

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 czerwca 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe L. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., od 13.06.2019 r. stanowi kwota:

06/2019 r.- 3678,28 zł

07/2019 r. - 5082,80 zł

08/2019 r. - 5294,58 zł

od 09/2019 r. do 11/2019r. - 0,00 zł

12/2019 r.-6141,70 zł

01/2020r.-2753,22 zł

tj. kwota odpowiadająca najwyższemu wynagrodzeniu za pracę w wysokości 6353,48 zł występującemu w firmie (...) Sp. z o.o. oraz ta kwota proporcjonalnie pomniejszona zgodnie z przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy w związku z nieobecnością w pracy z powodu choroby.

W ocenie ZUS, analiza dokumentów zgromadzonych w sprawie nie potwierdza że od dnia 13 czerwca 2019 roku ubezpieczona świadczyła pracę za wynagrodzeniem w kwocie 11672,88 zł brutto.

(decyzja – k. 226-229 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła L. K. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżając ją w części w zakresie ustalenia podstaw wymiaru składek za okres od czerwca do sierpnia 2019 roku oraz od grudnia 2019 roku do stycznia 2020 roku.

Skarżonej decyzji zarzucono: naruszenie przepisów art. 18 ust 1 i 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 78 § 1 k.p. poprzez bezzasadne uznanie, że ustalenie wynagrodzenia otrzymywanego przez wnioskodawczynię miało stanowić czynność prawną sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Wobec powyższego ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę w (...) Sp. z o.o. stanowi kwota:

a. za czerwiec i lipiec 2019 roku – 11 672,88 zł;

b. za sierpień 2019 roku – 10 116,50 zł;

c. za grudzień 2019 roku – 11 672,88 zł;

d. za styczeń 2020 roku – 5 058,25 zł.

Ponadto wniosła o zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

(odwołanie – k. 3-4 verte)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

(odpowiedź na odwołanie – k. 10-12)

Postanowieniem z dnia 17 września 2020 roku tutejszy sąd zawiesił postępowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. z uwagi na toczące się w Sądzie Okręgowym w Łodzi postępowanie o sygn. akt VIII U 3945/19, a dotyczące kwestii podlegania przez ubezpieczoną obowiązkowym ubezpieczeniom jako pracownika (...) Sp. z o.o. w okresie od 1 grudnia 2015 roku do 12 czerwca 2019 roku.

(postanowienie z uzasadnieniem – k. 19, k. 26-27)

Zażalenie na w/w postanowienie wniosła skarżąca reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

(zażalenie – k. 30-31 verte)

W odpowiedzi na zażalenie organ rentowy wniósł o jego oddalenie jako niezasadnego i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

(odpowiedź na zażalenie – k. 40-40 verte)

Postanowieniem z dnia 14 grudnia 2020 roku wydanym w sprawie o sygn. akt III AUz 301/20 Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił zażalenie wnioskodawczynie na postanowienie Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 17 września 2020 roku.

(postanowienie – k. 46)

W dniu 25 stycznia 2021 roku pełnomocnik organu rentowego wniósł o uzupełnienie postanowienia Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 grudnia 2020 roku w zakresie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym.

(wniosek – k.50)

Postanowieniem z dnia 8 lutego 2021 roku wydanym w sprawie o sygn. akt III AUz 301/20 Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uzupełnił postanowienie z dnia 14 grudnia 2020 roku w taki sposób, iż jego dotychczasową treść zawarł w punkcie pierwszym i dodał punkt drugi w brzmieniu: oddalić wniosek ZUS (...) w Ł. o zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego.

(postanowienie – k. 52)

Postanowieniem z dnia 7 lutego 2022 roku tutejszy sąd podjął zawieszony postępowanie w sprawie.

(postanowienie – k. 64)

Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku zainteresowana (...) Sp. z o.o. przyłączyła się do odwołania.

(rozprawa z dnia 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):04:04 – 00:04:29 – płyta CD – k. 377)

Na rozprawie w dniu 15 maja 2023 roku pełnomocnik wnioskodawczynie poparł odwołanie, wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik płatnika składek poparł odwołanie. Z kolei pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 15 maja 2023 roku e-protokół (...):55:48 – 01:12:21 – płyta CD – k. 670)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Sp. z o.o. w zakresie przedmiotu swojej działalności zajmuje się świadczeniem usług księgowych. Wnioskodawczyni w latach 2015-2019 była prawie wyłącznym udziałowcem spółki (...) Sp. z o.o., pełniła funkcje Prezesa Zarządu spółki.

(okoliczność bezsporna, a ponadto protokół nr (...) i załącznik nr 1 do tego protokołu – część akt B osobowych załączonych do sprawy)

Wnioskodawczyni jest żoną P. K. (1).

(okoliczność bezsporna)

Wnioskodawczyni legitymuje się wyższym wykształceniem. W 2009 roku uzyskała tytuł magistra na kierunku (...) w specjalności rachunkowość i analiza finansowa w (...) Wyższej szkole (...) w Ł..

