8/

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2019 r. pełnomocnik zainteresowanego płatnika składek przyłączył się do złożonego przez wnioskodawczynię odwołania oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, a pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

/protokół rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. została zawiązana na podstawie umowy spółki z dnia 17 czerwca 2014 r. i wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 30 lipca 2014 r. , pod numerem KRS (...). Wspólnikami spółki są: S. M. posiadający 90 udziałów o łącznej wartości 9 000,00 zł oraz I. K. posiadająca 10 udziałów o łącznej wartości 1 000,00 zł. Prezesem i jedynym członkiem zarządu spółki jest S. M.. W ramach działalności gospodarczej spółka zajmuje się prowadzeniem księgowości, kadrami zarówno firm zewnętrznych, jak i podmiotów powiązanych ze spółką

/odpis z KRS k.38 – 40; zeznania wnioskodawczynie min.01:28:03 – 01:28:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:14 – 00:31:39 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172 , zeznania zainteresowanego min.00:31:39 – 00:50:50 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r./

Wnioskodawczynie A. G. (1) urodziła się (...) Posiada wykształcenie wyższe – jest licencjatem zarządzania w specjalności rachunkowości i analizy finansowej oraz magistrem finansów i rachunkowości. A. G. (1) odbyła również studia podyplomowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/okoliczności bezsporne/

W dniu 29 grudnia 2017 r. pomiędzy płatnikiem, a wnioskodawczynią została zawarta umowa o pracę na okres próbny od dnia 1 stycznia 2018 r. do 31 marca 2018 r. Wnioskodawczynie powierzono obowiązki specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 4 210,00 zł brutto.

W dniu 15 marca 2018 r. pomiędzy płatnikiem, a wnioskodawczynią została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2018 r. Wnioskodawczynie powierzono obowiązki specjalisty ds. kadr, płac i bhp w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 4 927,17 zł brutto.

W ww. okresie do obowiązków pracowniczych A. G. (1) należało wykonywanie wszelkich czynności kadrowych (związanych m.in. z zatrudnianiem, jak zwalnianiem pracowników tj. przygotowywanie skierowań na badania lekarskie, tworzenie umów o pracę, dokumentów związanych z zatrudnieniem, tworzenie akt osobowych, sporządzanie wypowiedzi, świadectw pracy, wyliczanie deklaracji ZUS, PFRON, tworzenie deklaracji do ZUS, pilnowania ważności badań lekarskich, sporządzanie wszelkich zaświadczeń dotyczących pracowników, wdrażanie (...), badanie ważności szkoleń BHP, wyliczanie wynagrodzeń i sporządzanie list płac) dotyczących zarówno pracowników spółki płatnika, jak również pracowników spółek powiązanych kapitałowo ze spółką płatnika. Łącznie skarżąca obsługiwała ok. 130 pracowników.

Aneks z dnia 1 października 2018 r. strony zmieniły umowę o pracę z dnia 15 marca 2018 r. w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie. Począwszy od dnia 1 października 2018 r. wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie została określona w kwocie 5 640,00 zł brutto. U podstaw zwiększenia wynagrodzenia wnioskodawczynie legł fakt zwiększenia jej obowiązków o wykonywanie dodatkowych czynności z zakresu BHP takich jak pilnowanie ważności szkoleń, udzielanie porad BHP np. jakie zastosować tańsze zabezpieczenia na budowie. Poza tym wnioskodawczynie miała stopniowo wdrażać się w czynności księgowe i pomagać koleżance z księgowości. Wszystkie czynności w systemie odwołująca robiła pod swoim loginem.

