

Sygn. akt VII U 2453/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2015 r. w Warszawie

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. i E. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. i E. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 8 października 2014 r. znak: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjmuje, iż podstawa wymiaru składek dla E. P. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od 25 lutego 2014r. wynosi 3493,21zł brutto (trzy tysiące czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote 21/100) miesięcznie.

## UZASADNIENIE

**(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością** złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 8 października 2014r., nr (...), ustalającej, że podstawa wymiaru składek dla E. P. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) sp. z o.o. w okresie od dnia 25 lutego 2014r. wynosi 1.680,00 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu odwołania odwołująca spółka podniosła, że ze względu na rozwój poszukiwała specjalisty ds. administracyjnych. E. P. została polecona właścicielom (...) sp. z o.o. na w/w stanowisko pracy przez J. P.. Ubezpieczona posiadała wiedzę i umiejętności w zakresie spraw biurowych, promocji i rozwoju, gdyż nabyła ją w Starostwie Powiatowym w O.. Co więcej, E. P. wykonywała sumiennie wszystkie obowiązki powierzone jej na podstawie umowy o pracę. Przy zawarciu umowy o pracę strony umowy nie posiadały informacji o ciąży ubezpieczonej, a wypłacane pracownikowi wynagrodzenie było adekwatne do wypełnianych obowiązków, wykazywanej kreatywności w pracy oraz pozwoliło na pokrycie kosztów dojazdu do pracy z miejscowości M. oddalonej o 100 km od W. (odwołanie od decyzji ZUS z dnia 8 października 2014r., nr (...), k. 2-4 a.s.).

**E. P.** także odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 8 października 2014r., nr (...), wskazując, że od dnia 25 lutego 2014r. rozpoczęła faktyczne wykonywanie pracy na rzecz (...) sp. z o.o. Zaproponowana przez nią wysokość wynagrodzenia została zaakceptowana przez prezesa zarządu spółki A. S..

Ubezpieczona nadmienila, że gdyby zaproponowano jej minimalne wynagrodzenie za pracę nie zdecydowałaby się na podjęcie pracy w (...) sp. z o.o., gdyż mieszka 100 km od W. i duża część wynagrodzenia musiałaby być przeznaczana na koszty związane z dojazdem do stolicy. W ocenie ubezpieczonej, ustalona w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia nie jest wygórowana jak na realia związane z zatrudnieniem w W. (odwołanie od decyzji ZUS z dnia 8 października 2014r., nr (...), k. 13-18 a.s.).

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołań na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. i wskazał, że ze złożonych dokumentów ubezpieczeniowych wynika, że E. P. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych

i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 25 lutego 2014r. przez (...) sp. z o.o. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych z wynagrodzeniem zasadniczym

w wysokości 3.493,21 zł brutto. Od dnia 12 czerwca 2014r. powstała niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży. W celu ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia, zostało wszczęte przez organ rentowy postępowanie wyjaśniające. W trakcie tego postępowania ustalono, że E. P. była jedynym pracownikiem spółki zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, a na jej miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik. Od dnia 1 kwietnia 2014r. spółka zatrudniła na umowę o pracę członka zarządu (i wspólnika jednocześnie) w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem 420,00 zł. Z tego wynika, że nawet wynagrodzenie wspólnika z większym stażem niż ubezpieczona nie przekracza wynagrodzenia w wysokości 1.680,00 zł brutto miesięcznie w wymiarze pełnego etatu, natomiast ubezpieczona była dopiero na etapie wdrażania do pracy. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, umowa o pracę z ubezpieczoną z ustalonym wynagrodzeniem w kwocie 3.493,21 zł jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego jest nieważna zgodnie z art. 58 § 2 k.c. (odpowiedź na odwołanie z dnia 12 grudnia 2014r., k. 7-8 a.s.).

#### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

E. P., ur. (...), w dniu 9 kwietnia 2011r. ukończyła Wyższą Szkołę (...) w P. Filia w W., kierunek pedagogika, specjalność edukacja wczesnoszkolna oraz edukacja przedszkolna i uzyskała tytuł zawodowy licencjata (dyplom ukończenia studiów licencjackich, k.41 a.r., akta osobowe). Zamieszkuje na stałe w miejscowości M., oddalonej od W. około 100 km (zeznania E. P., k. 109-112 a.s.).

W trakcie studiów ubezpieczona odbywała szereg praktyk zawodowych, między innymi w 2006r. w Hotelu (...), gdzie odbywała praktykę zawodową jako pracownik recepcji, w 2008r. w Zespole Szkół Gminnych w M. jako pracownik biblioteki (przygotowanie zawodowe), w 2009r. w firmie (...) przy obsłudze klienta,

w Publicznej Szkole Podstawowej w J. przy prowadzeniu zajęć z uczniami klas

I-III szkoły podstawowej oraz w Przedszkolu Samorządowym w K. prowadząc zajęcia w grupie przedszkolnej (CV, k. 35-37 a.r., akta osobowe). Następnie w okresie od dnia

1 września 2009r. do dnia 31 sierpnia 2011r. była zatrudniona w Zespole Szkół Gminnych

w M. jako opiekun dzieci i młodzieży w drodze do i ze szkoły, gdzie sprawowała opiekę nad dziećmi w autokarze, prowadziła zajęcia zastępcze oraz świetlicowe (świadczenie pracy, k. 43-45 a.r., cv, k. 35-37 a.r., akta osobowe). W

okresie od dnia 1 lipca 2012r. do dnia 30 czerwca 2013r. odbywała staż na stanowisku pracownika obsługi biurowej w Starostwie Powiatowym w O., w Wydziale Promocji i Rozwoju Powiatu (CV, k. 35-37 a.r., akta osobowe, zaświadczenie nr (...), k. 104-107 a.s.).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą przy ul. (...) lok. (...) w W. (REGON: (...), NIP: (...)) działa od kwietnia 2013r. i zajmuje się m.in. działalnością rachunkowo – księgową, doradztwem podatkowym, produkcją mebli biurowych, sklepowych i kuchennych, reklamą, działalnością w zakresie specjalistycznego projektowania, działalnością twórczą związaną z kulturą i rozrywką, zakładaniem stolarki budowlanej, malowaniem i szkleniem. Organem uprawnionym do reprezentacji spółki jest zarząd, w skład którego wchodzi A. S. – prezes zarządu oraz H. S. – wiceprezes zarządu (odpis z Krajowego Rejestru Sądowego, k. 69-73 a.r., zaświadczenie o numerze identyfikacyjnym

REGON, k. 75 a.r., potwierdzenie nadania numeru identyfikacji podatkowej, k. 77 a.r., zeznania H. S., k. 112-113 a.s., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.).

Za rok 2013 spółka uzyskała przychody netto ze sprzedaży w wysokości 105.786,82 zł oraz zysk netto w kwocie 6.418,88 zł. Z kolei za rok 2014 przychody netto spółki wyniosły 242.538,24 zł, a zysk netto 50.903,01 zł (rachunek zysków i strat, k. 47 a.s., sprawozdanie zarządu z działalności w roku 2013, k. 48 – 61 a.s.).

W związku z rozwojem spółki wystąpiło zapotrzebowanie na pomoc przy prowadzeniu spraw biurowych (pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.).

