

ODPIS

Sygn. akt VIII U 4988/13

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący del. SSR Maciej Nawrocki

Protokolant st. prot. sąd. Anna Narożna

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2015 r. w Poznaniu

odwołania D. B., (...) Sp. z o.o.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

z dnia 2 października 2013r., znak: (...)

nr (...),

w sprawie D. B., (...) Sp. z o.o.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

o podstawę wymiaru składek

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne D. B.

z tytułu umowy o pracę łączącej ją z (...) spółka z o.o.

w P. za okres od stycznia 2013 r. do sierpnia 2013 r. powinna być ustalana od kwoty wynagrodzenia przewidzianej umową o pracę z dnia 7 stycznia 2013r. (10.000 zł netto),

2. zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej D. B. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/-/ Maciej Nawrocki

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 2 października 2013 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 3 oraz art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585 ze zm.; dalej: ustawa o sus), art. 58 § 1, 2, 3 kc, § 11 ust. 1 i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 289), art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004

r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2008 r., nr 164., poz. 1027 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne D. B. (dalej także: ubezpieczona) z tytułu zatrudnienia w (...) spółka z o.o. w P. (dalej także: płatnik składek, spółka) wynosi:

okres (mm/rrrr)	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne
01/2013	3.740,05 zł	3.227,29 zł
02/2013	3.740,05 zł	3.227,29 zł
03/2013	374,01 zł	3.227,29 zł
(...)	0,00 zł	645,48 zł
05-08/2013	po 0,00 zł miesięcznie	po 0,00 zł miesięcznie

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zgodnie z umową o pracę z dnia 7 stycznia 2013 r. D. B. została zatrudniona w (...) spółka z o.o. w P. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Kierownika (...) za wynagrodzeniem 10.000 zł netto. Zgodnie z zeznaniami płatnika, ubezpieczona pełniła obowiązki Kierownika D. (...), a do czasu jej powrotu z absencji związanej z macierzyństwem, obowiązki przejął jeden ze współników M. C..

Organ rentowy w obszernym uzasadnieniu decyzji wyekspozował trzy zagadnienia:

- (i) sytuację ekonomiczną płatnika, który w 2012 r. osiągnął przychód 663,630 zł i stratę 33.154,56 zł,
- (ii) fakt, że w odwołującej spółce nikt nie zajmuje stanowiska porównywalnego ze stanowiskiem ubezpieczonej, a M. C., który przejął jej obowiązki, pobiera wynagrodzenie 2.000 zł brutto,
- ((...)) sytuację osobistą odwołującej – wynagrodzenie pobierane przez nią u poprzedniego pracodawcy (1.550 zł brutto), więzy rodzinne łączące ją z udziałowcem płatnika oraz krótki okres pracy odwołującej przed udaniem się na zwolnienie lekarskie, w związku ze stanem ciąży.

Oceniając ustalone fakty w świetle art. 58 § 2 kc, organ rentowy uznał, że ustalenie podstawy wymiaru składek nastąpiło z naruszeniem tego przepisu. W konkluzji, organ rentowy przyjął, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonej powinna stanowić kwota odpowiadająca wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w okresie 01-03/2013, tj. kwota 3.740,05 zł. /vide: decyzja w aktach organu rentowego/

Dnia 4 listopada 2013 r. ubezpieczona i płatnik odwołali się od powyższej decyzji, żądając jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej od kwoty 14.256,80 zł brutto.

W uzasadnieniu odwołania wskazano, że płatnik uiszczał ubezpieczonej uzgodnione wynagrodzenie i odprowadzał składki na ubezpieczenia społeczne od podstawy wynikającej z umowy o pracę. Polemizując z kolejnymi argumentami organu rentowego wskazano również, że płatnik dynamicznie się rozwija, zwiększa znacząco przychody i zatrudnienie, poszerza działalność Działu Spedycji – plany w tym zakresie uzasadniały właśnie zatrudnienie ubezpieczonej

