

Sygn. akt VII U 1877/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 września 2016r. w Warszawie

sprawy A. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z udziałem P. T.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania A. O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 23 października 2015r., nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe A. O. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek P. T. wynosi miesięcznie od dnia 1 czerwca 2015r. kwotę 6.792,83 zł (sześć tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt dwa złote 83/100);

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na rzecz A. O. kwotę 2.400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

W dniu 27 listopada 2015r. **A. O.** złożyła, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 23 października 2015r., nr (...), dotyczącej ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek P. T.. Ubezpieczona zarzuciła zaskarżonej decyzji:

1. naruszenie art. 18 ust. 1 oraz art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez bezpodstawne uznanie, że przychód ubezpieczonej uzyskany z tytułu umowy o pracę od miesiąca czerwca 2015r. nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;

2. naruszenie art. 353 k.c. w zw. z 300 k.p. poprzez bezpodstawną ingerencję organu administracyjnego w sferę swobody umów stron umowy o pracę do kształtowania łączącego je stosunku pracy;

3. naruszenie art. 58 § 1 k.c. w zw. art. 22 § 1 i art. 300 k.p. poprzez bezpodstawne uznanie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek jest nieważna i ma na celu obejście przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
4. naruszenie art. 58 § 2 k.c. poprzez niewskazanie, która z zasad współżycia społecznego została naruszona zawarciem umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2015r.;
5. dokonanie błędnych ustaleń faktycznych oraz wyciągnięcie z nich niespójnych i nielogicznych wniosków poprzez poczynienie lakonicznych ustaleń faktycznych, bez szczegółowego odniesienia się do zgromadzonego materiału dowodowego oraz do dokumentów złożonych w toku postępowania na okoliczność faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną, co w konsekwencji doprowadziło do wydania decyzji niezgodnej z zaistniałym w sprawie stanem faktycznym.

W oparciu o powyższe zarzuty ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w charakterze dyrektora ds. rozwoju i marketingu w firmie „Przedsiębiorstwo (...) P. T.” od dnia 1 czerwca 2015r. wynosi 6.792,83 zł miesięcznie oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik A. O. przedstawiła charakterystykę stanowiska zajmowanego przez ubezpieczoną w ramach zatrudnienia u płatnika składek, zakres jej obowiązków i odpowiedzialności oraz czynności, jakie wykonywała oraz miała wykonywać, wskazując, że kwestionowane przez organ rentowy wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne było wynagrodzeniem godziwym i sprawiedliwym z perspektywy powierzonych ubezpieczonej zadań. W ocenie pełnomocnika organ rentowy nie uwzględnił specyfiki tego stanowiska, jak również okoliczności związanych z prowadzeniem i rozwojem firmy oraz realiami rynkowymi, a jego wnioski w tym zakresie zostały określone jako pozbawione zrozumienia dla działań płatnika jako przedsiębiorcy oraz tendencyjne. Zdaniem pełnomocnika ubezpieczonej nie można również zgodzić się z uznaniem przez organ rentowy, że sporna podstawa wymiaru składek narusza zasady współżycia społecznego, tym bardziej, że organ rentowy nie wskazał, która z tego rodzaju zasad została naruszona. Dodatkowo w treści odwołania zostało zaakcentowane, że żaden przepis prawa nie upoważnia organu rentowego do samodzielnego określenia wysokości przychodu, jaki ubezpieczona uzyskiwała ze stosunku pracy. Jeżeli bowiem nie został zakwestionowany sam fakt zawarcia umowy o pracę oraz świadczenia pracy, to nie ma podstaw do ingerencji w kwotę wynagrodzenia, ukształtowaną na zasadzie swobody umów. Z tych też przyczyn brak jest podstaw, aby uznać, że kwota 6.792,83 zł jest kwotą zawyżoną, a kwota 1.750,00 zł, przyjęta w zaskarżonej decyzji, stanowi kwotę, która odpowiada świadczonej przez ubezpieczoną pracy, zwłaszcza, że organ rentowy nie przedstawił żadnych wyliczeń, które prowadziłyby do otrzymania takiej kwoty. Pełnomocnik ubezpieczonej wyraziła przekonanie, że taka uznaniowość organu rentowego, do jakiej doszło przy wydaniu zaskarżonej decyzji, nie może mieć miejsca w państwie prawa (odwołanie z dnia 23 listopada 2015 roku, k. 2 – 9 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 23 grudnia 2015r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.** wniosł o oddalenie odwołania A. O. na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy wskazał, że A. O. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 czerwca 2015r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. T., jednak zgłoszenie wpłynęło w dniu 10 czerwca 2015r., a więc po terminie. W złożonych miesięcznych raportach rozliczeniowych za ubezpieczoną zostały wykazane podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne niższe niż wynikało to ze spornej umowy. Ponadto od 6 lipca 2015r., tj. miesiąc od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, A. O. stała się niezdolna do pracy. W tych okolicznościach organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. W toku postępowania zostało ustalone, że ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń w bardzo krótkim czasie przed złożeniem wniosku o zasiłek, natomiast wynagrodzenie zostało ustalone na wysokim poziomie. Ubezpieczona nigdy