Informację o tym, że (...) sp. z o.o. poszukuje pracownika, E. P. otrzymała w grudniu 2013r. od szwagierki J. P., która pracowała dla A. S.. W związku z zainteresowaniem ofertą pracy, ubezpieczona zadzwoniła do siedziby spółki i zgłosiła swoją kandydaturę na wolne stanowisko pracy. W rozmowie z prezesem zarządu A. S. ustaliła, że w dniu 5 lutego 2014r. stawi się w siedzibie firmy wraz z wszystkimi wymaganymi dokumentami, tj. listem motywacyjnym, CV, dyplomem ukończenia szkoły, ostatnim świadectwem pracy oraz zaświadczeniem ze Starostwa Powiatowego w O.. Podczas spotkania, do którego doszło 5 lutego 2014r., ustalono wszystkie szczegóły współpracy i podpisano w obecności A. S. umowę o pracę. Ustalając wysokość wynagrodzenia za pracę prezes zarządu spółki, po uzyskaniu aprobaty H. S., zgodziła się na warunki zaproponowane przez ubezpieczoną (zgłoszenie kandydatury z dnia 5 lutego 2014r., k. 39 a.r., akta osobowe, pismo do ZUS z dnia 12 sierpnia 2014r., k. 11-13 a.r., pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r., zeznania E. P., k. 109-112 a.s., zeznania H. S., k. 112-113 a.s., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.).

Umowa o pracę została zawarta przez strony na czas określony od dnia 25 lutego 2014r. do dnia 24 lutego 2015r. Na jej podstawie E. P. zostało powierzone stanowisko specjalisty ds. administracyjnych, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 3.493,21 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z dnia 5 lutego 2014r., k. 15-19 a.r., akta osobowe). Pracodawca poinformował ubezpieczoną o warunkach zatrudnienia, w tym m.in. o obowiązującej normie czasu pracy, sposobie wypłaty wynagrodzenia, prawie do urlopu, okresie wypowiedzenia, sposobie usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz zapoznał ją z obowiązkami i zadaniami wynikającymi z obowiązujących przepisów przeciwpożarowych (informacja dla pracownika, k. 57 a.r., oświadczenie z dnia 25 lutego 2014r., k. 63 a.r., akta osobowe). E. P. została zgłoszona przez pracodawcę do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę od dnia 25 lutego 2014r. W momencie podpisania umowy pracodawca nie posiadał informacji o ciąży ubezpieczonej (pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.). Ubezpieczona dowiedziała się o ciąży w marcu 2014r., kiedy odbyła pierwszą wizytę u lekarza ginekologa (zeznania E. P., k. 109-112 a.s., dokumentacja medyczna z przebiegu ciąży, k. 70 – 82 i 88 – 91 a.s.).

Do zadań E. P. na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych należało:

- realizowanie wyznaczonych zadań administracyjnych;
- przygotowywanie okresowych statystyk, raportów, zestawień, sporządzanie dokumentów finansowych dla księgowości zgodnie z procedurami;
- prowadzenie baz danych;
- dbałość o wysoką jakość i terminowość wykonania projektów;
- wprowadzanie danych do komputera;
- wykonywanie innych zadań powierzonych (umowa o pracę z dnia 5 lutego 2014r., k. 15-19 a.r., akta osobowe).

W dniu 25 lutego 2014r. ubezpieczona otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych (zaświadczenie lekarskie, k. 47 a.r., akta osobowe), a następnie przesłała instruktaż ogólny i stanowiskowy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (karta

szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, k. 61 a.r., akta osobowe). W trakcie zatrudnienia zajmowała się prowadzeniem sekretariatu firmy, obsługą korespondencji, poszukiwaniem informacji dla współników w internecie, przygotowywaniem ulotek dla firmy oraz tworzeniem strony internetowej, sporządzaniem zestawień zamówień dotyczących mebli, wysyłaniem zamówień do hurtowni, kosztorysem wydatków do danego projektu, numerowaniem faktur zgodnie z dziennikiem księgowości, a także archiwizacją starych dokumentów (pismo do ZUS z dnia 12 sierpnia 2014r., k. 11-13 a.r., zeznania E. P., k. 109-112 a.s., zeznania A. S., k. 114-115 a.s., zeznania H. S., k. 112-113 a.s.).