Z umowy o pracę zawartej pomiędzy (...) Sp. z o.o., a L. K. na czas nieokreślony od 1.12.2015 r. wynika, że była ona zatrudniona w w/w miejscu na stanowisku głównej księgowej w wymiarze czasu pracy 1/5 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 1129,20 zł brutto miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano 1.12.2015 r.

Od 1 kwietnia 2017 roku wnioskodawczyni zatrudniona była w w/w spółce w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1411,50 zł brutto.

Od 1 sierpnia 2017 roku wnioskodawczyni zatrudniona była w w/w spółce w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 5646 zł brutto (1/1 etatu).

Na podstawie spornego aneksu do umowy o pracę, od 1 maja 2019 roku wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni miało wynosić miesięcznie 11 672,88 zł brutto (pełny etat).

(certyfikaty i zaświadczenia o ukończonych kursach- k. 119-121, k. 97-116, umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych – k. 122, paski wynagrodzeń i przelewy wynagrodzeń za miesiące od 05/2019 r. do 08/2019 r. i od 12/2019 r. do 02/2020 r. – k. 126-163, zestawienie czasu pracy za okres od 1.05.2019 r. do 31.08.2019 r. i od 1.12.2019 r. do 29.02.2020 r. – k. 164-167, kwestionariusz osobowy dla pracownika – k. 169-170, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 2.08.2017 r. – k. 171-172, orzeczenie lekarskie nr 1980/2015 r. z 30.11.2015 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku główna księgowa - k. 173, dyplomy – k. 174-175, aneksy – k. 176-179, umowa o pracę – k. 180, listy obecności od 01/2019 r. do 03/2020 r. – k. 191-218 załączonych do sprawy akt organu rentowego, kwestionariusz osobowy – k. A1, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp z dnia 30.11.2015 r. – k. A2, dyplomy – k. A3 – A4, zaświadczenia – k. A5- A19 część A akt osobowych załączonych do sprawy, umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego – k. B7, aneksy – k. B8, k. B10, k. B13-B14, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp z dnia 02.08.2017 r. – k. B11, skierowanie – k. B22, orzeczenie lekarskie – k. B.3, B23 część B akt osobowych załączonych do sprawy, zestawienie czasu pracy – k. 98-102, k. 201-205, listy obecności w kopercie – k. 103, k. 206, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):10:53 – 00:12:26 – płyta CD – k. 377)

W dniu 2 maja 2018 roku wnioskodawczyni urodziła dziecko. Do dnia 30 kwietnia 2019 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego. Wnioskodawczyni pracowała od dnia 24 czerwca 2019 roku do dnia 1 sierpnia 2019 roku, od 21 sierpnia 2019 roku do 30 sierpnia 2019 roku. W okresie od 26.07.2019 r. do 5.08.2019 r. wnioskodawczyni miała wystawione zwolnienia lekarskie z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Ponadto w złożonych za nią dokumentach rozliczeniowych płatnik składek wykazał, że w okresie od 1.09.2019 r. do 1.12.2019 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Do pracy wróciła w dniu 2.12.2019 r., a już od 15.01.2020 r. stała się ponownie niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży. Zaświadczenia lekarskie zostały wystawione na okres od 15.01.2020 r. do 22.06.2020 r. Kolejne dziecko wnioskodawczyni urodziła w dniu 30 czerwca 2020 roku. Następnie skarżąca ponownie

korzystała z urlopu macierzyńskiego. Wróciła do pracy i od lutego 2022 roku udała się na zwolnienie lekarskie z powodu dolegliwości lędźwi.

(zestawienie zaświadczeń – k. 13, zestawienie czasu pracy – k. 98-102, k. 201-205, wykaz placówek – k. 443, dokumentacja medyczna – k. 455-489, w kopercie – k. 491, k. 493-611, w kopercie – k. 63, zestawienie czasu pracy za okres od 1.05.2019 r. do 31.08.2019 r. i od 1.12.2019 r. do 29.02.2020 r. – k. 164-167 załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):12:28 – 00:16:41 – płyta CD – k. 377)

Przedmiotowa spółka oprócz wnioskodawczyni, która zajmowała stanowisko głównej księgowej w spółce zatrudniała także A. L. (10.09.2018 r.- 28.02.2021 r.) na stanowisku samodzielnej księgowej. W 2019 roku otrzymywała wynagrodzenie brutto w wysokości 4640,64 zł. W marcu 2020 roku jej wynagrodzenie wzrosło z kwoty 4923,34 zł do kwoty 6353,48 zł brutto miesięcznie.

(lista pracowników – k. 96-97, listy płac – k. 104-195, umowa zlecenia – k. 197, rejestr godzin – k. 198, rachunek do umowy zlecenia – k. 199, formularz do ubezpieczeń – k. 200, wykaz pracowników – k. 311, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):35:16 – 00:38:36 – płyta CD – k. 377)

A. L. posiadała uprawnienia głównej księgowej. Legitymuje się wykształceniem wyższym licencyjnym z finansów i rachunkowości.