wcześniej tak wysokich podstaw wymiaru składek nie wykazywała. Ponadto organ rentowy zaznaczył, że płatnik składek posiada zaległości z tytułu nieopłaconych składek za okres od czerwca do października 2015r., co wskazuje, że jego kondycja finansowa nie pozwalała na zatrudnienie pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem, jak również, że na miejsce ubezpieczonej nie został zatrudniony nowy pracownik, który przejąłby jej obowiązki. Okoliczności te, w ocenie organu rentowego, dają podstawy do stwierdzenia, że wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i wyłącznie w celu osiągnięcia prawa do wyższych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co z kolei prowadziło do przyjęcia za podstawę wymiaru składek minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku 2015 (odpowiedź na odwołanie z dnia 21 listopada 2015r., k. 31 – 32 a.s.).

Zainteresowany P. T. prowadzący „Przedsiębiorstwo(...)” z siedzibą w W. przystąpił do sprawy i poparł odwołanie A. O. oraz wywiedzione przez nią wnioski (pismo procesowe P. T. z dnia 23 lutego 2016r., k. 43 a.s., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. O., urodzona (...), ukończyła Liceum Ekonomiczne i uzyskała tytuł technika ekonomisty. Początkowo w latach 2005 – 2006 pracowała jako sprzedawca i kelnerka, a potem w latach 2007 - 2015 była zatrudniona na stanowisku managera w firmach prowadzących lokale gastronomiczne: od 1 kwietnia 2007r. do 30 kwietnia 2011r. pracowała w (...) spółce cywilnej w W., w okresie od 1 grudnia 2011r. do 30 czerwca 2012r. pracowała w (...) V. K. w P., a w okresie od 1 lutego 2013r. do 30 kwietnia 2015r. pracowała w firmie (...) w W.. W każdej z tych firm - z wyjątkiem (...), gdzie była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy – ubezpieczona pracowała na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu. W trakcie zatrudnienia zajmowała się między innymi organizacją funkcjonowania lokalu gastronomicznego, organizacją różnego rodzaju imprez, zarządzaniem i organizacją pracy kadry pracowniczej, kontaktami z przedstawicielami handlowymi oraz promowaniem danego lokalu na rynku. Pracodawcy A. O. byli zadowoleni z jej pracy, chwalili jej kompetencje i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych zadań, a także uważali ją za osobę profesjonalną (opinie i świadectwa pracy wystawione przez poprzednich pracodawców A. O., k. 184 - 196 a.s., kwestionariusz osobowy, k. 1 część A akt osobowych A. O.).