Miejscem świadczenia pracy przez ubezpieczoną był lokal znajdujący się przy ul. (...) w W., tj. siedziba pracodawcy (umowa o pracę z dnia 5 lutego 2014r., k. 15-19 a.r., akta osobowe, zeznania E. P., k. 109-112 a.s.). E. P. pracowała codziennie od godziny 9:00 do 17:00. Do miejsca pracy dojeżdżała autobusem, a następnie samochodem. Miesięczne wydatki na dojazd wynosiły około 800 zł i były pokrywane przez ubezpieczoną we własnym zakresie (zeznania E. P., k. 109-112 a.s., zeznania H. S., k. 112-113 a.s., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.). W (...) sp. z o.o. czas pracy pracowników był ewidencjonowany, a ubezpieczona podpisywała kartę obecności i czasu pracy (karta obecności i czasu pracy pracowników, k. 97-103 a.r., pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r.).

Pracodawca przekazywał wynagrodzenie ubezpieczonej na wskazany przez nią rachunek bankowy (zgoda pracownika na przekazywanie wynagrodzenia na konto, k. 67 a.r., akta osobowe, potwierdzenie wykonania operacji, k. 89-95 a.r., dowód wpłaty, k. 87 a.r., pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r., zeznania E. P., k. 109-112 a.s.). Jednocześnie sporządzał dokumentację w postaci list płac, na której widnieje podpis E. P. (lista płac nr (...), k. 105-114 a.r.).

W dniu 13 marca 2014r. E. P. wystawiła na rzecz firmy (...) z siedzibą przy ul. (...) w W. fakturę nr (...) na kwotę w wysokości 6.983,94 zł za płytę laminowaną (faktura nr (...), k. 115 a.r.).

Ubezpieczona była nadzorowana przez A. S., która była jej bezpośrednim przełożonym. Wszystkie sporządzane przez nią dokumenty były przed wydaniem dla klientów bezpośrednio sprawdzane i podpisywane przez przełożonych (pismo do ZUS z dnia 12 sierpnia 2014r., k. 11-13 a.r., pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r., zeznania H. S., k. 112-113 a.s.).

E. P. w dniu 17 kwietnia 2014r. dostarczyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające stan ciąży (zeznania A. S., k. 114-115 a.s.). Z uwagi na zły stan zdrowia oraz długi dojazd do pracy (100 km) ubezpieczona od dnia 12 czerwca 2014r. stała się niezdolna do pracy, a niezdolność przypadła na okres ciąży (pismo do ZUS z dnia 20 sierpnia 2014r., k. 27-31 a.r., karta ciąży i dokumentacja z przebiegu ciąży, k. 70-82 a.s., historia zdrowia i choroby, k. 88-91 a.s., zeznania H. S., k. 112-113 a.s.).

W czasie nieobecności ubezpieczonej, jej obowiązki przejęła prezes zarządu A. S. (zeznania H. S., k. 112-113 a.s., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.). Od dnia 1 kwietnia 2014r. z uwagi na sprawy kredytowe w banku, w (...) sp. z o.o. został zatrudniony H. S. - członek zarządu (i współnik jednocześnie) - w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 440,00 zł brutto. Ponadto od dnia 1 marca 2015r. przyjęto do pracy w spółce pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł netto (zeznania H. S., k. 112-113 a.s., zeznania A. S., k. 114-115 a.s.).

W dniu 24 października 2014r. ubezpieczona urodziła dziecko (karta informacyjna leczenia szpitalnego, k. 16-18 a.s.).

W związku z niezdolnością ubezpieczonej do pracy powstała od dnia 12 czerwca 2014r. i wnioskiem skierowanym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wypłatę zasiłku chorobowego, organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające w celu potwierdzenia prawidłowości zgłoszenia E. P. do ubezpieczeń. W toku postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonał analizy dokumentów pozyskanych od płatnika składek oraz ubezpieczonej i

stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne E. P. została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego.

