

Sygn. akt VIII U 1568/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia SO Danuta Dadej-Więsyk

Protokolant – p.o. prot. sąd. Małgorzata Stec

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2016 roku w Lublinie

sprawy W. C.

z udziałem zainteresowanego (...) A. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania W. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 22 lipca 2014 roku numer (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VIII U 1568/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 lipca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. Inspektorat w B. na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 z późn. zm.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1 października 2004 r. ubezpieczonego W. C. u płatnika (...) A. P. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w okresie od 1 maja 2014 r. w wysokości 840 zł miesięcznie, a wymiar czasu pracy określił na 1/2 etatu (decyzja z 22 lipca 2014 r. – n. pon a.ZUS).

Odwołanie od tej decyzji złożył W. C., w którym domagał się jej zmiany poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w okresie od 1 maja 2014 r. w wysokości 4.000 złotych (odwołanie – k. 2 – 6 akta sprawy).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w decyzji (odpowiedź na odwołanie – k. 7 – 12 a.s.)

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Do (...) Referatu (...) i Składek Inspektoratu ZUS w B. w dniu 20 czerwca 2014 r. wpłynął wniosek o dokonanie poświadczenia okresu podlegania obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego W. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) A. P.. Powyższa okoliczność związana była ze zmianą wymiaru czasu pracy skarżącego z 1/2 etatu na pełny wymiar czasu pracy oraz wzrostem wynagrodzenia za pracę W. C., bezpośrednio przed powstaniem jego niezdolności do pracy z tytułu zwolnienia lekarskiego (pismo z 20 czerwca 2014 r. – n. pon a.ZUS).

W związku z powyższym, pismem z dnia 24 czerwca 2014 r. wezwano płatnika A. P. do przedłożenia dokumentacji umożliwiającej ustalenie okoliczności, które wpłynęły na zmianę dotychczas ustalonych warunków pracy pracownika W. C. (pismo z 24 czerwca 2014 r. – n. pon a.ZUS).

W dniu 30 czerwca 2014 r. płatnik składek złożył do organu rentowego dokumenty dotyczące zatrudnienia W. C., tj. umowę o pracę z dnia 1 października 2004 r., aneksu do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2007 r., 1 czerwca 2009 r., 1 stycznia 2014 r. i 1 maja 2014 r., zakres obowiązków pracownika z dnia 1 maja 2014 r., oraz załączył wyjaśnienie powodu zmiany warunków pracy ubezpieczonego (pismo z załącznikami z 30 czerwca 2014 r. – n. pon a.ZUS).

Zawiadomieniem z dnia 4 lipca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadomił płatnika oraz ubezpieczonego o zakończeniu postępowania dowodowego, informując o możliwości wypowiedzenia się w terminie 3 dni co do zebranych materiałów i dowodów oraz zgłoszonych żądań (zawiadomienie z 4 lipca 2014 r. - n. pon a.ZUS).

Wobec powyższego płatnik A. P. złożyła do organu rentowego listę płac za miesiąc maj 2014 r. oraz pismo skierowane do pracownika W. C. z dnia 10 marca 2014 r. o wyrażenie zgody na zmianę zakresu obowiązków i odpowiedzialności względem pracodawcy, na które pracownik wyraził zgodę wskazując termin przystąpienia do pracy zgodnie z nowym zakresem czynności od dnia 01.05.2014 r.

W załączonym wyjaśnieniu na piśmie z dnia 10 lipca 2014 r. pracodawca A. P. wyjaśniła, że W. C. do dnia 30 kwietnia 2014 r. wprowadzał do systemu umowy o współpracy (średnio 2-3 sztuki dziennie). Jak wynika ze złożonego pisma zakres obowiązków ubezpieczonego „nie wiązał się z wysoką odpowiedzialnością”. Zmiana zakresu obowiązków pracownika W. C. jaka nastąpiła od 1 maja 2014 r. miała być związana z obsługą bazy klientów 120 firm w zakresie sporządzania umów kredytowych, weryfikacji autentyczności danych zawartych w oświadczeniach kredytobiorców, sporządzanie umów kredytowych, realizacją przelewów wypłat kredytowych (średnia dzienna kwota 80-120 tys. zł), windykacją przeterminowanych zadłużeń (pismo z załącznikami z dnia 10 lipca 2014 r. – n. pon. a.ZUS).