(tabela – k. 394, certyfikat – k. 433-434, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):00:12 – 01:02:22 – płyta CD – k. 377)

A. L. zanim podjęła pracę w (...) Sp. z o.o. miała już doświadczenie w pracy księgowej.

(zeznania występującego w imieniu zainteresowanej (...) Sp. z o.o. P. K. (1) na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):19:28 – 01:22:58 – płyta CD – k. 377)

W 2019 roku spółka (...) Sp. z o.o. zatrudniała (z wyłączeniem skarżącej):

- w styczniu 2019 roku – 7 pracowników;
- w lutym 2019 roku – 8 pracowników;
- w marcu 2019 roku – 8 pracowników;
- w kwietniu 2019 roku – 8 pracowników;
- w maju 2019 roku – 8 pracowników;
- w czerwcu 2019 roku – 8 pracowników;
- w lipcu 2019 roku – 8 pracowników;
- w sierpniu 2019 roku – 9 pracowników;
- we wrześniu 2019 roku – 9 pracowników;
- w październiku 2019 roku – 9 pracowników;
- w listopadzie 2019 roku – 9 pracowników;
- w grudniu 2019 roku – 9 pracowników;

- w styczniu 2020 roku – 9 pracowników;
- w lutym 2020 roku – 9 pracowników;
- w marcu 2020 roku – 9 pracowników;
- w kwietniu 2020 roku – 9 pracowników;
- w maju 2020 roku – 10 pracowników;
- w czerwcu 2020 roku – 9 pracowników;
- w lipcu 2020 roku – 9 pracowników;
- w sierpniu 2020 roku – 10 pracowników;
- we wrześniu 2020 roku – 10 pracowników;
- w październiku 2020 roku – 9 pracowników;
- w listopadzie 2020 roku – 10 pracowników;
- w grudniu 2020 roku – 10 pracowników.

(wykaz osób zatrudnionych – k. 384-387)

W 2019 roku przedmiotowa spółka zatrudniała także P. T. od 01.02.2019 r. -01.05.2020 r. legitymowała się wyższym wykształceniem, licencjackie z informatyki w zarządzaniu 2006 r., magisterskie z zarządzania i marketingu 2008 r. Studia podyplomowe z bankowości 2008. W kwietniu 2019 roku jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.493,21 zł.

(tabela – k. 394 i dokumenty osobowe – k. 395- 436)

W 2022 roku spółka (...) Sp. z o.o. zatrudnia:

1. P. S. (D.) na stanowisku pracownika ds. rachunkowości z wynagrodzeniem w 2022 r. – 5512,00 zł brutto. W kwietniu 2019 roku otrzymywała wynagrodzenie brutto w kwocie 6.048,48 zł, ale jej wynagrodzenie zasadnicze, wynosiło do października roku 2019 włącznie 3.923,64 zł. W kwietniu 2019 roku otrzymała jednorazową premię uznaniową w kwocie zł. 2.124,84. Od listopada 2019 roku P. S. otrzymała podwyżkę do kwoty brutto 4.207,63 zł. W roku 2020 r. nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. P. S. zatrudniona jest w przedmiotowej spółce od 18.11.2016 r., legitymuje się średnim wykształceniem, jest w trakcie studiów licencjackich z finansów i rachunkowości.
2. M. M. na stanowisku (...) Managera z wynagrodzeniem w 2022 r. – 3693,14 zł brutto;
3. P. G. na stanowisku księgowej z wynagrodzeniem w 2022 r. – 4626,62 zł brutto. W kwietniu 2019 roku otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3493,21 zł. Od lutego 2020 roku otrzymała podwyżkę do kwoty brutto 3705,87 zł. P. G. zatrudniona jest w przedmiotowej spółce od 01.01.2019 r., legitymuje się wyższym wykształceniem z finansów i rachunkowości. W 2021 roku uzyskała certyfikat głównego księgowego;
4. J. Ś. na stanowisku młodszej księgowej z wynagrodzeniem w 2022 r. – 3812,84 zł brutto;
5. J. P. na stanowisku księgowej z wynagrodzeniem w 2022 r. – 4207,63 zł brutto. W kwietniu 2019 roku otrzymała jednorazową premię uznaniową w kwocie zł. 2.332,61. Od listopada 2019 roku otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do kwoty brutto zł. 4.207,63. J. P. zatrudniona jest w przedmiotowej spółce od 23.09.2015 r., legitymuje się wyższym wykształceniem z zakresu administracji;

6. A. K. na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac z wynagrodzeniem w 2022 r. – 5625,04 zł brutto;

(lista pracowników – k. 96-97, tabela – k. 394 i dokumenty osobowe – k. 395- 436, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):28:19 – 00:32:16 – płyta CD – k. 377)

Wnioskodawczynie nie potrafiła określić w jakim stopniu po podpisaniu spornego aneksu do umowy o pracę zmianie uległa ilość klientów, którymi zajmować się miała w ramach obsługi księgowej.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):41:54 – 00:47:34 – płyta CD – k. 377)

Wnioskodawczynie pracowała na programie C. (...).