W oparciu o powyższe ustalenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18, art. 38 i art. 41 ust. 12 i ust. 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013r., poz. 1442 z późn. zm.) oraz w związku z art. 58 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. kodeks cywilny (Dz. U. z 1964r., nr 16, poz. 93 z późn. zm.), wydał decyzję z dnia 8 października 2014r., nr (...), którą ustalił, że podstawa wymiaru składek dla E. P. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) sp. z o.o. w okresie od dnia 25 lutego 2014r. wynosi 1.680,00 zł brutto miesięcznie. Kierując się zasadą wynikającą z art. 58 § 2 k.c. oraz art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz oceniając materiał dowodowy zgromadzony w trakcie postępowania wyjaśniającego, jak i ustalone fakty, organ rentowy ustalił, że podstawa składek na ubezpieczenia społeczne dla E. P. wynosi 1.680,00 zł, tj. jest kwotą równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2014r. (decyzja ZUS z dnia 8 października 2014r., nr (...), k. 3-6 a.r.). Płatnik składek (...) sp. z o.o. oraz ubezpieczona odwołali się od powyższej decyzji (odwołanie od decyzji ZUS z dnia 8 października 2014r., nr (...), k. 2-4 a.s., odwołanie od decyzji ZUS z dnia 8 października 2014r., nr (...), k. 13-18 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i osobowych E. P.. Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dodatkowo nie były one kwestionowane przez strony sporu w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z nich okoliczności należało przyjąć za podstawę ustaleń faktycznych.

Zeznania stron, tj. ubezpieczonej E. P. oraz A. S. i H. S., Sąd ocenił jako wiarygodne, gdyż są spójne, a dodatkowo korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i nie budzą wątpliwości.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

(...) sp. z o.o. oraz E. P. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 8 października 2014r., nr (...), są zasadne i zasługują na uwzględnienie.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez E. P. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 3.493,21 zł brutto miesięcznie, obniżając je do wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2014r., wynoszącego 1.680,00 zł miesięcznie. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować 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 (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> 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 albowiem 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13). 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 § 3 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 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych.

Rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd miał na uwadze, że w myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim, to strony muszą przejawiać aktywność procesową i to na nich spoczywa obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Potwierdza to treść art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich beczynności.

Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należy podkreślić, że organ rentowy zarzucając płatnikowi oraz ubezpieczonej naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwe byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, potwierdzających, że zgłoszenie E. P. jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 3493,21 zł brutto miesięcznie, miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostął temu obowiązkowi, w przeciwieństwie do odwołujących (...) sp. z o.o. oraz E. P., którzy przedstawili dowody i okoliczności zmierzające do wykazania, że zakres zadań E. P. uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości określonej umową.

Na gruncie okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy przyjął, iż wynagrodzenie za pracę E. P. ustalone w umowie o pracę, było usprawiedliwione i godziwe, a także w pełni ekwiwalentne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę, wskazując, że E. P. rozpoczęła pracę w dniu 25 lutego 2014r., natomiast już od dnia 12 czerwca 2014r. skorzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Organ rentowy nie kwestionował przy tym ważności zawartej przez strony umowy i jej faktycznego wykonywania, powziął jedynie podejrzenie, że w takich okolicznościach ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie 3.493,21 zł mogło mieć na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu, stanowisko organu rentowego jest tylko pewnym przypuszczeniem opartym na powiązaniu dwóch faktów – zawarcia umowy o pracę i niezdolności ubezpieczonej do pracy w związku z ciążą. Dokumentacja z przebiegu ciąży, którą dostarczyła ubezpieczona, wskazuje jednak, że nie może być ono ocenione jako prawidłowe. E. P. – jak odnotowano w książeczce

ciąży – miała ostatnią miesiączkę w dniu 29 stycznia 2014r. Pierwsza wizyta lekarska odbyła się 30 marca 2014r., a zatem nie ma możliwości, by w dacie zawarcia umowy o pracę czy w dacie podjęcia zatrudnienia ubezpieczona wiedziała o swoim stanie. Tym bardziej nie mógł o tym wiedzieć płatnik składek, który dopiero z zaświadczenia przedstawionego w kwietniu 2014r. dowiedział się o ciąży ubezpieczonej. Nawet, gdyby jednak przyjąć, że w chwili zawarcia umowy o pracę strony wiedziały o ciąży E. P., to i tak ta okoliczność nie czyni zapisów umowy o pracę w zakresie ustalonego wynagrodzenia, sprzecznymi z zasadami współzycia społecznego. Wynika to choćby z tego, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki byłby sprzeczny z obowiązującą Konstytucją. Również zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (wyroki z dnia: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06).