W związku z dokonaną analizą dokumentacji przedłożonej przez płatnika (...) A. P., organ rentowy potwierdził podleganie ubezpieczeniu społecznemu W. C. z tytułu zawartej umowy o pracę u w/w pracodawcy od 1 października 2004 r., jednocześnie uznał postanowienie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 maja 2014 r. odnośnie wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia za nieważne oraz przyjął jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w miejsce umówionego wynagrodzenia - kwotę 840,00 zł miesięcznie, równą połowie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2014 r. i wymiar czasu pracy na 1/2 etatu. Organ rentowy wskazał, iż okoliczności sprawy, tj. krótki okres zatrudnienia przed zmianą wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę tuż przed zdarzeniem rodzącym uprawnienia do świadczeń z ubezpieczeń społecznych w jego ocenie, w sposób uzasadniony poddały w wątpliwość, czy wysokość ustalonego dla W. C. przychodu, miała na celu odpłatność za wykonywaną pracę, czy została ustalona jedynie w celu uzyskania odpowiednio wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (decyzja oraz uzasadnienie z 22 lipca 2014 r. – n. pon a.ZUS).

W tym stanie rzeczy wydana została zaskarżona decyzja z dnia 14 listopada 2016 r.

W. C. od dnia 1 października 2004 r. został zatrudniony przez (...) A. P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z kwotą minimalnego wynagrodzenia – 824 zł brutto, na stanowisku informatyk (umowa o pracę z 1 października 2004 r. – koperta – k. 136 a.s.).

Aneksem do powyższej umowy z dnia 1 czerwca 2009 r. zmieniono warunki pracy i ustalono wymiar czasu pracy wnioskodawcy jako 1/2 etatu oraz wskazano wynagrodzenie wynoszące połowę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku tj. kwotę 638 zł, pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian (aneks z 1 czerwca 2009 r. – koperta – k. 136 a.s.).

Na podstawie kolejnego aneksu z dnia 1 grudnia 2007 roku W. C. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie aneksem z dnia 1 stycznia 2014 roku skarżący ponownie swoje obowiązki na stanowisku informatyka

wykonywał na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 840 zł miesięcznie (aneksy z 1 grudnia 2007 r. i 1 stycznia 2014 r. – koperta – k. 136 a.s.).

Na stanowisku informatyka wnioskodawca nie miał na piśmie ustalonego zakresu obowiązków. Wykonywał pracę wykonując obsługę informatyczną biura i dotyczącą współpracujących sklepów.

Biuro A. P. zajmowało się obsługą firm prowadzących sprzedaż ratalną. Banki dostarczały program do samodzielnego sporządzania wniosków kredytowych. Do obowiązków wnioskodawcy należało zainstalowanie programu w danym sklepie i ewentualna obsługa. Obowiązki te nie wiązały się z koniecznością stałych, codziennych wyjazdów. W przypadku awarii sprzętu komputerowego w sklepie, w ilości 5 sztuk komputerów, skarżący dokonywał napraw. Sytuacje te miały miejsce rzadko. Przebywając w biurze wnioskodawca czasami pomagał w obowiązkach współpracownikom odbierając telefony. Nie miał ustalonych godzin pracy. Pracował od kilkunastu do dwudziestu godzin w tygodniu (częściowo zeznania wnioskodawcy k. 159v, 160v, 27v – 28, świadków: A. R. (1) - k. 159, A. T. k. 64v – 65, M. Ś. – k. 65, 65v, P. S. - k. 65 v, częściowo zeznania zainteresowanej k. 62 v – 64, 66).