Podstawy wymiaru składek ubezpieczonej wynosiły: w roku 2008 – po 563,00 zł, w okresie od stycznia do sierpnia 2009r. - 638,00 zł, w okresie od września do grudnia 2009r. – po 1.276,00 zł, za styczeń, luty, październik, listopad i grudzień 2010r. – po 1.317 zł, za marzec 2010r. – 175,60 zł, za kwiecień 2010r. – 0,00 zł, za wrzesień 2010r. – 965,80 zł, w okresie od stycznia do kwietnia 2011r. – po 1.386 zł, za maj, listopad i grudzień 2011r. – 0,00 zł, za czerwiec 2011r. – 138,60 zł, za lipiec i sierpień 2011r. – po 609,20 zł, za wrzesień 2011r. – 599,00 zł, za październik i listopad 2011r. – po 478,40 zł, za styczeń, luty oraz w okresie od sierpnia do grudnia 2012r. – 0,00 zł, za styczeń oraz w okresie od lutego do maja 2012r. – po 700,00 zł, za styczeń 2013r. – 0,00 zł, w okresie od lutego do grudnia 2013r. – po 800,00 zł, w okresie od stycznia do grudnia 2014r. – po 840,00 zł oraz w okresie od stycznia do kwietnia 2015r. – po 875,00 zł (pismo ZUS z dnia 14 lipca 2016r., k. 221 a.s.).

Stosunek pracy A. O. u ostatniego z pracodawców ustął z dniem 30 kwietnia 2015r. na skutek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2015r., k. 193 – 195 a.s.).

P. T. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) P. T.” z siedzibą w W. od 30 października 2013r. W ramach prowadzonej działalności świadczy usługi obsługi inwestycji z zakresu wentylacji, klimatyzacji i chłodnictwa, takie jak projektowanie, montaż, serwis, doradztwo techniczne (zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s.).

W firmie (...) funkcjonowały m.in. dział przygotowania inwestycji i obsługi, a także dział koordynacji. Pozyskiwaniem nowych klientów, a także marketingiem zajmował się natomiast sam P. T., a wspomagał go pracownik J. D. – specjalista ds. handlowych (zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s., zeznania świadka J. D., skrócony

protokół rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., k. 76 - 78 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., płyta CD – k. 79 a.s.).

W 2014r. P. T. zwrócił się do (...) sp. z o.o. o przeprowadzenie audytu potrzeb rozwojowych firmy (...) w obszarze zasobów ludzkich (human resources) oraz biznesowym. Wyniki audytu przedstawiono P. T. w grudniu 2014r. W wyniku audytu ustalono, że słabą stroną działalności gospodarczej prowadzonej przez P. T. jest m. in. brak pozyskiwania nowych odbiorców usług, oparcie funkcjonowania firmy na stałych kontrahentach, duże uzależnienie od 2 głównych odbiorców, brak osób działających w marketingu i sprzedaży, realizacja tych obszarów głównie przez właściciela, a także puste przebiegi wyszkolonych ekip i brak zleceń w pobliżu stałych zleceniodawców. Wskazano również na wiążące się z powyższymi okolicznościami zagrożenia w postaci braku odpowiedniej ilości zleceń, możliwości przejęcia specjalistów przez konkurencję oraz zachwiania płynności finansowej firmy w przypadku potencjalnego odejścia dużego zleceniodawcy. W podsumowaniu audytu zainteresowanemu zarekomendowano utworzenie nowego stanowiska zajmującego się marketingiem i sprzedażą. Osoba zatrudniona na tym stanowisku miałaby przejąć od właściciela obowiązki związane z pozyskiwaniem nowych obiektów dla długoterminowych umów, dbałość o obszar marketingu i utrzymywanie relacji z obecnymi kontrahentami. W rekomendacjach wskazano również zasadność zatrudnienia pracownika posiadającego kwalifikacje oraz znajomość branży, a także legitymującego się łatwością nawiązywania kontaktów oraz znajomością obszaru marketingu, za wynagrodzeniem w wysokości 10.000,00 zł brutto. Zaznaczono przy tym, że zwrot inwestycji powinien nastąpić po 6 miesiącach prawidłowego wykonywania obowiązków przez takiego pracownika (audyt potrzeb rozwojowych, k. 98-104 a.s., zeznania świadka R. U., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., k. 76 - 78 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., płyta CD – k. 79 a.s.).