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):47:34 – 00:55:32– płyta CD – k. 377)

W maju 2019 roku wnioskodawczynie nie wykonała żadnego schematu czynności kadrowych. Nie wykonała w tamtym czasie żadnych czynności zawodowych, nie obsługiwała klientów spółki.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):57:00 – 01:00:12 – płyta CD – k. 377)

W okresie usprawiedliwionej nieobecności wnioskodawczynie w pracy obowiązki przynależne do jej stanowiska pracy przejął mąż P. K. (1) będący wiceprezesem zarządu (...) Sp. z o.o., a także pracujący w spółce w charakterze doradcy biznesowego. P. K. (1) nadzorował pracę zespołu, pozyskiwał klientów, podpisywał z nimi umowy. Mimo przejścia w powyższym zakresie obowiązków skarżącej, wynagrodzenie za pracę P. K. (1) w żaden sposób nie wzrosło.

(listy płac – k. 104-195, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):20:22 – 00:25:30 i 01:05:15 – 01:08:51– płyta CD – k. 377, zeznania występującego w imieniu zainteresowanej (...) Sp. z o.o. P. K. (1) na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):22:58 – 01:26:18– płyta CD – k. 377)

Zdarzało się, że spółka (...) Sp. z o.o. współpracowała z doradcą podatkowym. Przedmiotowej spółki nie stać było, aby na stałe zatrudnić doradcę w firmie.

(zeznania występującego w imieniu zainteresowanej (...) Sp. z o.o. P. K. (1) na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 roku e-protokół (...):29:08 – 01:32:21-płyta CD – k. 377 i uzupełniające zeznania występującego w imieniu zainteresowanej (...) Sp. z o.o. P. K. (1) na rozprawie w dniu 15 maja 2023 roku e-protokół (...):25:44 – 00:47:20 – płyta CD – k. 670)

Wnioskodawczynie mogła wykonywać swoje obowiązki stacjonarnie lub zdalnie.

(zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 15 maja 2023 roku e-protokół (...):08:35 – 00:22:49 – płyta CD – k.. 670)

(...) Sp. z o.o.:

- w 2018 roku – wykazała zysk w wysokości: 143.766,18 zł brutto;

- w 2019 roku – wykazała stratę w wysokości: 61 471,94 zł brutto;

- w 2020 roku (od 01.01.2020 r. do 31.03.2020 r.) - wykazała zysk w wysokości: 78 735,51 zł brutto.

Spółka w 2019 roku osiągnęła przychody w wysokości 696 202,04 zł, a w 2018 roku – 619 204,73 zł.

(zestawienie rachunku zysków i strat - wariant porównawczy (stan na dzień 31.03.2020), deklaracje dla podatku od towarów i usług (...) -7 za miesiące od 01/2018 r. do 12/2019 r. – k. 123-125, k. 7-96 załączonych do sprawy akt organu

rentowego, sprawozdania finansowe – k. 282-294, zestawienie wartości sprzedaży usług (tabela) – k. 309, kopie umów zawartych przez płatnika składek z klientami w 2019 roku – k. 312-348, pismo – k. 349, wezwania z US – k. 350)

Ilość klientów spółki (...) Sp. z o.o. w czwartym kwartale 2018 roku wynosiła 63, w pierwszym kwartale 2019 roku – 62, a w drugim kwartale 2019 roku – 64.

(zestawienie – k. 309)

Płatnik składek złożył za ubezpieczoną z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia dokumenty rozliczeniowe od 06/2019 r. do 05/2020 r., w których wykazał pełny wymiar czasu pracy oraz składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru w wysokości za 06/2019 r. i 07/2019 r. - 11672,88 zł, 08/2019 r. - 10116,50 zł, od 09/2019 r. do 11/2019 r. - 0,00 zł, 12/2019 r. - 11672,88 zł, 01/2020 r. - 5058,25 zł i od 02/2020 r. do 05/2020 r. - 0,00 zł. Za miesiące od 09/2019 r. do 12/2019 r. złożył również za ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe z kodem tytułu ubezpieczenia - osoba przebywająca na urlopie wychowawczym. Ponadto płatnik wykazał za ubezpieczoną wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy od 26.07.2019 r. do 31.07.2019 r., od 2.08.2019 r. do 5.08.2019 r. i od 15.01.2020 r. do 16.02.2020 r., zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego za okres od 17.02.2020 r. do 31.05.2020 r. oraz urlop wychowawczy za okres od 1.09.2019 r. do 1.12.2019 r. w ZUS został złożony wniosek o wypłatę dla ubezpieczonej zasiłku chorobowego od 17.02.2020 r. do 22.06.2020 r.