Kolejnym aneksem z dnia 1 maja 2014 r. ustalono, iż W. C. miał zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z podstawą miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 4.000,00 zł na stanowisku - zarządzający przedsiębiorstwem, zaś pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian (aneks z 1 maja 2014 r. – koperta – k. 136 a.s.).

Zgodnie z zakresem obowiązków podpisanym z dnia 1 maja 2014 r. do obowiązków W. C. miało należeć:

1. współtworzenie oraz odpowiedzialność za realizację strategii firmy w tym: przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji dotyczących kierunków rozwoju nowych produktów i usług - poszukiwanie instytucji finansujących leasing, negocjowanie warunków współpracy, podpisywanie umowy, nadzór nad szkoleniami i rozliczaniem pośrednictwa leasingowego; odpowiedzialność za utrzymanie i rozwijanie przewag konkurencyjnych firmy- negocjowanie warunków z nowymi bankami, poszukiwanie korzystnych rozwiązań kredytowych
2. zarządzanie operacyjne oraz koordynacja działań pracy wszystkich działów w firmie w tym: odpowiedzialność za rozwój działalności firmy oraz zespołów - poszukiwanie nowego miejsca pod biuro kredytowe, nadzór nad prawidłową adaptacją ew. pomieszczeń, bezpośredni nadzór nad pracą pośredników kredytowych oraz stała współpraca z ich przełożonymi, wspomaganie głównych procesów negocjacyjnych z klientami i dostawcami;
3. odpowiedzialność za rachunek zysków i strat oraz płynność firmy w tym: kontrola płatności kredytobiorców oraz banków, udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, nadzór nad procesami zakupowymi;
4. reprezentowanie firmy na zewnątrz w tym: podpisywanie umów i innych dokumentów formalnych, dbałość o formalno-prawną zgodność wszystkich aspektów działalności firmy z obowiązującymi przepisami, udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy (zakres obowiązków pracownika z 1 maja 2014 r. – koperta – k. 136 a.s.).

Po zawarciu aneksu do umowy obowiązki informatyczne wnioskodawcy pozostały takie same, z tym, że gdy przebywał w terenie to miał również pozyskiwać sklepy do zawierania umów ratalnych i zajmował się tzw. miękką windykacją, czyli miał przypomnieć klientom o terminie zapłaty. Skarżący nie prowadził żadnej dokumentacji związanej z windykacją, nie wykonywał planu wpłat, nie sporządzał raportów, nie wydawał dyspozycji przelewu. Praca w terenie wynikała z obsługi informatycznej. Po zmianie zakresu obowiązków skarżący spędzał w biurze godzinę czasami również odebrał telefony, wykonywał telefony do klientów w sprawie spłat kredytów. Nie miał ustalonych godzin pracy, a wyłącznie zadania wskazane przez pracodawcę. Gdy pracował w biurze, logował się na komputerze A. P.. Nie rozliczał się z godzin pracy. Podpisywał codziennie listę obecności (częściowo zeznania wnioskodawcy – k. 65, 65v, 160v, 27v – 28v, zeznania świadków: A. T. k. 64v – 65, M. Ś. k. 69, 65v, P. S. k. 65v, częściowo zeznania zainteresowanej k. 62 v. 64, 66 , zeznania J. S. k. 64, 64v).

W biurze płatnika pracowały na stanowisku referenta m.in. A. T., J. W., A. R. (1). Wykonywały one podobne obowiązki w zakresie wniosków kredytowych do obowiązków skarżącego. Pracownicy biurowi zajmowali się spisywaniem umów kredytowych, ich weryfikacją i wpisywaniu do systemu (zeznania świadków: A. T., A. R. (1), zeznania wnioskodawcy – j.w.).