Realizując rekomendacje wskazane w audycie P. T. utworzył w lutym 2015r. stanowisko dyrektora ds. rozwoju i marketingu i zamieścił ogłoszenia w internecie o poszukiwaniu nowego pracownika. Budżet, jaki przeznaczył dla osoby, którą chciał zatrudnić, wynosił około 5.000 zł netto. Na ogłoszenia odpowiedziały 3 lub 4 osoby, w tym A. O., która o poszukiwaniu pracownika przez P. T. dowiedziała się od znajomej (pisemne wyjaśnienia A. O. z dnia 7 września 2015r., a.r.). W trakcie procesu rekrutacji P. T. poprosił kandydatów do pracy o stworzenie oferty i m.in. na tej podstawie ocenił kandydaturę ubezpieczonej jako najlepszą i najbardziej odpowiadającą potrzebom jego działalności gospodarczej, a ocena ta została poparta przez firmę audytorską. Dodatkowo kwota wynagrodzenia, którą aprobowała A. O. – w odróżnieniu od innych kandydatów – mieściła się w tych granicach, jakie założył zainteresowany. W związku z powyższym zdecydował się ubezpieczoną zatrudnić (zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s., zeznania świadka R. U., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., k. 76 - 78 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., płyta CD – k. 79 a.s.).

W dniu 21 maja 2015r. A. O. uzyskała zaświadczenie lekarza medycyny pracy potwierdzające, że jest zdolna do pracy na stanowiska dyrektora ds. rozwoju i marketingu, a w dniu 1 czerwca 2015r. zawarła z P. T. prowadzącym „Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z postanowieniami umowy ubezpieczonej zostało powierzone stanowisko dyrektora ds. rozwoju i marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 6.792,83 zł brutto. Strony umowy ustaliły ustnie, że do zakresu obowiązków ubezpieczonej należeć będzie m.in.: poszukiwanie nowych klientów oraz utrzymywanie kontaktu z dotychczasowymi kontrahentami zainteresowanego; przedstawianie oferty klientom; udział w rozmowach z klientami; opracowywanie strategii marketingowej firmy; poszukiwanie nowych rynków; koordynowanie bieżących umów z klientami, a także umawianie spotkań i przeprowadzanie rozmów (orzeczenie lekarskie z dnia 21 maja 2015r., k. 2 część A akt osobowych A. O., umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2015r., k. 1 część B akt osobowych A. O., zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s., pisemne wyjaśnienia A. O. z dnia 7 września 2015r., a.r.).

W pierwszym dniu pracy, tj. 1 czerwca 2015r., ubezpieczona uzyskała instruktaż ogólny w dziedzinie bhp oraz instruktaż stanowiskowy (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, k. 4 część B akt osobowych A. O.). Ponadto w tej samej dacie została zapoznana z treścią regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania oraz złożyła szereg oświadczeń,

które pracodawca umieścił w jej aktach osobowych (oświadczenia A. O. z dnia 1 czerwca 2015r., część B akt osobowych A. O.).

W dniu 10 czerwca 2015r. P. T. dokonał zgłoszenia A. O. do ubezpieczeń społecznych ((...), a.r.; potwierdzenie wysyłki, a.r.).