Aneks z dnia 31 października 2018 r. strony zmieniły umowę o pracę z dnia 15 marca 2018 r. w zakresie dotyczącym wymiaru czasu pracy wnioskodawczynie oraz wysokości jej wynagrodzenia. Począwszy od dnia 1 listopada 2018 r. wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie została określona w kwocie 4 935,00 zł brutto w wymiarze czasu pracy wynoszącym 7/8 etatu. Powyższy aneks został zawarty w związku prośbą wnioskodawczynie o zmniejszenie wymiaru czasu pracy spowodowane sprawami rodzinnymi. Skarżąca nie chciała, aby pracodawca wiedział od razu, że zdecydowała się ona na podjęcie dodatkowego zatrudnienia w listopadzie 2018 r. w firmie (...). Wnioskodawczynie

wnosiła o zmianę wymiaru czasu pracy jedynie na listopad i grudzień, gdyż wiedziała, że styczeń w kadrach to bardzo gorący okres i będzie musiała wrócić na cały etat. Poza tym chciała, żeby pracodawca się zgodził na obniżenie wymiaru czasu pracy.

/dokumentacja pracownicza wnioskodawczynie k.29, zeznania wnioskodawczynie min.01:28:03 – 01:28:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:14 – 00:31:39 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172 , zeznania zainteresowanego min.00:31:39 – 00:50:50 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r./

O fakcie zajścia w ciążę wnioskodawczynie dowiedziała się w połowie listopada 2018 r. (badaniem przeprowadzonym w dniu 11 grudnia 2018 r. ustalono, że wnioskodawczynie znajdowała się wówczas w 9/10 tygodniu ciąży). Zainteresowanego poinformowała o ciąży dopiero jak szła do lekarza, od którego uzyskała zwolnienie lekarskie

/zeznania wnioskodawczynie min.01:28:03 – 01:28:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:14 – 00:31:39 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172 , dokumentacja medyczna wnioskodawczynie k.138 – 139 odwrót/

W związku z intensywnym rozwojem zarówno spółki płatnika, jak również podmiotów powiązanych z nią kapitałowo na przełomie lat 2018 – 2019, w spółce płatnika doszło do wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, księgowych oraz kadrowych.

W spornym okresie wysokość wynagrodzenia pracowników zatrudnianych przez płatnika na poszczególnych stanowiskach kształtowała się następująco:

- specjalista ds. kadr i płac – 5 000,00 zł
- specjalista ds. personalnych i wynagrodzeń – 6 000,00 zł
- specjalista ds. administracyjnych – 2 780,00 zł
- asystent ds. księgowości – 3 500,00 zł
- samodzielna księgowa – 7 090,00 zł

/ zeznania zainteresowanej min.01:28:20 – 01:28:36 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:31:39 – 00:50:50 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172 , zestawienie wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnianych przez płatnika k. 20 – 21/

Aneks z dnia 28 grudnia 2018 r. strony zmieniły umowę o pracę z dnia 15 marca 2018 r. w zakresie dotyczącym wymiaru czasu pracy wnioskodawczynie oraz wysokości jej wynagrodzenia. Począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie została określona w kwocie 6 000,00 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy.

/dokumentacja pracownicza wnioskodawczynie k.29 , zeznania wnioskodawczynie min.01:28:03 – 01:28:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:14 – 00:31:39 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172 , zeznania zainteresowanej min.01:28:20 – 01:28:36 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:31:39 – 00:50:50 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172/

Z pisemnego zakresu obowiązków wnioskodawczynie wynikało, że do jej obowiązków należało:

- obsługa kadrowo – płacowa pracowników.
- przygotowywanie dokumentów dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy.
- prowadzenie akt osobowych.

- bieżąca aktualizacja bazy danych kadrowo – płacowych pracowników.
- sporządzanie list płac.
- opracowywanie wzorów dokumentów , procedur, regulaminów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.
- współpraca z instytucjami zewnętrznymi w zakresie wymaganych dokumentów oraz naliczania zobowiązań (m.in. ZUS , GUS , PFRON , Urząd Skarbowy).
- przygotowywanie raportów dotyczących zatrudnienia , wynagradzania i innych zagadnień związanych z działaniami HR.
- kontrola i aktualizacja badań lekarskich pracowników.
- kontrola ważności szkoleń BHP.
- doradztwo z zakresu BHP.
- sporządzanie deklaracji ZUS i podatkowych.
- wystawianie wymaganych przepisami dokumentów i zaświadczeń dla pracowników.
- bieżący kontakt z pracownikami w sprawach kadrowo – płacowych.
- przygotowywanie i wykonywanie przelewów płacowych.
- obsługa zajęć komorniczych.
- rozliczanie wyciągów bankowych.
- działanie zgodnie z interesem firmy.