Podstawa wymiaru składek A. T. od kwietnia 2014 r. do grudnia 2014 r. wynosiła 840 zł miesięcznie, a od stycznia 2015 r. do kwietnia 2015 r. – 875 zł miesięcznie, J. W. od stycznia 2014 r. do listopada 2014 r. – 1680 zł miesięcznie, za grudzień 2014 r. – 224 zł miesięcznie, od stycznia 2015 r. do maja 2015 r. – 1750 zł miesięcznie, E. M. od stycznia 2014 r. do czerwca 2014 r. – 840 zł miesięcznie.

A. R. (1) została zatrudniona u płatnika Biuro (...) z dniem 1 października 2013 r. na stanowisku konsultanta kredytowego na ½ etatu z wynagrodzeniem 2.000 zł miesięcznie. Do jej obowiązków należało przedstawianie ofert kredytowych w wybranych punktach, nie uruchomiła wniosków kredytowych, nie zajmowała się windykacją (a.o. k. 135, zeznanie A. R. (1)). Przed zawarciem umowy o pracę płatnik nie przeprowadził szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, ppoż. nie dołączył zaświadczenia lekarskiego dotyczącego zdolności do pracy. W aktach osobowych świadka znajdują się niepodpisane oświadczenia o zapoznaniu z obowiązkami dot. ppoż. karta szkolenia bhp z daty 17 marca 2014 r. oraz zaświadczenie lekarskie z 13 czerwca 2014 r. (a.o. k. 135).

A. R. (1) od dnia 31 grudnia 2013 r. do 1 marca 2014 r. przebywała na zasiłku chorobowym, natomiast od 1 marca 2014 r. do 1 marca 2015 r. na zasiłku macierzyńskim, a od dnia 6 kwietnia 2015 r. ponownie na zasiłku chorobowym. Obecnie przebywa na zasiłku wychowawczym. Jest spowinowacana z wnioskodawcą i płatnikiem. Obowiązki windykacyjne w firmie były prowadzone przez płatnika (zeznania świadków: A. R., A. T., P. S., częściowo zeznania wnioskodawcy - j.w.).

Wnioskodawca od dnia 28 maja 2014 r. do 30 listopada 2014 r. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim związanym z doznana (...). Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron na koniec listopada 2014 r.

Płatnik wydał ubezpieczonemu świadectwo pracy z dnia 30 listopada 2014 r., którym wskazano, iż w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę informatyka (a.o. – k. 136).

W zaświadczeniu lekarskim nr (...) wydanym w dniu 13 czerwca 2017 r. wskazano, iż u wnioskodawcy zatrudnionego w (...) A. P. na stanowisku informatyka, brak jest przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na w/w stanowisku (zaświadczenie z 13 czerwca 2014 r. – koperta – k. 136 a.s.).

Stosunek pracy z wnioskodawcą wygasł w dniu 30 listopada 2014 r. na mocy porozumienia stron. W świadectwie pracy wydanym w dniu rozwiązania stosunku pracy wskazano, iż w okresie zatrudnienia W. C. był zatrudniony na stanowisku informatyk (świadectwo pracy z 30 listopada 2014 r.).

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o powołane dowody. Akta osobowe poszczególnych pracowników prowadzone przez płatnika są kompletne. Prowadzone są w sposób rzetelny i szczegółowy. Zawierają stosowne podpisy a ich forma jest czytelna. Dokumenty te jako autentyczne, a przez to wiarygodne Sąd obdarzył wiarą w całości. Stanowiły one również miarodajną podstawę do zweryfikowania zeznań przesłuchanych w sprawie osób.

Przechodząc do oceny dowodów osobowych należy wskazać, że za w pełni wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków A. T., P. S., oraz M. S. (2), A. R. (1). Zeznania te były spójne, logiczne, spontaniczne i szczerze. A. T. opisała czynności wykonywane przez wnioskodawcę, w tym dotyczące obsługi internetowej oraz pomocy przy spisywaniu, weryfikacji kredytów.

Świadek zeznała, że obowiązki jej i wnioskodawcy były podobne z tym, że skarżący pracował również w terenie.