ze względu na jej kompetencje i doświadczenie zawodowe. Pobieranie przez M. C. (który przejął obowiązki ubezpieczonej) wynagrodzenia w kwocie 2.000 zł brutto nie ma doniosłości, gdyż M. C., jako udziałowiec spółki czerpie profity przede wszystkim z dywidendy. Odwołujący podkreślili również, że nie ma doniosłości wysokość wynagrodzenia pobieranego przez ubezpieczoną u poprzedniego pracodawcy, a ubocznie zauważyli, że właśnie niesatysfakcjonujący poziom tych zarobków skłonił ubezpieczoną do zmiany pracy. /vide: odwołanie – k. 3-8/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 15 listopada 2013 r. organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację faktyczną i prawną jak w zaskarżonej decyzji. /vide: odpowiedź na odwołanie – k. 56-57/

W kolejnym piśmie procesowym (z dnia 6 sierpnia 2014 r.) odwołujący rozwinęli argumentację zaprezentowaną w odwołaniu, ustosunkowując się do zarzutów organu rentowego naprowadzonych w odpowiedzi na odwołanie. /vide: pismo z dnia 06.08.2014 r. – k. 98-101/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. B. urodziła się dnia (...) W dniu 4 lipca 2006 r. ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku pedagogika, w zakresie doradztwa zawodowego i personalnego, z wynikiem bardzo dobrym. Ubezpieczona włada trzema językami obcymi – angielskim, włoskim i francuskim.

Dotąd ubezpieczona pracowała w (...) spółka z o.o. w P., jako asystentka Dyrektora Zarządzającego (od 01.06.2007 r. do 31.05.2008 r.), następnie w (...) spółka z o.o. w P., jako fakturzystka (od 20.10.2008 r. do 19.01.2009 r.), wreszcie, w M. (...), Agencja (...) s.c. W. N., M. P., jako spedytor międzynarodowy (od 17.08.2009 r. do 31.12.2012 r.).

dowód: dokumenty w aktach osobowych odwołującej, zeznania D. B. – k. 129v-130, 132

W M. ubezpieczona była zatrudniona za wynagrodzeniem około 2.000 zł netto. Od pewnego moment, przez wiele miesięcy rozważała zmianę pracy, gdyż zaczęli się wykruszać inni pracownicy M.. Plany ubezpieczonej skrzyżowały się z planami rozwoju (...) spółka z o.o. w P..

Spółka ta została zarejestrowana w listopadzie 2011 r. Jej udziałowcami są T. G. (brat D. B., M. C. i J. A.. W zarządzie zasiadają T. G. i M. C..

W pierwszym półroczu 2012 r. zarząd spółki zaczął rozważać rozpoczęcie działalności w branży transportowej, na podstawie obserwacji innych przedsiębiorstw tej branży i przekonania, że to działalność dochodowa. Zarząd nie miał jednak własnego doświadczenia w tej dziedzinie. W połowie 2012 r. spółka wprowadziła do eksploatacji dwa pierwsze samochody ciężarowe. Szybko okazało się jednak, że przekazanie całości obsługi spedycyjnej transportu podmiotowi zewnętrznemu zaniża wynik ekonomiczny działalności i wyklucza rozwój. W tej sytuacji spółka zaczęła sondować możliwość zatrudnienia własnego spedytora. Latem 2012 r. w poszukiwaniach tych wspierała spółkę (...). Ostatecznie we wrześniu 2012 r. ubezpieczona i spółka uzgodnili warunki jej zatrudnienia. Wobec wiedzy ubezpieczonej, że stawki wynagrodzeń osób na stanowiskach kierowniczych w branży spedycyjnej oscylują wokół kwot od 8.000 zł do 15.000 zł, strony uzgodniły wynagrodzenie na kwotę 10.000 zł netto. Odwołująca miała rozpocząć pracę jako kierownik spedykcji w styczniu 2013 r.

Za zatrudnieniem ubezpieczonej na tych warunkach przemawiała jej znajomość branży spedycyjnej, którą spółka mogła zweryfikować korzystając z nieformalnego doradztwa ubezpieczonej latem 2012 r. oraz zaufanie, jakim obdarzał ubezpieczoną jej brat – członek zarządu T. G..