W okresie od 1 czerwca 2015r. do 6 lipca 2015r. ubezpieczona wykonywała pracę zgodnie z ustalonym z pracodawcą zakresem obowiązków. W trakcie zatrudnienia utrzymywała kontakty biznesowe z kontrahentami firmy, m.in. umawiała się na spotkania, spotykała się z klientami i omawiała plany dotyczące przyszłej współpracy. Zajmowała się również reklamą. W ramach tej części powierzonych jej zadań stworzyła reklamę firmy (...), która była umieszczona na banerach przy drogach wokół W.. Jej zadania dotyczyły także pozyskiwania nowych podmioty i kontrahentów, co robiła głównie drogą telefoniczną. Otrzymała od zainteresowanego bazę danych różnych podmiotów i z niej korzystała. Również koordynowała umowy, a także wystawiała faktury. Jej kontakt w trakcie zatrudnienia dotyczył m.in. takich podmiotów jak (...) sp. z o.o. w W., czy (...) sp. z o.o. w W., które były zadowolone ze współpracy z ubezpieczoną (rekomendacje z dnia 15 czerwca 2016r. i 29 kwietnia 2016r., k. 182-183 a.s., faktury wystawione przez A. O., a.r., zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s., pisemne wyjaśnienia A. O. z dnia 7 września 2015r., a.r.). Ubezpieczona dodatkowo współpracowała z firmą (...), która organizowała różne akcje promocyjne. W ramach tych akcji zostało ustalone przez ubezpieczoną oklejanie pojazdów zainteresowanego logo Samsunga oraz używanie przez pracowników P. T. ubrań roboczych z logo w/w firmy. Ubezpieczona współpracowała również z J. D., od niego przejęła część realizowanych zadań (zeznania świadków J. D. i A. W., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., k. 76 - 78 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., płyta CD – k. 79 a.s., zeznania świadka P. W., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s.).

Przełożonym ubezpieczonej był P. T., z którym ubezpieczona spotykała się raz w tygodniu celem omówienia prowadzonych spraw. Miejscem pracy ubezpieczonej była siedziba firmy, ale większość prac była realizowana w terenie. Czas pracy ubezpieczonej obejmował 8 godzin, zdarzały się jednak spotkania trwające po zakończeniu godzin pracy A. O. (zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s., pisemne wyjaśnienia A. O. z dnia 7 września 2015r., a.r.).

Wynagrodzenia dla ubezpieczonej i innych pracowników były płacone w różnej formie – gotówką lub przelewem, w ustalonym terminie płatności (zeznania świadków J. D. i A. W., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., k. 76 - 78 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 kwietnia 2016r., płyta CD – k. 79 a.s., zeznania świadka P. W., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s.).

Pracownicy techniczni zatrudniani przez zainteresowanego otrzymują wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu w danym roku kalendarzowym. W okresie zatrudnienia ubezpieczonej pracownikami o najwyższym wynagrodzeniu byli ubezpieczona A. O. oraz P. W., zatrudniony jako kierownik grupy robót sanitarnych za wynagrodzeniem 6.400,00 zł brutto (zeznania P. T., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., k. 197 – 199 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r., płyta CD – k. 200 a.s., umowa o pracę z dnia 18 maja 2015r. z P. W., k. 163 a.s.).

Przychód jaki osiągnął P. T. w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą wyniósł: w roku 2014 – 883.012,76 zł, zaś w roku 2015 – 2.021.314,40 zł (oświadczenie o dochodach uzyskiwanych z tytułu działalności gospodarczej, k. 64 a.s., dokumentacja nadesłana przez Naczelnika Urzędu Skarbowego W., załącznik do akt sprawy).

Na dzień 14 stycznia 2016r. P. T. nie posiadał zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (zaświadczenie z dnia 14 stycznia 2016 roku, k. 58 a.s.). W w/w dacie spłacił zadłużenie, które posiadał. W roku 2015 wynosiło ono: na FUS za czerwiec 2015r. – 20 zł, za lipiec 2015r. – 23 zł, za sierpień 2015r. – 37 zł, za październik 2015r. – 9.821,55 zł; na FUZ za lipiec

2015r. – 7 zł, za sierpień 2015r. – 11 zł, za październik 2015r. – 2.668,52 zł oraz na FP i FGŚP za październik 2015r. – 774,99 zł (pismo ZUS z dnia 14 lipca 2016r., k. 221 a.s.).

Z dniem 6 lipca 2015r. A. O. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą (zaświadczenie lekarskie, część B akt osobowych A. O.). P. T. za okres od 6 lipca 2015r. do 8 sierpnia 2015r. wypłacił jej wynagrodzenie chorobowe, a następnie zaświadczenie płatnika składek celem wypłaty ubezpieczonej zasiłku chorobowego, skierował do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (zaświadczenie płatnika składek z dnia 4 sierpnia 2015r., a.r.).