Świadkowie M. Ś. i P. S. potwierdzili, iż wnioskodawca wgrywał programy komputerowe, usuwał awarie, a w kwietniu i maju 2014 r. zbierał umowy kredytowe. Świadkowie nie byli zorientowani odnośnie obowiązków i godzin pracy skarżącego.

A. R. (1) przedstawiła przebieg pracy wnioskodawcy w okresie wspólnego zatrudnienia oraz szczegółowo wyliczyła podejmowane przez siebie czynności na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem (...) A. P.. Zeznała, iż zajmowała się z pozyskiwaniem nowych klientów i przedstawieniem ofert kredytowych przypominała klientom o spłatach. Świadek kategorycznie zaprzeczyła aby do jej obowiązków miały należeć sporządzanie raportów, tworzenie dyspozycji przelewów i przesyłanie ich do banków, uruchamianie kredytów.

Zeznania te należy ocenić jako wiarygodne, gdyż świadek podawała własne zadania, które jako osoba zainteresowana nimi była w stanie najdokładniej odzwierciedlić, a obecnie nie mając kontaktu z pracą i panującymi relacjami pracownik – pracodawca, nie miała interesu aby przedstawić je nierzetelnie.

Zeznania wnioskodawcy W. C. oraz płatnika A. P., świadka J. S. Sąd uznał za wiarygodne w części w zakresie poczynionych ustaleń.. Zeznaniami tym należało odmówić wiary, w zakresie w jakim strony twierdziły, iż zainteresowany pracował 8 godzin dziennie.

Przesłuchany informacyjnie skarżący wskazał, iż po zmianie warunków umowy 3 godziny jeździł samochodem a 5 godzin siedział za biurkiem. Ostatecznie przesłuchany w charakterze strony, zeznał, iż miał nienormowany czas pracy, nie rozliczał się z godzin. Zeznał, iż jego obowiązki po aneksie sprowadzały się głównie do pracy poza terenem biura, zajmowało mu to od 2 do 8 godzin, z tym, że niecodziennie. Jego praca po zmianie warunków umowy polegała na objeżdżaniu sklepów, klientów, a w biurze na wykonaniu telefonów do klientów w sprawie spłat kredytów. Praca w biurze mogła mu zajmować od 1 godziny do 3 godzin. Powyższe wskazuje, iż wnioskodawca faktycznie obowiązki wykonywał w wymiarze krótszym niż 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, a zadaniowy czas pracy nie wynika ze złożonych dokumentów.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań płatnika odnośnie okoliczności, iż wnioskodawca z dniem 1 maja 2014 r. przejął po A. R. (1) i podjął obowiązki zarządzającego firmą z obowiązkami windykacji i uruchamiania wniosków kredytowych, ustalanie planu spłat.

Zarówno świadek A. R. (1) jak i wnioskodawca stanowczo wskazali, iż nie ustalali nowego planu spłat. Skarżący zeznał, iż zajmował się wyłącznie tzw. miękką windykacją czyli delikatnie przypominał klientom o terminach spłat. A. R. (1) podała, iż nie zajmowała się uruchamianiem wniosków kredytowych, a jej zeznania Sąd z podanych wyżej względów uznał za wiarygodne.

Nie zasługują również na uwzględnienie zeznania płatnika, iż wnioskodawca zajmował się raportowaniem, tworzył dyspozycję przelewu i wysyłał je do banku. Skarżący zaprzeczył wykonywaniu tych czynności, a żaden inny przeprowadzony w sprawie dowód nie wskazuje, aby te czynności były faktycznie przez niego wykonywane. Świadek A. T. zeznała natomiast, iż to ona robiła raporty dzienne, co polegało na spisaniu umów z danego dnia.

Niewiarygodne są również zeznania płatnika A. P. i świadka J. S., iż osobą o najwyższym zakresie odpowiedzialności w firmie była A. R. (1) i jej odejście na urlop macierzyński spowodowało konieczność zmiany angażu wnioskodawcy.

