

Sygn. akt VII U 279/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2015 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2015 r. w Warszawie

sprawy K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa

na skutek odwołania K. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z dnia 18 grudnia 2014 r. znak: (...)/UBS1-ORZ-D

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. decyzją z dnia 18 grudnia 2014r., nr (...)/UBS1-ORZ-D – obniżył K. K. (ze skutkiem od dnia 1 czerwca 2014r.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. sp. k. - do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2014r. tj. do kwoty 1680 zł brutto (k.1-7 ar.).

W dniu 12 lutego 2015r. K. K. odwołała się od decyzji organu rentowego z dnia 18 grudnia 2014r. i wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie, iż od dnia 1 czerwca 2014r. podstawa wymiaru składek dla wnioskodawczyni – zgłoszonej do ubezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. sp. k. – wynosi 5000 zł brutto miesięcznie w przeliczeniu na pełny etat. W treści odwołania ubezpieczona zarzuciła decyzji wydanej przez ZUS, iż została ona wydana na skutek wadliwej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, skutkującej błędnym ustaleniem, iż wynagrodzenie K. K. zawarte w umowie o pracę zostało przyjęte przez strony tej czynności prawnej w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (uzależniających wysokość zasiłku od wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne mimo, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy na takie ustalenie nie pozwalał - biorąc pod uwagę między innymi wykształcenie, doświadczenie, zakres obowiązków ubezpieczonej.

Strona odwołującą zauważył też, że płatnik składek razem z odwołującą zatrudnia w firmie 5 osób, w tym dwie na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy tj. ubezpieczoną K. K. oraz E. P.. Wynagrodzenie E. P. z racji

posiadania przez nią większego doświadczenia zostało określone na kwotę 6000 zł brutto i wynosi o 1000 zł brutto więcej niż wynagrodzenie odwołującej. Wnioskodawczyni podniosła również, że u płatnika zatrudnionych jest jeszcze dwóch innych pracowników tj. D. R. i P. P. (1) w wymiarze 1/8 etatu z wynagrodzeniem 210 zł brutto miesięcznie. Odwołująca wskazała, że zatrudnienie tych pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz z wynagrodzeniem w w/w wysokości podyktowane było tym, iż praca w firmie jest dla tych pracowników zatrudnieniem dodatkowym i ogranicza się do opieki na zawartością domeny internetowej i oceny stanu wdrożeń. Z tych przyczyn w ocenie strony odwołującej K. K. otrzymywała wynagrodzenie adekwatne do poziomu swojej wiedzy.

W dalszej części odwołania strona ubezpieczona zakwestionowała ustalenia organu rentowego co do rażącego zawyżenia wynagrodzenia ubezpieczonej w stosunku do innych pracowników oraz podważyła określenie przez ZUS jej wynagrodzenia na poziomie płacy minimalnej (vide: k.2-12 as.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie, złożonej do tutejszego Sądu w dniu 18 lutego 2015r., wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c. W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy w całości podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko wyrażone w decyzji z dnia 18 grudnia 2014r. oraz dodatkowo podniósł, że stanowisko zaprezentowane w odwołaniu jest niezasadne i pozostaje bez wpływu dla prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia. Organ rentowy zauważył, że K. K. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2014r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 5000 zł brutto na stanowisku konsultanta IT i od dnia 13 sierpnia 2014r. stała się niezdolna do pracy. W ocenie ZUS ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 5000 zł brutto naruszało zasady współżycia i zostało dokonane z pokrzywdzeniem pozostałych ubezpieczonych. Zdaniem ZUS na zawyżenie wynagrodzenia przyznanego wnioskodawczyni wskazują takie okoliczności jak brak doświadczenia na zajmowanym stanowisku oraz fakt, iż pozostali pracownicy firmy zatrudnieni byli na 1/8 etatu z wynagrodzeniem ustalonym na 210 zł brutto i zgodnie z zapisami w systemie zatrudnienie to stanowiło ich jedyny tytułu ubezpieczeń. Dodatkowo organ rentowy na poparcie swojego stanowiska odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 18 marca 2014r. w sprawie pod sygn. akt II UK 374/13 (vide: k.22 as.).

Zaakcentowania wymaga, iż sprawa z odwołania K. K. od decyzji ZUS z dnia 18 grudnia 2014r. prowadzona była przy udziale zainteresowanego płatnika składek (...) Sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W.. (vide: k.30 as.).