Wobec powyższego konieczne było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudniania, E. P., czy płatnik składek wiedzieliby o tym, że ubezpieczona jest w ciąży (choć faktycznie brak jest na to dowodów), to fakt ten miałby znaczenie jedynie w sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Tymczasem z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania wynika niespornie, że od dnia 25 lutego 2014r. do dnia skorzystania przez E. P. ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą, ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę, a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Co więcej, nawet organ rentowy faktu realizacji umowy o pracę nie kwestionował, a zatem ta okoliczność w istocie pozostawała poza przedmiotem sporu.

Dodatkowo w ocenie Sądu, za niesłuszny należało uznać zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez E. P. do zajmowanego przez nią stanowiska. Sama ubezpieczona przyznała, że wysokość wynagrodzenia była istotnym kryterium jakie brała pod uwagę decydując się na zawarcie umowy o pracę z (...) sp. z o.o. E. P. mieszka w M., tj. miejscowości oddalonej od W. o 100 km, a więc miesięcznie ponosiła koszty związane z dojazdem do pracy w wysokości około 800 zł. Wynagrodzenie ustalone na kwotę ok. 2.500 zł. netto pozwoliło jej więc pokryć m.in. koszty dojazdu, które z jej punktu widzenia były istotnym czynnikiem wpływającym na akceptację ustalonej płacy. Co prawda, z dniem 1 kwietnia 2014r. w (...) sp. z o.o. został zatrudniony H. S. (członek zarządu i wspólnik jednocześnie) w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem w wysokości 440 zł brutto miesięcznie, jednakże ta okoliczność nie miała większego znaczenia. Po pierwsze, podnieść należy, że H. S. nie został zatrudniony na czas nieobecności E. P., bowiem jej obowiązki przejęła prezes zarządu – A. S.. Po drugie właściciele spółki (...) sp. z o.o. czerpią dochody i zyski z dywidendy, zatem taka wysokość wynagrodzenia członka zarządu nie ma w tym przypadku większego znaczenia. Ponadto, jak wskazywały strony, powodem dla którego z H. S. została zawarta umowa o pracę, były sprawy związane z kredytem hipotecznym, a spółka od dnia 1 marca 2015r. zatrudniła nowego pracownika na stanowisko pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł netto. Wprawdzie istnieje pewna różnica stawek pomiędzy wynagrodzeniem E. P. i nowozatrudnionego pracownika, lecz nie jest ona znacząca, a ponadto jest uzasadniona choćby okolicznością związaną z koniecznością ponoszenia przez E. P. kosztów dojazdu z M. do W. i z powrotem, które strony brały pod uwagę zawierając umowę o pracę.

Wobec powyższego należało podzielić stanowisko ubezpieczonej i płatnika składek o ekwiwalentności otrzymywanego przez E. P. wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do obciążających ją obowiązków pracowniczych. Należy zresztą w tym miejscu zaakcentować fakt, że wypłacana E. P. kwota 3.493,21 złotych brutto

nie jest sumą „bajońską”. Jest to wynagrodzenie niższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, które wynosiło w I kwartale 2014r. 3.895,31 zł. Nie można ocenić go jako wygórowanego, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który tak jak E. P., zajmował stanowisko, na którym musiał wykazać się inicjatywą i dokładnością.