(zestawienie zaświadczeń – k. 13)

Decyzją z 19.07.2019 r. ZUS stwierdził, że L. K. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 1.12.2015 r. do 19.06.2019 r.

(okoliczność bezsporna)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła skarżąca.

(okoliczność bezsporna)

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2021 roku wydanym w sprawie o sygn. akt VIII U 3945/19 Sąd Okręgowy w Łodzi, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu na rozprawie sprawy L. K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w Ł. z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o podleganie obowiązkowi ubezpieczenia z odwołania L. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w Ł. z dnia 19 lipca 2019 roku numer (...) znak: OU210000/D/2019-012665/001 zmienionej decyzją z dnia 10 czerwca 2020 roku numer: (...) znak: OU210000/D/2020-011078/001 w pkt 1 oddalił odwołanie, w pkt 2 zasądził od L. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w Ł. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(wyrok z uzasadnieniem – k. 65-77)

Zapadły w dniu 19 października 2021 roku wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi, III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. III AUa 267/21 potwierdził stanowisko Sąd Okręgowy w Łodzi, który w dniu 14 stycznia 2021 roku wydał wyrok w przedmiocie niepodlegania przez skarżącą w okresie od 1.12.2015 r. do 19.06.2019 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownika w (...) Sp. z o.o.

(wyrok z uzasadnieniem – k. 635-640 verte)

Postanowieniem z dnia 13.12.2022 r. Sąd Najwyższy przyjął skargę kasacyjną wnioskodawczyni do rozpoznania. Skarga kasacyjna zawisła przed SN pod sygn. akt I USKP 95/22.

(pismo – k. 648)

Obecnie stanowisko głównej księgowej w przedmiotowej spółce sprawuje inny pracownik płatnika składek P. D.. Swoją pracę wykonuje stacjonarnie w firmie. Od 2022 roku jej wynagrodzenie wynosi 5512,00 zł brutto.

(lista pracowników – k. 96-97, tabela – k. 394 i dokumenty osobowe – k. 395-436, zeznania świadka P. D. na rozprawie w dniu 15 maja 2023 roku e-protokół (...):08:35 – 00:22:49 – płyta CD – k.. 670)

Płatnik składek ciągle poszukuje osoby, którą mógłby zatrudnić na stanowisko głównej księgowej.

(uzupełniające zeznania występującego w imieniu zainteresowanej (...) Sp. z o.o. P. K. (1) na rozprawie w dniu 15 maja 2023 roku e-protokół (...):25:44 – 00:47:20 – płyta CD – k. 670)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się aktach niniejszej sprawy, aktach ubezpieczeniowych ZUS, dokumentach znajdujących się w aktach osobowych odwołującej, a ponadto częściowo na podstawie zeznań wnioskodawczynie, występującego w imieniu zainteresowanej spółki (...) Sp. z o.o. P. K. (1) jedynie w tej części w jakiej znalazły one potwierdzenie w pozostałym wiarygodnym materiale dowodowym oraz na podstawie zeznań świadka P. D.. Autentyczność dokumentów wymienionych w części uzasadnienia poświęconej ustaleniom faktycznym nie była przez strony kwestionowana oraz nie budziła także wątpliwości sądu. Z uwagi na fakt, że z oczywistych względów P. K. (1)- mąż ubezpieczonej – reprezentujący spółkę (...) Sp. z o.o. był zainteresowany korzystnym rozstrzygnięciem sprawy, Sąd Okręgowy ocenił jego zeznania ostrożnie, każdorazowo weryfikując je poprzez odniesienie do treści dokumentów, ale i oceniając je z punktu widzenia ich spójności i logiczności, oraz zasad doświadczenia życiowego.

Sąd nie dał wiary wnioskodawczynie i płatnikowi, że w spornym okresie zakres obowiązków odwołującej uległ zmianie (zwiększył się) i uzasadniał zwiększenie jej wynagrodzenia z kwoty 5646 zł brutto do kwoty 11 672,88 zł brutto miesięcznie. Zarówno, ani wnioskodawczynie, ani występujący w imieniu zainteresowanej spółki (...) w sposób logiczny i wiarygodny nie były w stanie wskazać, dlaczego akurat w tym czasie doszło do podpisania tego aneksu. Odpowiedzi na to pytanie nie znajduje również tutejszy sąd, tym bardziej w kontekście zeznań ubezpieczonej, wprost zeznającej że w maju 2019 roku nie wykonała żadnego schematu czynności kadrowych. Nie wykonała w tamtym czasie żadnych czynności zawodowych, nie obsługiwała klientów spółki. W toku procesu odwołująca zarzekała się, że decyzja o podwyższeniu jej wynagrodzenia nie miała żadnego związku z faktem planowanej przez nią ciąży, natomiast była powiązana z nagłym wzrostem ilości obowiązków pracowniczych, które zostały nałożone na nią. Sąd Okręgowy zauważył, że do chwili podpisania aneksu płatnik składek wyceniał pracę ubezpieczonej na kwotę 5646 zł brutto miesięcznie, chociaż, jak twierdził była ona prawnikiem mocno zaangażowanym w sprawy spółki, doskonale radzącym sobie z wykonywaniem zadań. Próba wyjaśnienia motywów nagłego wzrostu wynagrodzenia ubezpieczonej bez powiązania z faktem planowanej ciąży zdaniem tutejszego Sądu nie udała się.