Do zamknięcia rozprawy w dniu 8 grudnia 2015r. strony postępowania popierały zgłoszone twierdzenia i wywodziły jak dotychczas (k.106-110 as.)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona K. K. (z domu P. – urodzona w dniu (...)) ukończyła Politechnikę L. na Wydziale Inżynierii Środowiskowej i z wykształcenia jest magistrem – inżynierem (ukończyła studia na kierunku inżynieria środowiska, w specjalności ogrzewnictwo, wentylacja i klimatyzacja). Po studiach wnioskodawczyni w okresie: 1) od dnia 28 września 2009r. do dnia 7 marca 2011r. była zatrudniona na stanowisku doradcy klienta w firmie (...) wentylacja sp. z o.o. z siedzibą w W.; 2) od dnia 21 lutego 2011r. do dnia 31 sierpnia 2011r. była zatrudniona na stanowisku ds. ofertowania w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (wówczas odwołująca odbyła tygodniowe szkolenie w zakresie systemów SAP); 3) od dnia 1 września 2011r. do dnia 31 grudnia 2012r. była zatrudniona na stanowisku inżyniera budowy w firmie (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w P.. W dniu 28 listopada 2012r. odwołująca urodziła pierwsze dziecko i do dnia 28 maja 2013r. przebywała na urlopie wychowawczym (otrzymywała wówczas zasiłek macierzyński z ZUS). Od dnia 28 maja 2013r. do dnia 18 listopada 2013r. ubezpieczona była osobą bezrobotną z prawem do zasiłku, a następnie do dnia 20 marca 2014r. bez prawa do zasiłku. W okresie, kiedy ubezpieczona była osobą bezrobotną poszukiwała pracy w zawodzie inżyniera.

W dniu 30 maja 2014r., K. K. zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w W. reprezentowaną przez Prezesa Zarządu Komplementariusza w osobie D. P. (brat

odwołującej). Postanowienia umowy przewidywały (§1) zatrudnienie wnioskodawczynie na stanowisku konsultanta IT, (§2) na czas nieokreślony, (§3) z miejscem wykonywania pracy określonym na W., (§4) w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły także, że (§5) czas pracy pracownika wyznaczony jest wymiarem jego zadań i kształtowany samodzielnie przez pracownika, w taki sposób, aby uwzględniał podstawowe normy czasu pracy, określone w Kodeksie Pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo – w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W treści umowy strony ustaliły (§6), że do obowiązków wnioskodawczynie należy: a) przestrzeganie prawa pracy, w tym postanowień obowiązujących u pracodawcy, zarządzeń i regulaminów dotyczących organizacji i porządku w procesie pracy oraz sposobu wykonywania powierzonych zadań; b) sumienne i rzetelne oraz z należytą starannością wykonywanie powierzonych obowiązków; c) ochrona powierzonych dokumentów i informacji przed dostępem osób nieuprawnionych i przechowywanie dokumentacji zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy; d) zachowanie tajemnicy służbowej i zawodowej – z zastrzeżeniem, iż bez zgody pracodawcy nie może ujawnić komukolwiek informacji organizacyjnych, handlowych, finansowych itp. pozyskanych w związku z wykonywaniem pracy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W § 7 strony stwierdziły, że pracownik otrzymywał będzie wynagrodzenie za pracę w wysokości 5000 zł brutto za miesiąc płatne z dołu, do 10 dnia każdego miesiąca. Datę rozpoczęcia pracy strony ustaliły na dzień 1 czerwca 2014r. (§8). Jednocześnie w dniu 2 czerwca 2014r. pracodawca określił zakres obowiązków ubezpieczonej, który obejmował: 1) merytoryczne doradztwo dotyczące oprogramowania komputerowego opracowywanego, modyfikowanego lub naprawianego na zlecenie innych osób lub wytwarzanego na potrzeby pracodawcy; 2) prace konfiguracyjne i wdrożeniowe dotyczące oprogramowania SAP BW, w szczególności wykonywanie wszelkich czynności wchodzących w zakres typowych usług wdrożeniowo-konfiguracyjnych zgodnych z przyjętymi rynkowymi standardami oraz metodyka wdrożeniową ASAP; 3) wdrażanie oprogramowania wśród wskazanych jednostek (osób); 4) wykonywanie czynności związanych z obsługą gwarancyjną i pogwarancyjną (serwisowanie) oprogramowania; 5) szkolenie i nauka systemów SAP BW; 6) wsparcie w bieżącej pracy doświadczonego konsultanta.