Należy podkreślić, iż świadek A. R. (1) wymieniła swoje obowiązki i ich zakres nie wskazuje na stanowisko zarządzającego firmą. Współpracująca z nią A. T. zeznała, iż miała ona obowiązki podobne do niej, co potwierdza wiarygodność zeznań A. R. (1). Świadek A. R. (1) pracowała przez kilka godzin dziennie, przez stosunkowo krótki okres czasu, bo około dwóch miesięcy, poprzednio zajmowała stanowisko pracownika biurowego, a tym samym trudno przyjąć, iż miałyby możliwość wykonywania wszystkich zadań, które wymieniała zainteresowana. Ponadto należy wskazać, iż przestała ona świadczyć pracę od 1 grudnia 2013 r. a jej obowiązki nie zostały przez nikogo przejęte, co wskazuje na ich mniej istotny wymiar niż ten na który w swoich zeznaniach wskazuje płatnik.

Oдноśnie roli w firmie i zakresu zadań świadka A. R. (1) wskazywanych przez świadka J. S., należy podkreślić, iż J. S. nie miała bezpośredniego kontaktu z pracą A. R. (1), gdyż przejęła (...) od kwietnia 2014 r.

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11, art. 12 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U.2013.1442 z późn. zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne będące pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Stosownie do treści art. 22 k.p. 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym dotyczy więc wyłącznie pracowników faktycznie wykonujących zatrudnienie w ramach ważnego stosunku pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na świadomej, a przy tym ujawnionej wobec adresata i przez niego aprobowanej niezgodności pomiędzy treścią złożonego oświadczenia woli, dostępną dla innych uczestników obrotu, a rzeczywistą wolą osoby składającej to oświadczenie.

Poza wszelkimi wątpliwościami pozostaje, iż 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, z dnia 5 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05). Sąd Okręgowy w pełni podziela wskazany pogląd Sądu Najwyższego, prezentowany zwłaszcza w uzasadnieniu powołanej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 roku, zgodnie z którym omawiane zagadnienie jest częścią znacznie szerszego problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Jego rozstrzygnięcie wymaga przesądzenia co najmniej dwu kwestii. Po pierwsze, czy dopuszczalne jest - co do zasady - ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 k.c., i po wtóre, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współzycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Poza sporem pozostaje, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Jednocześnie 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 wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ 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.

W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 k.c. (wyroki z dnia 22 stycznia 2004 roku, / PK 203/03, z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01, z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, z dnia 14 marca 2001 roku, II UKN 258/00). W ocenie Sądu Okręgowego dowodzi to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, z dnia 19 lutego 1970 roku, II PR 604/69, z dnia 15 października 1975 roku, I PR 109/75 oraz orzeczenie z dnia 9 lutego 1962 roku, I CR 139/61).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - 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 systemowej. 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 - art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 roku póź. 361 ze zm.).

Dosłowne odczytanie powołanych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, 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. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym 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 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. Jest tak również dlatego, iż 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 20 maja 2014 roku, III AUa 1860/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2014 roku, III AUa 547/13).

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 roku, Nr 161, poz.

1106 ze zm.) powinien 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 z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. II PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku, sygn. III AUa 398/12).

Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku, sygn. IIPK 50/10), który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 roku, sygn. III AUa 294/13).

W rozpoznawanej sprawie nie ziściła się w żadnej mierze okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 4000 złotych brutto do świadczonej przez ubezpieczonego pracy w ramach faktycznie realizowanego zakresu obowiązków.