/zakres obowiązków wnioskodawczynie z dnia 28 grudnia 2018 r. w dokumentacji pracowniczej wnioskodawczynie k.29/

Począwszy od 1 stycznia 2019 r. , w godzinach od 7 do 15 wnioskodawczynie , zgodnie z powierzonym zakresem obowiązków z dnia 28 grudnia 2018 r., świadczyła pracę u zainteresowanego, a od 16 do 19 pracowała w połowie wymiaru czasu pracy w firmie (...). Jednocześnie skarżąca miała zajmować się coraz szerzej sprawami księgowymi. Wynikało to między innymi z tego, że jedna z firm powiązanych była badana przez biegłego księgowego za rok 2018, co wiązało się ze zwiększeniem obowiązków księgowych samej księgowej. Dodatkowe obowiązki księgowe R. T. (księgowa firmy) wprowadzała wnioskodawczynie już od października 2018 roku. Chodziło o wprowadzanie wyciągów, uzgadnianie rachunków, sprawdzanie rejestrów VAT, wprowadzanie faktur i wykonywanie innych czynności księgowych, jeżeli zaszła taka potrzeba. Na przełomie 2018/2019 miesięcznie wpływało ok. 700 faktur. Wnioskodawczynie miała dostęp do programu księgowego, miała swój login, hasło. Miała dostęp do faktur, kasy, banku, jak i programu kadrowo-płacowego. Wprowadzała tam wyciągi bankowe, szykowała paczki do wysyłki do banku, wprowadzała faktury, weryfikowała z rejestrem VAT-owskim, czasami księgowała też w księgach.

/zeznania wnioskodawczynie min.01:28:03 – 01:28:20 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:14 – 00:31:39 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172 , zeznania świadka R. T. min.01:01:25 – 01:18:48 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172; zeznania zainteresowanej min.01:28:20 – 01:28:36 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:31:39 – 00:50:50 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. , płyta CD k.172/

Od 17 stycznia 2019 r. wnioskodawczynie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

/okoliczność bezsporna/

Podczas nieobecności wnioskodawczynie w pracy zainteresowany zatrudnił pracownika na jej miejsce tj. B. K., która przejęła obowiązki wnioskodawczynie w zakresie spraw kadrowych. Nie miała ona wykształcenia wyższego jak skarżąca, ale miała doświadczenie zawodowe. W odniesieniu zaś do powierzonych wnioskodawczynie obowiązków księgowych, zostały one przejęte przez zatrudnioną w firmie na stanowisku asystenta księgowego A. K.. Księgowa przyuczała ją do nowych obowiązków. Wykonywała wszystkie dodatkowe czynności księgowe, które wcześniej należały do obowiązków wnioskodawczynie. Pracownika na zastępstwo wnioskodawczynie firma poszukiwała praktycznie od momentu pójścia przez nią na zwolnienie lekarskie, ale dwie osoby zrezygnowały i nie podjęły się pracy. W końcu zatrudniono P. R..

W początkowym okresie zatrudnienia tj. podczas okresu próbnego, wynagrodzenie B. K. wynosiło miesięcznie 5 000,00 zł, a po zawarciu z B. K. umowy na czas określony wynagrodzenie to wzrosło do kwoty 6 000,00 zł. B. K. wiedziała, że wnioskodawczynie wcześniej zajmowała się sprawami kadrowymi wszystkich tych firm, gdyż jej nazwisko wyświetlało się w programie.

/zeznania zainteresowanej min.01:28:20 – 01:28:36 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:31:39 – 00:50:50 , zeznania świadków: B. K. min.00:53:56 – 01:01:25 , R. T. min.01:01:25 – 01:18:48, A. K. min.01:18:48 – 01:22:59 rozprawy z dnia 12 listopada 2019 r. płyta CD k.172/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, w tym akt ZUS, akt osobowych, a także na podstawie zeznań wnioskodawczynie, zainteresowanej oraz świadków. Zeznający w sprawie zgodnie przedstawili całokształt okoliczności związanych z funkcjonowaniem spółki płatnika w obrocie, jak również odnieśli się do zakresu obowiązków pracowniczych wykonywanych przez wnioskodawczynię począwszy od 1 stycznia 2019 r. oraz przyczyn leżących u podstaw zwiększenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w spółce.