Ponadto należy mieć na uwadze, że wnioskodawczynie i P. K. (2) są udziałowcami w spółce (...) Sp. z o.o., zaś wnioskodawczynie sprawowała funkcję prezesa zarządu ów spółki w latach 2015-2019. Oboje zatem czynnie uczestniczyli w pracach na rzecz spółki w okresie jeszcze przed podpisaniem spornego aneksu do umowy o pracę.

Nie ma pisemnego zakresu obowiązków wnioskodawczynie przez co nie jest możliwe ustalenie w jaki konkretnie sposób zakres obowiązków skarżącej miał ulec zwiększeniu w związku z zawarciem spornego aneksu do umowy o pracę.

Odwołująca i P. K. (2) poprzestali wyłącznie na głosłownych twierdzeniach o wzroście zadań skarżącej, które w ich ocenie uzasadniały wzrost jej wynagrodzenia. Wspólnie twierdzili, że zatrudnienie w 2019 roku większej ilości pracowników w spółce, których wnioskodawczynie miała nadzorować miało być jednym z powodów zwiększenia wynagrodzenia skarżącej. Dokonana jednak przez sąd analiza listy osób zatrudnionych w przedmiotowej spółce w 2019 roku tych okoliczności nie potwierdziła. W całym 2019 roku ilość osób zatrudnianych w spółce kształtowała się na mniej więcej stałym poziomie tj. od 7 do 10 pracowników. Nie sposób również nie zauważyć, że tak naprawdę w 2019 roku wnioskodawczynie świadczyła pracę jedynie w następujących okresach: od dnia 24 czerwca 2019 roku do dnia 1 sierpnia 2019 roku, od 21 sierpnia 2019 roku do 30 sierpnia 2019 roku, od 2 grudnia 2019 roku do 31 grudnia

2019 roku. W takim wypadku nie może być mowy o sprawowaniu przez ubezpieczoną nadzoru nad pracownikami gdy jej obecność w pracy miała bardzo sporadyczny charakter.

Ubezpieczona podnosiła także, że w 2019 roku zwiększeniu uległa ilość klientów, których obsługa kadrowa należała do jej obowiązków. Wskazywała, że prowadziła księgi rachunkowe dla klientów, zakładała plany kont dla nowych i starych klientów, tworzyła schematy księgowo.

Nie przedstawiono jednak żadnych wiarygodnych dowodów na to, że faktycznie zajmowała się tego typu powyższymi czynnościami. Nie zostały złożone żadne dokumenty, które byłyby przez nią sporządzone lub podpisane, ani też nie zostały zaoferowane zeznania świadków, którzy mogliby potwierdzić, że dotychczasowe obowiązki skarżącej wraz z podpisaniem spornego aneksu do umowy o pracę uległy zwiększeniu.

Ponadto, dysproporcji w zarobkach wnioskodawczyni i pozostałych zatrudnionych w przedmiotowej spółce nie sposób tłumaczyć inaczej jak tylko stworzeniem pracowniczego tytułu ubezpieczenia na dalszy okres z wysoką podstawą wymiaru w razie choroby i macierzyństwa. Brak jest uzasadnienia dla podwyższenia wysokości wynagrodzenia odwołującej skoro choćby inny pracownik płatnika składek obecnie wykonujący pracę na stanowisku głównej księgowej – P. S. (D.) otrzymuje wynagrodzenie od 2022 roku w wysokości 5512,00 zł brutto miesięcznie. W konsekwencji przyznanie wysokiego wynagrodzenia ubezpieczonej musiało zostać podważone.

Również dokumenty finansowe spółki z badanego okresu przeczą temu, że wzrost wynagrodzenia skarżącej miał uzasadnienie ekonomiczne w sytuacji płatnika, który notował w 2018 r. stratę w wysokości 61 471,94 zł brutto . Zdaniem sądu, kondycja finansowa płatnika nie pozwalała na zatrudnienie wnioskodawczyni z wynagrodzeniem w wysokości 11 672,88 zł brutto miesięcznie. Należało zatem uznać, że płatnik składek nie posiadał środków na zapłatę wynagrodzenia ubezpieczonej w tej wysokości, do którego należałoby doliczyć jeszcze składki finansowane przez płatnika, jak również składki na ubezpieczenie społeczne oraz FP i FGŚP. W tej sytuacji zważyć należy, że zatrudnienie ubezpieczonej z takim wynagrodzeniem i przy uwzględnieniu, że wnioskodawczyni do 24 czerwca 2019 roku w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy nie wykonywała obowiązków pracowniczych nie było, z punktu widzenia potrzeb pracodawcy, racjonalne. Jak zaś wynika z ugruntowanego stanowiska judykatury - racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy za wynagrodzeniem, leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku stanowiącym podstawę zatrudnienia, wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2022.0.504), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i ubezpieczeniu wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Na mocy art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (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. 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. (art. 20 ust. 1 powołanej ustawy).