Dodatkowo pracodawca przedstawił ubezpieczonej, w dniu 2 czerwca 2014r., pismo zawierające informacje o warunkach zatrudnienia, jak też ubezpieczona jako pracownik sprawujący opiekę nad dzieckiem do lat 4 (w dniu 2 czerwca 2014r.) złożyła oświadczenie, iż wyraża zgodę na: pracę w normie czasu przekraczającej 8 godzin na dobę, pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w trybie przerywanego czasu pracy, pracę w ramach delegacji służbowej poza stałym miejscem pracy. Wnioskodawczynie nie wyraziła natomiast zgody na pracę w porze nocnej. Odwołująca w dniu 2 czerwca 2014r. złożyła też oświadczenie o zgodzie na przelew wynagrodzenia na rachunek bankowy.

W dalszej kolejności pracodawca skierował ubezpieczoną na wstępne badania lekarskie, które potwierdziło jej zdolność do podjęcia zatrudnienia na stanowisku konsultanta IT, jak też w dniu 2 czerwca 2014r. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ubezpieczona, jako pracownik, w dniu 2 czerwca 2014r. złożyła również oświadczenie dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Z tytułu zatrudnienia wnioskodawczynie płatnik składek wypłacił na jej rzecz (na wskazany przez ubezpieczoną rachunek bankowy) wynagrodzenie za miesiąc: czerwiec 2014r. w wysokości 3550,19 zł; lipiec 2014r. w wysokości 3550,19 zł; sierpień 2014r. w wysokości 3550,25 zł; wrzesień 2014r. w wysokości 1692,27 zł., jak też dokonał na rzecz Urzędu Skarbowego płatności zobowiązań podatkowych za wnioskodawczynię. W ramach zatrudnienia ubezpieczona wykonywała czynności związane z pracą nad systemem SAP NetWeaver, w tym tworzyła dokumenty koncepcji biznesowej oraz notatki w postaci cyfrowej.

W dniu 13 sierpnia 2014r. wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy. W związku z tym płatnik składek, w dniu 22 września 2014r., złożył do ZUS zaświadczenie dotyczące wypłaty na rzecz odwołującej wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, w wymiarze 33 dni oraz przedstawił zwolnienie lekarskie odwołującej.

Złożenie w/w zaświadczenia skutkowało wszczęciem z urzędu (przez organ rentowy) postępowania wyjaśniającego w sprawie ustalenia uprawnień wnioskodawczynie do zasiłku chorobowego za okres od dnia 15 września 2014r. do dnia

8 października 2014r. oraz w zakresie podlegania przez wyżej wymienioną ubezpieczeniom społecznym i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia.

Po jego przeprowadzeniu organ rentowy na podstawie dowodów zgromadzonych w toku postępowania administracyjnego wydał, w dniu 18 grudnia 2014r., decyzję nr (...)/UBS1-ORZ-D, którą obniżył K. K. – ze skutkiem od dnia 1 czerwca 2014r. – podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. sp.k. do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2014r. tj. do kwoty 1680 zł brutto.

Od decyzji z dnia 18 grudnia 2014r. K. K. odwołała się inicjując niniejsze postępowanie sądowe.

Ustalono też, że ubezpieczona od dnia 13 sierpnia 2014r. przebywała bez przerwy na zwolnieniu lekarskim, a na dzień 5 stycznia 2015r. wyznaczony został jej termin porodu. Równolegle wnioskodawczyni w dniu 10 stycznia 2015r. zwróciła się o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia porodu, a następnie wniosła o urlop na okres 20 kolejnych tygodni. W okresie nieobecności ubezpieczonej, spowodowanej niezdolnością do pracy, na jej miejsce (ze skutkiem od dnia 1 września 2014r.) zatrudniona w spółce została E. P. (z wykształcenia magister-inżynier w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim), która to objęła stanowisko konsultanta IT z zakresem obowiązków tożsamym z zakresem obowiązków odwołującej oraz wynagrodzeniem ustalonym w wysokości 6000 zł. E. P. poza zatrudnieniem w spółce równolegle zatrudniona jest w na cały etat w (...) Instytucie (...) na stanowisku specjalisty z wynagrodzeniem w wysokości 4500 zł netto.

W zakresie związanym z funkcjonowaniem firmy (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. ustalono, że spółka została zawiązana aktem notarialnym w dniu 26 września 2012r. pod nr REP (...) i wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez XII Wydział Gospodarczy KRS w W. pod nr. (...). W roku 2012 i 2013 w skład organu uprawnionego do reprezentowania spółki wchodził Prezes Zarządu Komplementariusz w osobie D. P.. Również w latach 2014 i 2015 D. P. (jako Prezes Zarządu Komplementariusz) był uprawniony do reprezentowania spółki.

Z akt sprawy wynika też, że współnikami spółki (płatnika składek) jest (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz E. P.. Natomiast współnikiem większościowym (99 z 100 udziałów) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest E. P.. Organem uprawnionym do reprezentacji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest Prezes Zarządu w osobie D. P., który to równolegle był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W. na stanowisku konsultanta IT.