Po zaprzestaniu wykonywania pracy przez ubezpieczoną jej obowiązki zostały przejęte przez J. D. oraz P. T., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 19 lutego 2016r. została zatrudniona G. T., pracująca głównie w regionie (...), której zainteresowany powierzył stanowisko dyrektora generalnego na pełny etat z wynagrodzeniem o wysokości tożsamej do wynagrodzenia przysługującego ubezpieczonej. G. T. posiadała doświadczenie w pracy jako dyrektor – od marca 2012r. była zatrudniona jako dyrektor generalny za wynagrodzeniem 7.000,00 zł brutto (umowa o pracę z G. T. z 19 lutego 2016r., k. 208 a.s., umowa o pracę z G. T. z 20 marca 2012r., k. 211 a.s., świadectwo pracy G. T. z dnia 4 kwietnia 2012r., k. 212 – 213 a.s., świadectwo pracy G. T. z dnia 15 maja 2015r., k. 214 – 215 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. w związku z wnioskiem ubezpieczonej o zasiłek chorobowy wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia A. O. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia i o wszczęciu postępowania zawiadomił ubezpieczoną i płatnika składek wzywając do złożenia wyjaśnień i dowodów (zawiadomienia z dnia 25 sierpnia 2015r., a.r.). W odpowiedzi na zawiadomienie A. O. i P. T. złożyli pisemne wyjaśnienia. Nadto płatnik składek przesłał dokumenty potwierdzające zatrudnienie A. O. (pisemne wyjaśnienia A. O. z dnia 7 września 2015r., a.r., pisemne wyjaśnienia P. T. z dnia 8 września 2015r. z załącznikami, a.r.). W toku postępowania wyjaśniającego pisemne wyjaśnienia złożyli również P. W. i A. W. (wyjaśnienia P. W. i A. W., a.r.).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. wydał w dniu 23 października 2015r. decyzję nr (...), stwierdzającą, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. O. podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek P. T. wynosi od 1 czerwca 2015r. kwotę obowiązującego minimalnego wynagrodzenia w danym roku w przeliczeniu na okres miesiąca (decyzja ZUS z dnia 23 października 2015r., nr (...), a.r.). A. O. odwołała się od powyższej decyzji (odwołanie z dnia 23 listopada 2015r., k. 2-9 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i w aktach osobowych ubezpieczonej, a także na podstawie zeznań świadków R. U., J. D., P. W., A. W. oraz zainteresowanego P. T..

Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają oraz są zgodne z zeznaniami świadków i stron. 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.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadków i zainteresowanego, ponieważ były logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały, a nadto pozostawały w zgodzie z tym, co w pisemnych wyjaśnieniach przekazanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazała A. O.. Zarówno świadkowie, jak i zainteresowany w taki sam spójny sposób przedstawili rodzaj pracy wykonywanej przez A. O., wysokość i zasady wynagradzania, potwierdzając tym samym, że ubezpieczona świadczyła pracę zajmując się m.in. kontaktami z kontrahentami, poszukiwaniem nowych klientów, koordynowaniem umów, wystawianiem faktur, a także reklamą. Zeznania wszystkich przesłuchanych osób w tym zakresie były zgodne z dokumentami i wewnętrźnie spójne, a zatem nie było podstaw, aby je kwestionować.

Sąd przeprowadzając dowód z przesłuchania stron ograniczył go do przesłuchania P. T.. Ubezpieczona na żadnej z rozpraw nie była obecna. Wprawdzie przedstawiła dokumenty wskazujące na problemy zdrowotne, jednak usprawiedliwienie niestawiennictwa nie zostało dokonane w trybie, jaki wskazuje art. 214 k.p.c. W takiej sytuacji,

biorąc pod uwagę również stanowisko pełnomocnika ubezpieczonej, który wnioskował o pominięcie dowodu z zeznań A. O., Sąd na podstawie art. 304 k.p.c. ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania zainteresowanego. Jeśli chodzi zaś o wyjaśnienia ubezpieczonej, to Sąd uwzględnił dowód z dokumentu, tj. pisemne wyjaśnienia, jakie A. O. przedstawiła w Zakładzie. Były one zgodne z tym, co zeznał P. T. i świadkowie, dlatego wskazanemu dokumentowi Sąd dał wiarę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. O. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 23 października 2015r., nr (...), jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez A. O. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 6.792,83 zł brutto miesięcznie, obniżając je do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie jego zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład może jednak badać przy tym 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 współzycia 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. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia, 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).