Zdaniem Sądu chybione okazały się również zarzuty zawarte w odpowiedzi na odwołanie, iż E. P. nie miała odpowiednich kwalifikacji do pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Odnosząc się do tego zarzutu podkreślić należy, że mimo formalnego wykształcenia w zakresie pedagogiki, specjalność edukacja wczesnoszkolna oraz edukacja przedszkolna, ubezpieczona miała odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem do wykonywania powierzonych jej obowiązków, gdyż wcześniej w okresie od dnia 1 lipca 2012r. do dnia 30 czerwca 2013r. (przez okres roku) odbywała staż na stanowisku pracownika obsługi biurowej w Starostwie Powiatowym w O. Mazowieckiem w Wydziale Promocji i Rozwoju Powiatu. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, poza domniemaniem o braku kwalifikacji, nie przeprowadził żadnego dowodu na tę okoliczność. Nie bez znaczenia było przy tym i to, że organ jednocześnie nie zanegował, że odwołująca pracując u płatnika składek faktycznie wykonywała obowiązki takiego specjalisty, czyli że (pomimo domniemanego braku kwalifikacji) faktycznie takie właśnie zadania zostały jej przez pracodawcę powierzone. Zdaniem Sądu nie można było oceniać umiejętności E. P. przez pryzmat wykształcenia, odbytych szkoleń, kursów, czy też posiadanych świadectw i certyfikatów. Ubezpieczona twierdziła, że posiada umiejętności wynikające z doświadczenia i bardzo szybko przyswajała wiedzę przekazywaną przez bezpośredniego przełożonego, tj. prezesa zarządu A. S.. Co więcej, na podkreślenie zasługuje także, że żaden przepis prawa nie nakazuje pracodawcom zatrudniania wyłącznie takich osób, które legitymują się dokumentami potwierdzającymi ich kwalifikacje. Pracodawca ma bowiem prawo swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, która takie dokumenty posiada, czy też takiej, która wprawdzie ma inne wykształcenie kierunkowe, jednak dysponuje wiedzą praktyczną. W przypadku ubezpieczonej, z uwagi na staż odbyty w Starostwie Powiatowym, trudno mówić o braku wiedzy praktycznej, doświadczenia i kwalifikacji, stąd argumentacja Zakładu w omawianym zakresie została oceniona jako chybiona.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie powoływał się na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2009r. (III UK 7/09) stwierdził, że nie każda nieadekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego. Może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie w sposób rażący odbiega od wartości wykonywanej pracy. Ponadto, 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. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie mamy do czynienia z taką rażącą dysproporcją w mechanizmie ustalenia wynagrodzenia za pracę. Jak zostało wskazane, kwoty, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie można ocenić jako zbyt wysokiej, rażąco wygórowanej. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonej, możliwości płatnika, wydatków, jakie ponosiła ubezpieczona i które uwzględniała przy aprobacie warunków pracy i płacy w (...) sp. z o.o. Dodatkowo należy zaakcentować, że w prawie pracy nie obowiązuje zasada, którą zdaje się stosować Zakład, że minimum płacowym, jakie przysługuje pracownikowi jest kwota 1.680,00 zł i tylko w przypadkach wyjątkowych może być ono podwyższone. Zdaniem Sądu, przesłanka ustalenia kwoty minimalnego wynagrodzenia nie była taka, by niemal wszyscy zarabiali to minimum, lecz taka, by poprzez wprowadzenie tego minimum zapobiec obniżaniu poziomu płac poniżej kwoty, która jest kwotą najmniejszą, minimalną, jaka może być zaproponowana.

Biorąc pod uwagę przedstawioną argumentację Sąd ocenił, że wynagrodzenie ustalone dla E. P. w umowie o pracę było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na niej obowiązków pracowniczych. W związku z tym, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., należało zmienić zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjąć, iż podstawa wymiaru składek dla E. P. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od 25 lutego 2014r. wynosi 3.493,21 zł brutto miesięcznie.



# ZARZĄDZENIE

(...)