Spółka (...) Sp. z o.o. sp. k. w roku 2012 i 2013 osiągnęła zysk netto w kwocie 122664,63 zł.. Jednocześnie w 2014r. spółka odnotowała przychody podlegające opodatkowaniu w wysokości: w I kwartale 2014r. w kwocie 41785 zł; w II kwartale 2014r. w kwocie 42125 zł; w III kwartale 2014r. w kwocie 51640 zł

Ustalono też, że ubezpieczona podejmując zatrudnienie w spółce wiedziała o tym, że jest w drugim miesiącu ciąży. Wnioskodawczyni nie pracowała wcześniej na stanowisku konsultanta IT i nie ukończyła żadnego kursu informatycznego. W ramach pracy ubezpieczona przez pierwsze 2 lata miała się uczyć na bieżących projektach, jak też zajmowała się przede wszystkim wspieraniem przy projektach bardziej doświadczonego konsultanta w osobie D. P.. Wnioskodawczyni rozpoczynając pracę była przyuczana do pracy przez D. P.. Ubezpieczona w ramach zatrudnienia nie wykonywała czynności związanych z obsługą gwarancyjną i pogwarancyjną i zajmowała się głównie weryfikacją dokumentów.

Poza ubezpieczoną w spółce (...) Sp. z o.o. sp.k., na stanowiskach konsultanta IT zatrudnieni byli: D. P. (ukończył Akademię (...) w specjalności automatyka i robotyka), P. P. (1) oraz D. R. (ukończył Akademię (...) w specjalności automatyka i robotyka – w spółce zajmował się optymalizacją produktów, jak też konsultowano z nim koncepcje biznesowe; po studiach zajmował się tematyką systemów SAP), każdy z nich w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/8 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 200 zł. (następnie aneksami z dnia 1 stycznia 2014r. oraz z dnia 1 stycznia 2015r. podniesiono w/w pracownikom wynagrodzenie do kwoty 218,75 zł).

D. P. poza realizowaniem obowiązków na rzecz spółki (...) Sp. z o.o. (jako Prezes Zarządu) oraz (...) Sp. z o.o. sp.k. (jako Prezes Zarządu Komplementariusz oraz pracownik) od dnia 16 września 2010r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku analityka, z wynagrodzeniem w wysokości 6440 zł

Z akt sprawy wynika również, że ubezpieczona K. K. jest spokrewniona z osobami prowadzącymi firmę (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. sp.k., w tym między innymi: z P. P. (1), który jest jej kuzynem; z E. P., która jest jej bratową; z D. P., który jest jej bratem. Dodatkowo wnioskodawczyni jest mniejszościowym udziałowcem spółki (...) Sp. z o.o. (posiada 1/100 udziałów)

Nadto ustalono, że za okres od dnia 13 września 2014r. do dnia 14 września 2014r. zostało ubezpieczonej wypłacone wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – płatne ze środków pracodawcy. Natomiast za okres od dnia 15 września 2014r. do dnia 31 grudnia 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. wypłacił na rzecz ubezpieczonej zasiłek chorobowy w wysokości 5218,56 zł (netto 4279,56 zł). Określona przez organ rentowy podstawa zasiłku chorobowego wyniosła 1449,67 zł.