W związku z powyższym 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. Nieważnością mogą być zatem dotknięte jedynie te uzgodnienia stron umowy, które dotyczą wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych. Wynika to z brzmienia art. 58 § 3 k.c., zgodnie z którym jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, 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 (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014r., III AUa 172/14, LEX nr 1621153). Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09). W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z taką rażąco dysproporcją w mechanizmie ustalenia wynagrodzenia za pracę dla A. O..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę z dnia

1 czerwca 2015r., wskazując, że stanowisko dyrektora ds. rozwoju i marketingu nigdy wcześniej nie istniało w firmie (...) i zostało stworzone specjalnie dla ubezpieczonej w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu, stanowisko organu rentowego jest tylko pewnym przypuszczeniem opartym na powiązaniu dwóch faktów – podpisania umowy o pracę wskazującej w/w stanowisko i niezdolności ubezpieczonej do pracy w związku z ciążą. Sąd z takim stanowiskiem nie zgodził się z kilku powodów. Po pierwsze, wskazać należy, że w toku postępowania organ rentowy, na którym spoczywał ciężar dowodzenia faktów, z których wywodzi korzystane dla siebie skutki, nie dowiódł, że stan ubezpieczonej był okolicznością determinującą zawarcie z nią umowy o pracę oraz utworzenie stanowiska dyrektora ds. reklamy i marketingu. Po drugie, choć pracodawca zatrudniając A. O., faktycznie po raz pierwszy stworzył stanowisko dyrektora ds. rozwoju i marketingu, to rekomendacja takiego działania wynikała z ustaleń firmy audytującej, która zaleciła stworzenie stanowiska zajmującego się reklamą i marketingiem. Co więcej w raporcie z audytu wskazano z jakiego powodu i w wyniku jakich okoliczności wydano takie zalecenie oraz z jakim wynagrodzeniem powinna być zatrudniona osoba przyjęta do pracy na w/w stanowisko. W takiej sytuacji zainteresowany, który zlecił audyt dla oceny potrzeb rozwojowych jego firmy, zastosował się do sugestii audytorów i dlatego utworzył stanowisko dyrektora ds. rozwoju i marketingu. Ten zabieg – jak wskazuje przeprowadzone postępowanie dowodowe (zeznania świadka R. U., zeznania P. T. czy dokument zatytułowany „audyt potrzeb rozwojowych ...”) - nie był w żaden sposób związany z potrzebą zatrudnienia A. O. i jej ciążą. Te okoliczności miały raczej charakter następczy w okolicznościach rozpatrywanej sprawy, gdzie zainteresowany najpierw zlecił audyt swej firmy podmiotowi profesjonalnemu, nastąpienie uzyskał konkretne zalecenia, w tym zatrudnienia dyrektora ds. rozwoju i marketingu, a dopiero potem doszło do zawarcia umowy o pracę z A. O., która po ponad miesiącu od zatrudnienia okazała się osobą niezdolną do pracy z uwagi na stan ciąży. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu, nie ma podstaw, by z tytułu samego faktu utworzenia po raz pierwszy stanowiska, jakie zajęła ubezpieczona, czynić zarzut wobec stron stosunku pracy i na tej podstawie formułować wnioski o nieadekwatności wynagrodzenia ubezpieczonej oraz o zamiarze stron zmierzających do uzyskania przez A. O. wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Dodatkowym potwierdzeniem tego, że działania stron nie były celowo ukierunkowane na zapewnienie A. O. wysokich świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa, jest to, że w okresie niezdolności ubezpieczonej do pracy pracodawca jej obowiązki rozdzielił pomiędzy siebie i J. D., a potem od 19 lutego 2016r. zatrudnił nową osobę z takim wynagrodzeniem, jakie otrzymywała ubezpieczona. Jego sytuacja finansowa, zarówno w okresie do 6 lipca 2015r. (data, do której faktycznie świadczyła pracę A. O.), jak i po tej dacie, była na tyle dobra, że kwota 6.792,83 zł brutto nie stanowiła nadmiernego obciążenia. Zainteresowany w roku 2015 osiągnął przychody przekraczające kwotę 2.000.000 zł, przewyższające ponad dwukrotnie przychody w roku poprzednim. To świadczy o rozwoju firmy, a z tym w sposób naturalny wiąże się tworzenie nowych stanowisk, nowych działów i większe możliwości finansowe, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzeń zatrudnianych pracowników. Kwota przychodów P. T. i jej wzrost w roku 2015 w stosunku do roku poprzedniego, potwierdza również, iż pracodawca miał możliwości finansowania wynagrodzenia A. O..