Po tych uzgodnieniach, dnia 28 września 2012 r. D. B. wypowiedziała umowę o pracę swemu dotychczasowemu pracodawcy, tj. M., ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2012 r.

dowód: zeznania: D. B. – k. 129v-130, 132; T. G. – k. 130-131; M. C. – k. 132; wypowiedzenie umowy o pracę – k. 102 (koperta)

Ostatecznie, strony nawiązały umowę o pracę dopiero dnia 7 stycznia 2013 r. i z tym dniem ubezpieczona rozpoczęła świadczenie pracy. Kilkudniowe opóźnienie w zatrudnieniu było związane z chorobą ubezpieczonej (skrzywienie kręgosłupa), która wymagała leczenia na przełomie 2012/2013. Strony umowy o pracę z dnia 7 stycznia 2013 r. uważały uzgodnione wynagrodzenie (10.000 zł miesięcznie) za realne. Nie widziały zagrożeń dla wypłaty wynagrodzenia w uzgodnionej kwocie w sytuacji ekonomicznej spółki.

dowód: zeznania D. B. – k. 129v-130, 132; dokumenty (w tym umowa o pracę) w aktach osobowych ubezpieczonej (przy aktach sprawy)

D. B. jako kierownik spedycji wykorzystywała swoją wiedzę i doświadczenie w zakresie organizowania, planowania pracy kierowców, pozyskiwania klientów przy wykorzystaniu posiadanych umiejętności językowych, planowania tras kierowców w oparciu o mapy kodowe Europy i znajomość przepisów o czasie pracy kierowców, weryfikowania możliwości zrealizowania zleceń w oparciu o posiadany tabor, negocjowania stawek za transport, nadzorowania realizacji zleceń. Do ubezpieczonej należało również stworzenie podstaw proceduralnych pracy biura spedycji, w tym obiegu dokumentów, wdrożenie oprogramowania, planowanie i koordynowanie pracy biura spedycyjnego oraz raportowanie do zarządu.

dowód: zeznania: D. B. – k. 129v-130, 132; T. G. – k. 130-131; M. C. – k. 132

Odwołująca spółka intensywnie rozwija działalność transportowo – spedycyjną, co wyraża się w rozbudowie taboru, wzroście zatrudnienia i obrotów.

I tak, pierwsze dwa **samochody** zakupiono i pierwszych dwóch kierowców zatrudniono w połowie 2012 r. W I i II kwartale 2013 r. wprowadzono po kolejne dwa auta – w sumie w połowie 2013 r. było ich sześć. Kolejne trzy auta wyleasingowano w grudniu 2013 r., a następne szesnaście w 2014 r.

Zatrudnienie rosło od 3 etatów w 2012 r., poprzez 11 etatów w 2013 r., aż do ponad 30 etatów w 2015 r. (w tym 9 pracowników spedycji, administracji).

Obroty rosły od 663.630 zł w 2012 r. (strata rządu 33.000 zł), poprzez niemal 13.000.000 zł w 2013 r. (zysk brutto rządu 70.000 zł), aż do 35.000.000 zł w 2014 r.

Dynamiczny rozwój działalności transportowej datuje się od I kwartału 2013 r. i wiąże się z efektywną pracą ubezpieczonej jako kierownika spedycji w tym okresie.

W latach 2012-2014 spółka była kilkakrotnie dokapitalizowana przez udziałowców, a w listopadzie 2013 r. i sierpniu 2014 r. skorzystała z finansowania zewnętrznego – kredytów obrotowych na kwoty – odpowiednio – 100.000 zł i 600.000 zł.

dowód: zeznania: T. G. – k. 130-131; M. C. – k. 132; sprawozdania finansowe za 2012 i 2013 – k. 102 (koperta); oświadczenia T. G. – k. 126, 127, 128