Tak zgromadzony materiał dowodowy był spójny i wiarygodny. Sąd mógł zatem dokonać niewątpliwych ustaleń co do zakresu obowiązków wnioskodawczynie na zajmowanym stanowisku i adekwatności do nich wskazanego w umowie o pracę wynagrodzenia. Sąd nie miał wątpliwości, że zeznania wnioskodawczynie , zainteresowanej oraz świadków są wiarygodne i pozwalają na ustalenie, że A. G. (1) rzeczywiście wykonywała swoje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy oraz otrzymywała wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę. Wskazane zeznania są jasne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Twierdzenia wnioskodawczynie zostały potwierdzone przez jej pracodawcę oraz znajdując odzwierciedlenie w zgromadzonej dokumentacji oraz w zeznaniach świadków.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika organu rentowego o zobowiązanie płatnika do załączenia do akt sprawy wyciągu z akt osobowych pracowników A. K., B. K. i R. T., co do zakresu obowiązków w okresie do marca 2019 r. na okoliczność przejęcia zakresu obowiązków wnioskodawczynie przez poszczególnych pracowników, gdyż w ocenie Sądu wnioski te zmierzały jedynie do przedłużenia postępowania i w żaden sposób nie mogły podważyć zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia .

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Na wstępie wskazać należy, że 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 jednak wysokość wynagrodzenia A. G. (1), a nie fakt podlegania przez nią ubezpieczeniu społecznym.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt.1 i art. 13 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j.: Dz. U. z 2019 r., poz. 645) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

W związku z powyższym wskazać należy, że wysokość wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego.

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała SN z 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki SN z 2.08.2007 r., III UK 26/07, z 19.09.2007 r., III UK 30/07).

Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie odwołująca się w dniu 29 grudnia 2017 r. zawarła z płatnikiem umowę o pracę na okres próbny na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 stycznia 2018 r. do 31 marca 2018 r. z wynagrodzeniem w wysokości 4 210,00 zł brutto, a umową o pracę z dnia 15 marca 2018 r. zostały zmienione warunki płacy A. G. (1) tj. począwszy od dnia 1 kwietnia 2018 r. płatnik określił wynagrodzenie A. G. (2) na kwotę 4 927,17 zł brutto, a nadto dokonał zmiany dotyczącej zajmowanego stanowiska rozszerzając zakres czynności o specjalistę ds. BHP (pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian). Umowa o pracę z dnia 15 marca 2018 r. była następnie wielokrotnie zmieniana aneksami tj. aneksem z dnia 1 października 2018 r. na mocy którego wynagrodzenie A. G. (2) zostało określone w wysokości 5 640,00 zł, aneksem z dnia 31 października 2018 r. na mocy którego płatnik dokonał zmiany czasu pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę na 7/8 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 4 935,00 zł oraz aneksem z dnia 28 grudnia 2018 r. na mocy którego od dnia 1 stycznia 2019 r. zmieniono warunki płacy i wymiar czasu pracy na pełen etat z wynagrodzeniem w wysokości 6 000,00 zł brutto.