W okolicznościach sprawy, w ocenie Sądu podzielając stanowisko ZUS należy przyjąć, że wysokość wynagrodzenia W. C. w ramach zawartego aneksu do umowy o pracę z dnia 1 maja 2014 roku na stanowisku zarządzający przedsiębiorstwem ustalona na 4.000 zł jest wygórowana, gdyż nie odzwierciedla ilości i jakości świadczonej pracy. Przede wszystkim należy podnieść, że pomimo nazwy stanowiska „zarządzający przedsiębiorstwem” wnioskodawca nie kierował działalnością firmy. W istocie nawet nie podejmował żadnych decyzji dotyczących jej prowadzenia. Wszelkie decyzje leżały w gestii płatnika. Czynności wykonywane przez wnioskodawcę ograniczały się do wykonywania dotychczasowych związanych z obsługą informatyczną, wykonywanych wcześniej w wymiarze niższym niż 4 godziny dziennie i dotyczącą obsługi wniosków kredytowych. Te natomiast były podobne do obowiązków innych pracowników biura zatrudnionych z najniższą podstawą wymiaru na 1/2 etatu.

Również W. C. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych w okresie od 1 października 2004 r. do 31 maja 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z minimalną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne obowiązującą w danym roku zatrudnienia, w okresie od 1 czerwca 2009 r. do 30 kwietnia 2014 r. w wymiarze 1/2 etatu z podstawą wymiaru składek w wysokości 1/2 minimalnego wynagrodzenia oraz w okresie od 1 maja 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym ustalonym w wysokości 4.000,00 zł. Należy jeszcze raz podkreślić, iż wynagrodzenie to nie jest ekwiwalentem do ilości i jakości pracy wykonywanej przez wnioskodawcę po zmianie warunków umowy. Wnioskodawca nie podjął zadań wynikających z dołączonego zakresu obowiązków.

Osoba na stanowisku zarządzającego przedsiębiorstwem jest odpowiedzialna współtworzenie oraz za realizację strategii firmy, zarządzanie operacyjne oraz koordynację działań pracy wszystkich działów w firmie, ponosi odpowiedzialność za rachunek zysków i strat oraz płynność firmy a także reprezentuje firmę na zewnątrz. Płatnik nie przedstawił żadnych dowodów materialnych potwierdzających wykonywanie zatrudnienia zgodnego z powierzonym stanowiskiem. Pracodawca (...) A. P. powierzyła pracownikowi W. C. - informatykowi bardzo szeroki i odpowiedzialny zakres obowiązków, nie dokumentując przy tym faktu, aby pracownik był do nowo powierzonych zadań w jakikolwiek sposób przeszkolony czy przygotowany.

W. C. powierzono zadania, które we wcześniejszym okresie były realizowane przez pracodawcę A. P., który w momencie przejścia obowiązków przez Pana W. C. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z powyższym wątpliwości budzi fakt przygotowania pracownika W. C. do wykonywania powierzonych obowiązków, których

wcześniej nie wykonywał jako informatyk. Na marginesie należy podnieść, że A. P. zlecając do biura rachunkowego sporządzenie dokumentacji rozliczeniowej za miesiąc maj 2014 r. celem przedłożenia do Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS posiadała wiedzę, że W. C. od dnia 28 maja 2014 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, które będzie długotrwałym zwolnieniem. Ustawowy termin składania dokumentów rozliczeniowych za miesiąc maj 2014 r. przypadał do 16 czerwca 2014 r. W złożonym świadectwie pracy płatnik wskazał stanowisko wnioskodawcy informatyk.

Mając na uwadze powyższe należy wskazać, że niewykonywanie pracy określonej zakresem obowiązków oraz nieadekwatne do wykonywanej pracy wynagrodzenie przemawiają za uznaniem, że wynagrodzenie określone w aneksie do umowy z dnia 1 maja 2014 roku na kwotę 4.000 zł zostało zdecydowanie zawyżone. Za adekwatne, gdyż odpowiadające rzeczywiście wykonywanym przez wnioskodawczynię czynnościom, należy w tej sytuacji uznać wynagrodzenie określone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. W tym względzie Sąd miał na uwadze, iż większość pracowników płatnika, w tym na stanowisku umysłowym była zatrudniona z takim wynagrodzeniem.

Z tych względów zaskarżoną decyzję należało uznać za słuszną, a odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W tym stanie rzeczy, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.