D. B. zawierając umowę z (...) spółka z o.o. w P. i podejmując pracę nie wiedziała, że jest w ciąży (**bezsporne; por. oświadczenie pełnomocnika organu rentowego na rozprawie dnia 21 stycznia 2015 r. – k. 132**). Zorientowała się co do tego faktu po podjęciu zatrudnienia, w styczniu 2013 r. Ubezpieczona świadczyła pracę do dnia 3 marca 2013 r., a następnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

W okresie nieobecności ubezpieczonej, jej obowiązki przejął M. C., który został zatrudniony za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. M. C. i spółka postrzegali takie wynagrodzenie jako adekwatne, w świetle faktu, że M. C., jako udziałowiec w tym samym czasie dofinansowywał spółkę, z perspektywą otrzymywania profitów w postaci dywidendy, a nie wynagrodzenia pracowniczego. W międzyczasie biuro spedycji przeniesiono z P. do R., czyli miasta bliższego miejscu zamieszkania M. C..

dowód: zeznania: D. B. – k. 129v-130, 132; T. G. – k. 130-131; M. C. – k. 132; listy obecności – k. 34-39

D. B. urodziła córkę dnia 19 sierpnia 2013 r., po czym korzystała z rocznego urlopu macierzyńskiego. Dnia 18 sierpnia 2014 r. powróciła (formalnie) do pracy na 1/5 etatu, a od października 2014 r. (po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego) podjęła faktycznie świadczenie pracy. Natomiast od dnia 1 grudnia 2014 r. ubezpieczona przeszła do pracy na pełen etat, za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto w dziale administracyjnym w P..

dowód: zeznania: D. B. – k. 129v-130, 132; dokumenty (w tym umowa o pracę) w aktach osobowych ubezpieczonej (przy aktach sprawy)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego oraz w trakcie procesu, a także na podstawie zeznań D. B., T. G. i M. C..

Przedstawionym **dokumentom** Sąd dał wiarę w całości, albowiem zostały one sporządzone przez powołane do tego osoby, w ramach przysługujących im kompetencji oraz w przewidzianej przez prawo formie, ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowane przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. Fakt niekwestionowania przez strony treści kserokopii dokumentów znajdujących się w aktach sprawy pozwolił nadto na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Sąd dał wiarę zeznaniom złożonym odwołujących **D. B.** oraz członków zarządu odwołującej spółki (...). Relacje wszystkich trojga zeznających korespondowały ze sobą nawzajem oraz z zebranymi, wiarygodnymi dokumentami, tworząc spójną, logiczną całość obrazu stanu faktycznego – zatrudnienia za wysokim wynagrodzeniem zaufanego pracownika przez młodą, mającą perspektywy dynamicznego rozwoju spółkę kierowaną przez ambitnych, odważnych menedżerów.

Sąd zważył, co następuje:

(1)

W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Niemniej jednak, bezsporne jest, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Wprawdzie z punktu widzenia art. 18 § 1 kp, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, 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 wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 kc 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 kc (vide wyrok z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, wyrok z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01; wyrok z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, czy wyrok z dnia 14 marca 2001 roku, II UKN 258/00).

Zatem 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.

(2)

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 (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma zatem fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, 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. 353¹ kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. 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, 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.

Art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być zatem 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 (vide uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78§ 1 kp, który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Wskazać przy tym należy, iż przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/050). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także

wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia (vide uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

Marginalnie wskazać należy, że Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (wyrok z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549 i z dnia 2 sierpnia 2006 r., I UK 61/06, LEX nr 1001285).

(3)

W realiach sprawy jako bezpodstawne należy ocenić stanowisko pozwanego organu rentowego, jakoby wysokość wynagrodzenia za pracę D. B. określona w umowie o pracę z dnia 7 stycznia 2013 r. na kwotę 10.000 zł przekraczała granicę zapłaty słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie i, że jako taka, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy nie przedstawił przekonujących dowodów na poparcie swojego stanowiska.