(vide: dyplom z dnia 14 lipca 2009r. w aktach rentowych oraz k.A/1 akt osobowych; świadectwo pracy z dnia 7 stycznia 2013r. w aktach rentowych oraz k.A/4 akt osobowych; świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2011r. w aktach rentowych oraz k.A/3 akt osobowych; świadectwo pracy z dnia 7 marca 2011r. w aktach rentowych oraz k.A/2 akt osobowych; umowa o pracę z dnia 30 maja 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/1 akt osobowych; zakres obowiązków z dnia 2 czerwca 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/2 akt osobowych; potwierdzenie przelewu wynagrodzenia za czerwiec 2014r. w aktach rentowych; potwierdzenie przelewu wynagrodzenia za lipiec 2014r. w aktach rentowych; potwierdzenie przelewu wynagrodzenia za sierpień 2014r. w aktach rentowych; potwierdzenie przelewu wynagrodzenia za wrzesień 2014r. w aktach rentowych; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 2 czerwca 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/5 akt osobowych; oświadczenie z dnia 2 czerwca 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/7 akt osobowych; oświadczenie o przelewie wynagrodzenia na konto z dnia 2 czerwca 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/8 akt osobowych; zaświadczenie lekarskie z dnia 25 czerwca 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/9 akt osobowych; karta szkolenia BHP z dnia 2 czerwca 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/6 akt osobowych; oświadczenie PIT-2 w aktach rentowych oraz k.B/4 akt osobowych; potwierdzenie przelewu należności do Urzędu Skarbowego w dniu 8 lipca 2014r., w dniu 10 sierpnia 2014r., w dniu 7 września 2014r., w dniu 8 października 2014r.; dokumentacja związana z wykonywaniem pracy przez ubezpieczoną w systemie SAP NetWeaver w aktach rentowych; sprawozdanie z działalności firmy (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w W. za okres od 12 października 2012r. do 31 grudnia 2013r. w aktach rentowych; deklaracje VAT-7K za I, II, III kwartał 2014r. w aktach rentowych; zaświadczenie płatnika składek z dnia 22 września 2014r. w aktach rentowych oraz k.B/11 i B/13 akt osobowych; zwolnienie lekarskie druk ZUS ZLA w aktach rentowych oraz k.B/10 akt osobowych; pismo ZUS z dnia 1 października 2014r. w aktach rentowych; decyzja ZUS z dnia 18 grudnia 2014r. w aktach rentowych; zaświadczenie lekarskie z dnia 7 stycznia 2015r. k.B/11 akt osobowych; wniosek z dnia 10 stycznia 2015r. k.B/11 akt osobowych; KRS zainteresowanej spółki z dnia 18 stycznia 2015r. k.14-19 as.; KRS spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z dnia 24 sierpnia 2015r. k.43-48 as.; zeznania ubezpieczonej w charakterze strony k.50-51 as. oraz k.109-110 as.; pismo organu rentowego z dnia 4 września 2015r. k.60 as.; umowa o pracę D. P. z dnia 16 września 2010r. wraz z informacją o warunkach zatrudnienia k.64-68 as.; umowa o pracę D. P. z dnia 16 grudnia 2010r. wraz z informacją o warunkach zatrudnienia k.69-73 as.; umowa o pracę D. R. z dnia 1 września 2013r. k.74-75as.; aneks do umowy D. R. z dnia 1 stycznia 2014r. oraz z dnia 1 stycznia 2015r. k.76-77 as.; umowa o pracę P. P. (1) z dnia 31 października 2013r. k.78-79 as.; aneks do umowy P. P. (1) z dnia 1 stycznia 2014r. oraz z dnia 1 stycznia 2015r. k.80-81 as.; umowa o pracę D. P. z dnia 31 października 2013r. k.82-83 as.; aneks do umowy D. P. z dnia 1 stycznia 2014r. oraz z dnia 1 stycznia 2015r. k.84-85 as.; umowa o pracę E. P. z dnia 1 września 2014r. w aktach rentowych; zeznania zainteresowanego w charakterze strony k.106-108 as.; zeznania E. P. w charakterze świadka k.108-109 as.; zeznanie świadka D. R. k.109 as.)

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, aktach rentowych, aktach osobowych ubezpieczonej oraz na podstawie dowodów osobowych w postaci zeznań w charakterze strony K. K., płatnika składek oraz zeznań świadków E. P. oraz D. R.. Sąd dał wiarę wyżej wymienionym dowodom w

zakresie w jakim materiał ten wzajemnie ze sobą korespondował, jak też w zakresie niekwestionowanym przez strony postępowania.

Sąd zauważył, iż co do zasady samo zatrudnienie ubezpieczonej w firmie (...) Sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W. nie było kwestionowane przez strony postępowania, a co za tym idzie ten aspekt sprawy nie wymagał weryfikacji i został uznany za okoliczność bezsporną. Podobny charakter miały dowody związane z dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia ubezpieczonej oraz posiadanymi przez nią kwalifikacjami zawodowymi.

Niezależnie od powyższego Sąd za niewiarygodny uznał materiał dowodowy w zakresie w jakim zmierzył on do wykazania zasadności ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonej (od dnia 1 czerwca 2014r.) na poziomie 5000 zł. Zdaniem Sądu zaferowany materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, zgodnie z twierdzeniami strony odwołującej, że określenie wynagrodzenia w tej właśnie wysokości było podyktowane uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, jak też aby wynagrodzenie ustalone w tej wysokości było adekwatnym wynagrodzeniem dla ubezpieczonej. Przy tym Sąd nie kwestionuje, iż ubezpieczona posiada wysokie kwalifikacje zawodowe (jest magistrem-inżynierem) i w przeszłości zajmowała dobrze opłacane stanowiska, nie mniej jednak okoliczności te nie mają samoistnego wpływu na przyjęcie, że prawdziwe są twierdzenia powoływane przez stronę odwołującą, iż ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej jako osoby początkującej w branży konsultingu IT miało uzasadnienie.