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wysokości 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.

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 Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

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

Zgodnie z definicją ustawową sformułowaną w art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05 Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 (1) k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

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 Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

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 KC. w związku z art. 300 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09).

W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami dotyczył wysokości miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od dnia 13.06.2019 r. Nadmienić należy, że na podstawie spornego aneksu do umowy o pracę, od 1 maja 2019 roku wynagrodzenie za pracę skarżącej ustalono na kwotę miesięcznie 11 672,88 zł brutto (pełny etat).

Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 KC.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd w rozpatrywanej sprawie dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia ustalonego na podstawie spornego aneksu do umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że zaskarżona w niniejszym postępowaniu decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 czerwca 2020 roku jest prawidłowa. Tutejszy sąd podziela stanowisko organu rentowego, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni w niniejszej sprawie stanowi kwota: za 06/2019 r.- 3678,28 zł , 07/2019 r. - 5082,80 zł , 08/2019 r. - 5294,58 zł, od 09/2019 r. do 11/2019r. - 0,00 zł, 12/2019 r.-6141,70 zł, 01/2020r.-2753,22 zł tj. kwota odpowiadająca najwyższemu wynagrodzeniu za pracę w wysokości 6353,48 zł występującemu w firmie (...) Sp. z o.o. proporcjonalnie pomniejszona zgodnie z przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy w związku z nieobecnością w pracy z powodu choroby.

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

Jak już nadmieniono wcześniej, ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać jak przytoczono wcześniej, że umowa o pracę

wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

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, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ KC., 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 Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 roku, III AUa 420/12).

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.

Jak wynika bowiem z przedmiotowego postępowania wynagrodzenie ustalone w rzeczonym aneksie w kwocie 11 672,88 zł brutto miesięcznie było rażąco wygórowane i nie spełnia powyższych kryteriów. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż ustalenie ubezpieczonej w/w kwoty wynagrodzenia miesięcznie nie miało żadnych uzasadnionych podstaw faktycznych i ekonomicznych. Wysokość przychodów osiągniętych przez zainteresowaną w latach: w 2018 r. – 2019 r. była porównywalna. Spółka w 2019 roku osiągnęła przychody w wysokości 696

202,04 zł, a w 2018 roku – 619 204,73 zł, pomimo odnotowania w 2019 roku straty brutto z tytułu prowadzonej działalności w wysokości 61 471,94 zł brutto, a w 2018 roku zysku - 143.766,18 zł brutto. Nie mogło być zatem mowy o dobrej kondycji finansowej płatnika składek. Załączone przez stronę zainteresowaną kserokopie wybranych umów zawartych z klientami w 2019 roku, nie potwierdzają, aby jakikolwiek udział w ich zawieraniu miała ubezpieczona. Nie sposób dopatrzeć się również, aby nagły wzrost wynagrodzenia skarżącej do kwoty 11 672,88 zł brutto miesięcznie mógł być powiązany ze wzrostem ilości klientów, względem których miała wykonywać usługi kadrowe. W drugim kwartale 2019 roku przedmiotowa spółka miała jedynie dwóch więcej klientów (64) w porównaniu do pierwszego kwartału 2019 roku (62). Nie ma pisemnego zakresu obowiązków skarżącej co uniemożliwia ocenę czy jej zadania po podpisaniu spornego aneksu do umowy o pracę rzeczywiście uległy zwiększeniu. Istotnym jest również to, iż ubezpieczona w dacie zawierania spornego aneksu, co prawda nie była jeszcze w ciąży, jednak już w okresie od 26.07.2019 r. do 5.08.2019 r. miała wystawione zwolnienia lekarskie z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W okresie od 1.09.2019 r. do 1.12.2019 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Do pracy wróciła w dniu 2.12.2019 r., a już od 15.01.2020 r. stała się ponownie niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży. Zaświadczenia lekarskie zostały wystawione na okres od 15.01.2020 r. do 22.06.2020 r. W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy wnioskodawczyni, o czym wprost zeznała ona sama, obowiązki przynależne do jej stanowiska pracy przejął mąż P. K. (1) - również będący pracownikiem przedmiotowej spółki i jednocześnie wiceprezesem jej zarządu. Analiza list płac zalegająca w aktach sprawy potwierdziła, że mimo przejścia części obowiązków skarżącej jego wynagrodzenie za pracę w żaden sposób nie uległo podwyższeniu. W dalszym ciągu kształtowało się na poziomie nieco wyższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy płatnik nie zatrudnił nowego pracownika na jej miejsce z takim samym wynagrodzeniem. Wynagrodzenie wnioskodawczyni odbiegało znacząco od wynagrodzenia otrzymywanego nie tylko przez jej męża, ale i przez innych pracowników spółki zatrudnionych na stanowiskach księgowych. Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że płatnik składek wskazywał także na wysokie kwalifikacje ubezpieczonej, co również miało się przekładać na ustalenie jej wynagrodzenia za pracę na kwotę 11 672,88 zł brutto miesięcznie spornym aneksem. Jednakże ze znajdującej się w aktach sprawy tabeli (k.394) wynika, że zarówno wykształcenie, jak i kompetencje poszczególnych pracowników spółki (...) Sp. z o.o. były podobne do tych, którymi legitymowała się wnioskodawczyni. Wszystkie pracownice tak samo jak skarżąca dysponowały wyższym wykształceniem. Co prawda, P. S. (D.) miała średnie wykształcenie, była jednak w trakcie studiów licencyjnych z zakresu finansów i rachunkowości. Wszystkie poszerzały swoją wiedzę na bieżąco biorąc udział w różnego rodzaju kursach czy szkoleniach. Ponadto co warte podkreślenia certyfikat głównego księgowego uzyskała także inny pracownik płatnika - w 2019 roku A. L., zaś w 2021 roku P. G.. Mimo to wynagrodzenie za pracę brutto A. L. w 2019 roku wynosiło 4640,64 zł, następnie 4923,34 zł i w marcu 2020 roku wzrosło do kwoty 6353,48 zł brutto miesięcznie. Z kolei wynagrodzenie za pracę P. G. w kwietniu 2019 roku wynosiło 3493,21 zł, a od lutego 2020 roku - kwotę brutto 3705,87 zł. Ponadto brak jest uzasadnienia dla podwyższenia wysokości wynagrodzenia odwołującej do kwoty 11 672,88 zł brutto miesięcznie, skoro P. S. (D.) zatrudniona u płatnika składek od 2016 roku i wykonująca obecnie pracę na stanowisku głównej księgowej otrzymuje od 2022 roku wynagrodzenie w wysokości 5512,00 zł brutto.