Wynagrodzenie D. B. należy uznać za wysokie, niemniej jednak mieszczące się w granicach tego, co rozsądne. Jest to wynagrodzenie adekwatne do rynkowej wartości pracy wykonywanej przez osobę doświadczoną w branży, władającą trzema językami obcymi i zaangażowaną w budowę od podstaw i rozwój nowego działu przedsiębiorstwa w trudnej, konkurencyjnej dziedzinie działalności gospodarczej. D. B. faktycznie przepracowała okres od dnia 7 stycznia 2013 r. do dnia 3 marca 2013 r. Wynagrodzenie minimalne wynosiło wówczas 1.600 zł brutto miesięcznie, a średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej 3.740,05 zł brutto miesięcznie. (...) spółka o.o. w P. stać było jednak na wynagradzanie D. B. kwotą 10.000 zł netto miesięcznie, jako adekwatną do jej kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i zaufania, jakim darzyli ją członkowie zarządu spółki – zaufania niezbędnego wobec osoby zatrudnianej na stanowisku kluczowym dla dalszego rozwoju spółki.

Stwierdzić w tym miejscu należy, iż organ rentowy nie analizował wysokości wynagrodzenia odwołującej przez ten pryzmat, poprzestając na ukazywaniu domniemanych związków wysokości wynagrodzenia D. B. z jej relacjami rodzinnymi z członkiem zarządu zatrudniającej ją spółki oraz insynuując, że zatrudnienie D. B. za wysokim wynagrodzeniem miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w okresie ciąży. Takie przekonanie organu rentowego nie może determinować oceny zasadności zaskarżonej decyzji.

Podejrzenie to nie dowód, a organ rentowy nie przedstawił przekonujących dowodów na to, że ustalenie określonych warunków zatrudnienia miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r. (I UK 302/13) wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Organ rentowy natomiast ograniczył się do wysnuwania podejrzeń, nie analizując w żaden sposób zobiektywizowanych i wyliczonych przykładowo powyżej kryteriów ustalania godziwego wynagrodzenia. W okolicznościach sprawy trudno uznać ażeby wynagrodzenie odwołującej było nieadekwatne do jej kwalifikacji i rynkowej wartości świadczonej pracy. Organ rentowy w zaskarżonej decyzji wskazał jedynie na domniemane naruszenie przez kontraktujące strony, zasad współżycia społecznego, bez pogłębionej analizy w tym zakresie ani przedstawienia choćby przykładowych zasad, naruszenia których organ rentowy się dopatruje.

Zgodnie z art. 3 kpc strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody.

Przepis ten nie nakłada na sąd obowiązku dążenia do wykrycia prawdy obiektywnej bez względu na procesową aktywność stron. Wręcz przeciwnie – nie jest rzeczą sądu zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 kpc). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 kpc), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 kpc) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 kc). Postępowanie cywilne (w tym i postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych) w polskim prawie opiera się na zasadzie kontradyktoryjności, co oznacza, że strony oferują dowody, natomiast zadaniem sądu jest rozstrzygnięcie sprawy na podstawie tych dowodów.

W ocenie w niniejszej sprawie to odwołujące sprostowały powyższemu obowiązkowi, trafnie obalając argumenty pozwanego organu rentowego. Ten ostatni natomiast nie przejawiał dostatecznej inicjatywy dowodowej.

(4)

Mając powyższe na względzie, Sąd uznał, że łącząca ubezpieczoną i płatnika umowa o pracę, także w części określającej wysokość wynagrodzenia, nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Uzgodnione wynagrodzenie powinno zatem być przyjęte jako podstawa do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne za cały zakwestionowany okres 01/2013 – 08/2013.

Wobec Sądu na podstawie art. 477¹⁴§ 2 kpc orzekł jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

(5)

O kosztach postępowania sąd orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. § 2 ust. 1 i 2, § 3 ust. 1 oraz § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

Zgodnie z §2 ust. 1 w zw. z §11 ust. 2 rozporządzenia opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, o których mowa w rozdziałach 3 i 4, niezależnie od wysokości tych opłat ustalonych w umowie między radcą prawnym a klientem; stawki minimalne wynoszą 60 zł, w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej D. B. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/-/ Maciej Nawrocki