Sąd w tym aspekcie sprawy dostrzegł pewną niekonsekwencję i wzajemną sprzeczność pomiędzy zeznaniami złożonymi w charakterze strony przez ubezpieczoną oraz płatnika, jak też sprzeczność pomiędzy ich zeznaniami, a materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Jak wynika to bowiem z akt sprawy ubezpieczona jako początkujący konsultant IT miała zarabiać (w przeliczeniu na pełny etat) kilkukrotnie więcej niż D. P., tj. osoba do której ubezpieczona została przydzielona do pomocy i której de facto ubezpieczona podlegała. Sąd zauważył, iż D. P. realizował przeważającą liczbę czynności na rzecz spółki.

Zdaniem Sądu dalsza niekonsekwencja strony odwołującej wynika z tego, że ubezpieczona miała ustalone wynagrodzenie wyższe również od kolejnego z pracowników zatrudnionego na stanowisku konsultanta IT tj. D. R.. Wprawdzie storna odwołująca w trakcie procesu dążyła do wykazania, iż zakres obowiązków tego pracownika był odmienny niż ubezpieczonej to jednak nie do pominięcia jest okoliczność, iż pracownik ten zajmował się w spółce optymalizacją produktów, jak też szefostwo spółki konsultowano z nim koncepcje biznesowe. Tym samym był to pracownik o zdecydowanie wyższych kompetencjach i w ocenie Sądu sprzeczne z logiką byłoby gdyby pracownik tak doświadczony miał ukształtowane wynagrodzenie (w przeliczeniu na pełny etat) na poziomie niższym niż ubezpieczona, która to będąca nowym pracownikiem nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do wykonywania samodzielnej pracy przy systemie SAP.

Nie do pominięcia jest bowiem okoliczność, iż w przeciwieństwie do D. P. i D. R. wnioskodawczynie posiadała jedynie szątkową wiedzę na temat funkcjonowania systemów SAP (ukończyła wyłącznie tygodniowe szkolenie w tym zakresie w 2011r.) i jak przyznał to zainteresowany była dopiero przyuczana do pracy. Sąd uznając w tym aspekcie materiał dowodowy za niewiarygodny miał też na uwadze to, iż wiedza i umiejętności w zakresie związanym z IT i nowoczesnymi technologiami ulegają szybkiej dezaktualizacji. Dlatego też niewiarygodne jest aby wnioskodawczynie po odbyciu tygodniowego szkolenia z obsługi systemów SAP, które to szkolenie miało miejsce kilka lat przez podjęciem pracy w spółce, posiadała wystarczającą wiedzę i była specjalistą, którego wynagrodzenie winno wynosić 5000 zł.

Sąd rozpoznając sprawę nie wziął pod uwagę stanowiska strony odwołującej oraz zeznań złożonych w charakterze strony przez zainteresowanego co do rynkowej wyceny wynagrodzenia konsultanta IT. Zdaniem Sądu w tym zakresie twierdzenia stron i świadków były sprzeczne z okolicznościami wynikającymi chociażby z umów o pracę jakie spółka (...) sp. z o.o. sp.k. zawierała z własnymi pracownikami.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy stanowił wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej K. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z dnia 18 grudnia 2014r., nr (...)/UBS1-ORZ-D jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Sąd zauważył, że „postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia rentowego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego przez ubezpieczonego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy. Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Badanie owej legalności decyzji i orzekanie o niej jest możliwe tylko przy uwzględnieniu stanu faktycznego oraz prawnego istniejącego w chwili wydawania decyzji. Mówiąc inaczej - o zasadności przyznania lub odmowy przyznania świadczenia decydują okoliczności istniejące w chwili ustalania do niego prawa. Postępowanie dowodowe przed sądem jest postępowaniem sprawdzającym, weryfikującym ustalenia dokonane przez organ rentowy...” (Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 20 maja 2004 roku, II UK 395/03, OSNAPiUS rok 2005, Nr 3, poz. 43.). Zdaniem Sądu przedmiotowe stanowisko Sądu Najwyższego pomimo faktu, iż odnosi się bezpośrednio do kwestii związanej z ubezpieczeniami rentowymi, to jednak na zasadzie analogii znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, albowiem tezy tam zawarte stanowią normy uniwersalne dotyczące bezpośrednio problematyki rozpoznawania odwołań od decyzji organu rentowego. Ponadto stanowisko Sądu Najwyższego uwidacznia, że wiążący w sprawie jest stan obowiązujący w chwili wydawania decyzji.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że płatnik składek (...) Sp. z o.o. Sp.k z siedzibą w W. zawarł z wnioskodawczynią umowę o pracę oraz, że praca ta była faktycznie świadczona, jak też, że skarżącej przysługiwał zasiłek chorobowy za czas jej niezdolności do pracy. Kwestię sporną stanowiła wyłącznie okoliczność, czy postanowienia umowy o pracę, jaka zawarta została pomiędzy płatnikiem składek, a ubezpieczoną K. K. w zakresie ustalonej wysokości wynagrodzenia za pracę (określonej na 5000 zł), pozostaje w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego, albo zmierza do obejścia prawa, co w konsekwencji dawało organowi rentowemu podstawę do zakwestionowania tego wynagrodzenia i zmianę jego wysokości.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że identyczne co do zasady sprawy, były już wielokrotnie przedmiotem rozpoznania i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy i obecnie w orzecznictwie utrwalił się pogląd, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą takiego stanu rzeczy jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Zdaniem Sądu ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty, itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, dlatego ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby, które go podpisały jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenia woli o treści zawartej w tym dokumencie (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 maja 2013 roku, sygn. akt III AUa 1441/12). 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 ugruntowany jest także pogląd, że Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przysługuje kompetencja do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury

może on „(...) 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” (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, sygn. akt III UK 7/09). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W raporcie tym płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Organ rentowy jest również uprawniony do zmiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia (vide: uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r. w sprawie pod sygn. akt II UZP 2/05). Ponadto nadal aktualne jest stanowisko Sądu Najwyższego, w myśl którego - 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 każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996r., sygn. U 6/96, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r., sygn. akt I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 Kodeksu pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010r. w sprawie pod sygn. akt II PK 50/10). Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Inną sprawą jest ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego na znacznie zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takie działanie determinuje wprost naruszenie zasad współżycia społecznego. W takim samym tonie wypowiada się Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 18 października 2005 roku, sygn. akt II UK 43/05, jak też w orzeczeniu z 12 lutego 2009 roku, sygn. akt III UK 70/08, z których wynika, że „ cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale **nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.** Taka umowa o pracę jest nieważna - w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.”

Przenosząc powyższe tezy na grunt niniejszej sprawy Sąd zważył, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wynagrodzenie ustalone dla odwołującej w umowie o pracę z dnia 30 maja 2014r. w wysokości 5000 zł było zawyżone i nie odpowiadało rodzajowi wykonywanej przez nią pracy, a także ilości i jakości świadczonej pracy. Sąd jest zdania, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych co do istoty nie kwestionował samego faktu legalności zatrudnienia K. K. ani ważności umowy o pracę. Jediną kwestią budzącą wątpliwości organu rentowego był fakt ustalenia zbyt wygórowanego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło, że decyzja organu rentowego jest słuszna i odpowiada prawu. Nie było bowiem uzasadnienia do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla odwołującej wynagrodzenia za pracę na poziomie 5000 zł brutto miesięcznie. To postanowienie umowy o pracę zostało dokonane przez strony umowy z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 2005r. w sprawie pod sygn. akt II UK

16/05). Zapisane w umowie o pracę wynagrodzenie przekraczało granice godziwości. O nadmiernie wygórowanym wynagrodzeniu świadczy chociażby fakt, że odwołująca jako pracownik o niższych kwalifikacjach i umiejętnościach miała wynagrodzenie kilkukrotnie wyższe niż pozostali pracownicy zatrudnienia na stanowiskach konsultantów IT. W ocenie Sądu rażąco było przede wszystkim to, iż ubezpieczona miała wynagrodzenie wyższe niż pracownik spółki, któremu podlegała, przez którego była przyuczana do pracy i który nadzorował jej pracę.