Ważność zmodyfikowanej aneksem z 28 grudnia 2018 r. umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia została jednak zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym zamiarze osiągania korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W tym miejscu stwierdzić należy, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z 9.08.2005r., III UK 89/05, LEX nr 182780, wyrok SN z 4.08.2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776, wyrok SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy z podstawą wymiaru składek określoną zaskarżoną decyzją. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wypłacona wnioskodawcy za jego pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, że sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku SN z 4.08.2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 §1 k.c.)”, a w wyroku SN z 25.01.2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235) stwierdzono, że „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, że ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń

społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (zob. wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002/4/90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem mimo tego, że postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 [1] k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok SA w Krakowie z 20.12.2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdził, że ustalona wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy przez nią świadczonej. W pierwszej kolejności należy wskazać, że wnioskodawczyni posiada odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, a tym samym stosowne kwalifikacje do pracy na stanowisku specjalisty ds. kadr, płac i bhp z wynagrodzeniem w wysokości 6 000,00 zł. Wskazać należy, że rodzaj, zakres oraz ilość realizowanych przez wnioskodawczynię obowiązków pracowniczych, począwszy od 1 stycznia 2019 r. z całą pewnością uzasadniała wynagrodzenie w takiej wysokości. Co więcej, określenie wynagrodzenia wnioskodawczyni w takiej właśnie wysokości było uzasadnione potrzebami płatnika i z całą pewnością stanowiło dla wnioskodawczyni dodatkową motywację do pracy. Nie ma wątpliwości, że u płatnika zaistniała potrzeba zatrudnienia

pracownika na powierzonym wnioskodawczyni stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy, a wskazuje na to choćby fakt zatrudnienia nowej pracownicy w czasie jej nieobecności. Co warte podkreślenia pracownica ta, pomimo niższego niż odwołująca wykształcenia, otrzymywała wynagrodzenie w tej samej wysokości mimo, że nie przejęła zadań skarżącej w zakresie księgowości. Zadania te przejęła inna – specjalnie przyuczona do tych zadań – pracownica. Nie ulega także wątpliwości, że w związku z intensywnym rozwojem zarówno spółki płatnika, jak również podmiotów powiązanych z nią kapitałowo, na przełomie lat 2018 – 2019 w spółce płatnika doszło do wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, księgowych, czy też kadrowych.

Należy podkreślić, że do obowiązków specjalisty ds. kadr, płac i bhp należało wykonywanie wszelkich czynności kadrowych (związanych m.in. z zatrudnianiem, jak zwalnianiem pracowników tj. przygotowywanie skierowań na badania lekarskie, tworzenie umów o pracę, dokumentów związanych z zatrudnieniem, tworzenie akt osobowych, sporządzanie wypowiedzeń, świadectw pracy, wyliczanie deklaracji ZUS, PFRON, tworzenie deklaracji do ZUS, pilnowania ważności badań lekarskich, sporządzanie wszelkich zaświadczeń dotyczących pracowników, wdrażanie (...), badanie ważności szkoleń BHP, wyliczanie wynagrodzeń i sporządzanie list płac) dotyczących zarówno pracowników spółki płatnika, jak również pracowników spółek powiązanych kapitałowo ze spółką płatnika. Łącznie skarżąca obsługiwała ok. 130 pracowników.

Z dniem 1 października 2018 r. strony zmieniły umowę o pracę w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni, które wzrosło. U podstaw zwiększenia wynagrodzenia wnioskodawczyni legł fakt zwiększenia jej obowiązków o wykonywanie dodatkowych czynności nie tylko z zakresu BHP (takich jak pilnowanie ważności szkoleń, udzielanie porad BHP np. jakie zastosować tańsze zabezpieczenia na budowie), ale poza tym wnioskodawczyni miała stopniowo wdrażać się w czynności księgowe i pomagać koleżance z księgowości. Kolejna zmiana nastąpiła od 1 listopada 2018 roku w zakresie dotyczącym wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni i tym samym również wysokości jej wynagrodzenia, które uległo proporcjonalnemu zmniejszeniu (z kwoty 5640 zł do kwoty 4935 zł). Powyższy aneks został zawarty w związku prośbą wnioskodawczyni o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 7/8. Skarżąca wskazała pracodawcy w piśmie, że związane jest to ze sprawami rodzinnymi, ale w rzeczywistości zdecydowała się ona na podjęcie dodatkowego zatrudnienia od listopada 2018 r. w firmie (...) i nie chciała o tym, w tamtym okresie informować zainteresowanego. Wnioskodawczyni wnosiła o zmianę wymiaru czasu pracy jedynie na listopad i grudzień, gdyż wiedziała, że styczeń w kadrach to bardzo gorący okres i będzie musiała wrócić na cały etat. Powyższe nie miało nic wspólnego z zajęciem w ciężę odwołującej, gdyż o tym fakcie dowiedziała się dopiero w połowie listopada 2018 r. Zainteresowanego poinformowała o ciąży dopiero jak szła do lekarza, od którego uzyskała zwolnienie lekarskie w styczniu 2019 roku.