Jednocześnie wskazać należało, iż z uwagi na szczególne powiązanie osobowe o możliwości uznania, iż wnioskodawczyni wykonywała dodatkowe czynności wraz z zawarciem spornego aneksu do umowy o pracę w oparciu o reżim pracowniczego podporządkowania, konieczne byłoby ustalenie, kto wykonywał w stosunku do niej nadzór pracodawcy. Tymczasem materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie istnienia żadnego z tych elementów, co do rzekomych dodatkowych czynności, o których to, zarówno wnioskodawczyni jak i występujący w imieniu zainteresowanej spółki (...) Sp. z o.o. P. K. (1) mówili w toku swych zeznań, a które to wnioskodawczyni mogła wykonywać z samego faktu, że była udziałowcem spółki (...) Sp. z o.o. Trudno uznać, iż nadzór taki mógł wykonywać P. K. (1) w tym zakresie, również zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, bowiem jego przełożonym wówczas musiałaby być wnioskodawczyni. Nie sposób tym samym przyjąć, iż to P. K. (1) (osoba inna niż wnioskodawczyni – drugi udziałowiec, wiceprezes zarządu) decydował o tym czym wnioskodawczyni będzie się zajmować wraz z zawarciem spornego aneksu do umowy o pracę. Jest to natomiast minimalny wymóg do ustalenia istnienia pracowniczego podporządkowania.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, iż zawarcie spornego aneksu do umowy o pracę z wynagrodzeniem dla wnioskodawczyni 11 672,88 zł brutto miesięcznie w sytuacji, gdy w okresie poprzedzającym zatrudniona była z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 5646 zł brutto było podyktowane wyłącznie chęcią uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciężką, tj. uzyskaniem zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, których podstawą wymiaru miała być kwota określona w aneksie do umowy o pracę.

Zadeklarowana wysokość umówionego w/w wynagrodzenia za pracę pozostawała więc w opozycji z regułami uczciwości. Wynagrodzenie wnioskodawczyni nie spełniało kryterium „godziwości”, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współżycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało zatem uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, (art. 58 § 2 i 3 KC w zw. z art. 300 KP). Powołany przepis stanowi, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Zatem nieważna była ta umowa, nazwana aneksem.

W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje bowiem zasada solidaryzmu. Solidaryzm oznacza urzeczywistnienie idei samopomocy społecznej poprzez udzielanie świadczeń osobom znajdującym się w potrzebie, z funduszu wypracowanego wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych. Oznacza to, że płacą wszyscy, a korzystają tylko ci którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym. (por. W. Muszalski Ubezpieczenie społeczne, Warszawa 2004)

Tymczasem działania wnioskodawczyni i płatnika zmierzały do tego, aby osiągnąć niewspółmiernie wysokie świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych. Takie działania są w ocenie Sądu Okręgowego sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako bezzasadne.

W przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

/Jacek Chrostek/