Sąd zważył również, że za przyjęciem takiej właśnie oceny sprawy przemawia też to, iż podejmując pracę w spółce ubezpieczona była w 2 miesiącu ciąży i zarówno pracodawca, jak też ona sama zdawali sobie sprawę, że w przeciągu kilku miesięcy wnioskodawczyni rozpocznie korzystanie z przysługujących jej uprawnień macierzyńskich. Skoro zatem, jak wskazywał na to zainteresowany, szkolenie ubezpieczonej na konsultanta IT w spółce miało zająć 2 lata to trudno dostrzec inną przesłankę dla ustalenia wynagrodzenia odwołującej w wysokości 5000 zł niż dążenie do zawyżenia przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu powyższe okoliczność dają wystarczający asumpt do przyjęcia, że celem zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczenia 1 czerwca 2014r. z podstawą składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 5000 zł było wyłącznie uzyskanie przez nią niezasadnie zawyżonych świadczeń. Dlatego ustaloną w umowie wysokość wynagrodzenia za pracę Sąd uznał za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego i w związku z tym to postanowienie umowy o pracę – stało się nieważne, stosownie do treści przepisu art. 58 § 2 Kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 16/05). W ocenie Sądu organ rentowy przyjmując w miejsce dotychczasowego wynagrodzenia kwotę w wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2014r. tj. kwotę 1680 zł dokonał prawidłowego jej określenia uwzględniając zarówno słuszny interes ubezpieczonej, jak też dbając o równe traktowanie wszystkich uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Sąd jest też zdania, że w toku sprawy ubezpieczona nie przedstawiła dostatecznych dowodów z których wynikałoby, że zasadnie (tj. w trybie art. 78 k.p.) należne jej było wynagrodzenie na poziomie 5000 zł - pomimo okoliczności, że reguły dowodzenia w procesie cywilnym zobowiązują strony do wskazywania dowodów, z których wywodzą one skutki prawne (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.). Zasada ta znajduje zastosowanie również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, których przedmiotem są odwołania ubezpieczonych od decyzji organów rentowych. (vide: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 czerwca 2013r. sygn. akt III AUa 132/13). W świetle powyższego to na ubezpieczonej (jako odwołującej) ciążył obowiązek wykazania, że postanowienia umowy o pracę (w tym zapisu odnoszącego się do wysokości wynagrodzenia) skonstruowane zostały w sposób nienaruszający prawa. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie odwołująca zadaniu temu nie sprostała.

Zaakcentowania wymaga również, że Sąd badając sprawę miała poważne wątpliwości co do tego czy cała umowa o pracę jaka została zawarta przez odwołującą z płatnikiem składek – jest ważna. Jednak z powodu charakteru i zakresu decyzji organu rentowego, w której to organ nie kwestionował istnienia tego stosunku prawnego, a jedynie jego wycinek obejmujący wysokości wynagrodzenia, Sąd nie miał legitymacji do badania i weryfikowania ważności umowy ponad zakres objęty decyzją ZUS. Nadto z utrwalonego w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądu wynika, że naruszenie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego nie stanowi przesłanki wzruszenia decyzji przez sąd ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego nie są przez ten sąd stosowane. **W związku z tym wśród przewidzianych w art. 477⁹ § 3, art. 477¹⁰ § 2 i art. 477¹⁴ k.p.c. sposobów rozpoznania odwołania przez sąd nie przewidziano stwierdzenia nieważności decyzji organu rentowego. Sąd pierwszej instancji albo oddala odwołanie, albo, uznając je za zasadne, zmienia zaskarżoną decyzję.** Formalne wady postępowania przed organem rentowym, podobnie jak formalne wady decyzji administracyjnej wydanej przez organ rentowy, nie powodują, co do zasady, jej uchylenia ani stwierdzenia jej nieważności. **Sąd ubezpieczeń społecznych ocenia bowiem zasadność roszczeń odwołującego się, a nie formalną legalność postępowania przed organem rentowym** (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2011 r., sygn. akt III UK 221/2010; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2010 r., sygn. akt II UK 336/2009; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2010 r. I UK 151/2009). W związku z powyższym Sąd pomimo pewnych wątpliwości w ramach przysługujących mu kompetencji nie miał

możliwości do innego rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności nie miał legitymacji do uchylenia sprawy i przekazania jej organowi rentowemu do ponownego rozpoznania.

Pomimo tego Sąd wskazuje, iż organ rentowy w sprawach podobnych winien bardziej szczegółowo badać kwestie dotyczące samej ważności umowy o pracę, a dopiero w przypadku wykluczenia jej pozorności lub sprzeczności jej zawarcia z zasadami współżycia społecznego - badać jej pozostałe elementy składowe. W niniejszej sprawie nie uszło bowiem uwadze Sądu, iż organ rentowy realizował swoje uprawnienia kontrolne niezwykle chaotycznie, albowiem w treści uzasadnienia decyzji z jednej strony niejako podważała łączący strony stosunek prawny w postaci umowy o pracę, to jednak ostatecznie ograniczył zakres swojej decyzji tylko co do zmiany wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki. Zdaniem Sądu takie działanie organu budzi poważne wątpliwości co do zgodności z przepisami KPA, to jednak w realiach niniejszej sprawy nie powoduje automatycznej nieważności decyzji.

Reasumując powyższe w ocenie Sądu decyzja ZUS co do zasady odpowiada prawu i jest ona słuszna. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy w oparciu o materiał dowodowy zebrany w przedmiotowej sprawie, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

WU