Aneks z dnia 28 grudnia 2018 r. strony zmieniły umowę o pracę z dnia 15 marca 2018 r. w zakresie dotyczącym wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni oraz wysokości jej wynagrodzenia. Począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni została określona na poziomie 6 000,00 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy. A zatem realnie wynagrodzenie wzrosło o 360 zł w stosunku do wcześniejszego. Powyższe było związane z tym, że skarżąca miała zajmować się coraz szerzej sprawami księgowymi. Wynikało to między innymi z tego, że jedna z firm powiązanych była badana przez biegłego księgowego za rok 2018, co wiązało się ze znacznym zwiększeniem obowiązków księgowych samej księgowej.

Jak wynika wprost z powyższego R. T. (księgowa firmy) dodatkowe obowiązki księgowe wprowadzała wnioskodawczyni już od października 2018 roku, co przyznała w swoich zeznaniach, natomiast od stycznia 2019 r. zakres obowiązków księgowych miał być jeszcze większy m.in. w związku z kontrolą. Skarżąca wprowadzała wyciągi, uzgadniała rachunki, sprawdzała rejestry VAT, wprowadzała faktury i wykonywała wszelkie innych czynności księgowe jej zlecane, jeżeli zaszła taka potrzeba. Na przełomie 2018/2019 miesięcznie wpływało ok. 700 faktur. Wnioskodawczyni miała też dostęp do programu księgowego, miała swój login, hasło. Miała dostęp do faktur, kasy, banku, jak i programu kadrowo-płacowego. Wprowadzała tam wyciągi bankowe, szykowała paczki do wysyłki do banku, wprowadzała faktury, weryfikowała z rejestrem VAT-owskim, czasami księgowała też w księgach.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego, ustalona wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni i jej wymiar czasu pracy w żaden sposób nie mogą zostać uznane za niezgodne z rzeczywistością. Odnosnie wymiaru czasu pracy dość zauważyć, że obowiązki skarżącej po rozpoczęciu przez nią korzystania ze zwolnienia lekarskiego, faktycznie przejęły dwie osoby (nowo zatrudniona pracownica do spraw kadr oraz asystentka księgowej, która wykonywała czynności księgowe dotychczas znajdujące się w obowiązkach wnioskodawczyni). Również wynagrodzenie, w tym stanie faktycznym, nie może zostać uznane za wygórowane i stanowi wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez odwołującą.

Podkreślić należy w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także SN w wyroku z 15.02.2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, że na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę w zakresie wynagrodzenia czy wymiaru czasu pracy w okresie spornym, była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu mając na uwadze wszystkie poczynione wyżej rozważania należy uznać, że wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie 6 000,00 zł nie było wygórowane w świetle poziomu wykształcenia, zakresu obowiązków, zajmowanej pozycji w firmie, a także rodzaju i jakości świadczonej przez nią pracy wraz z zakresem odpowiedzialności i stanowiło wynagrodzenie godziwe oraz ekwiwalentne. Brak jest również jakichkolwiek podstaw do podważania wymiaru czasu pracy skarżącej.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia A. G. (1) w firmie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od 1 stycznia 2019 roku na kwotę 6 000,00 zł.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. na rzecz A. G. (1) i (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty po 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił zgodnie z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem i aktami rentowymi, doręczyć pełnomocnikowi ZUS wraz z pouczeniem, iż ma on prawo wniesienia apelacji od tego wyroku do Sądu Apelacyjnego w Łodzi za pośrednictwem Sądu Okręgowego w Łodzi w terminie 21 dni od dnia doręczenia wyroku wraz z uzasadnieniem.

S.B.