Organ rentowy chcąc zakwestionować możliwości finansowe P. T., w odpowiedzi na odwołanie wskazał na zadłużenie zainteresowanego względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy czym jak wynika ze szczegółowych danych w tym zakresie przekazanych Sądowi w trakcie postępowania (k. 221 a.s.), powstało ono w większych kwotach za miesiąc październik 2015r., a zatem już po zatrudnieniu ubezpieczonej. Wcześniej za miesiące od czerwca do sierpnia 2015r.

kwoty miesięcznego zadłużenia to było raptem kilkanaście złotych (łącznie za czerwiec - 20 zł, za lipiec - 30 zł i za sierpień - 50 zł) i trudno ustalić z czego one wynikały. W ocenie Sądu, nie był to skutek problemów finansowych pracodawcy i braku jego płynności finansowej, ponieważ po pierwsze, przychody w tym czasie było bardzo duże, po drugie, jak wskazał ZUS (k. 221 a.s.), na koncie płatnika składek za rok 2015 widniała nadpłata, a po trzecie, w dniu 14 stycznia 2016r. płatnik składek nie miał już żadnego zadłużenia, gdyż zostało mu wystawione stosowne zaświadczenie.

Wobec powyższego wskazywanie przez organ rentowy powołanej okoliczności jako jednego z argumentów przemawiających za obniżeniem ubezpieczonej podstawy wymiaru składek, pozostaje bez znaczenia. Podobnie Sąd ocenił przedstawione w odpowiedzi na odwołanie twierdzenie Zakładu co do opóźnionego, po terminie, zgłoszenia ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu, wskazywana okoliczność w sytuacji, gdy organ rentowy nie zakwestionował faktu świadczenia pracy przez A. O., nie ma żadnego realnego przełożenia na kwestie dotyczące wysokości podstawy wymiaru składek. Jej powołanie, zdaniem Sądu, miało na celu jedynie wytworzyć obraz działania stron stosunku pracy celowego, świadomego i niezgodnego z prawem bądź zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie nie wskazał natomiast takich okoliczności, istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu, które miałyby świadczyć o niegodziwości wynagrodzenia za pracę ustalonego przez A. O. i P. T.. Co istotne, ani w decyzji, ani w odpowiedzi na odwołanie nie znalazły się twierdzenia o tym, by A. O. nie wykonywała pracy dyrektora ds. rozwoju i marketingu. Wręcz przeciwnie, organ rentowy opierając się na tym, co w pisemnych wyjaśnieniach wskazały strony stosunku pracy oraz świadkowie P. W. i A. W., opisał czynności realizowane przez A. O. zbieżne z tymi, jakie ustalił Sąd. Zdaniem Sądu to rodzaj tych czynności, ich pracochłonność, a także wiążąca się z nimi odpowiedzialność są to okoliczności istotne dla oceny, czy podstawa wymiaru składek ubezpieczonej powinna być ustalona w innej kwocie niż przyjęta przez strony stosunku pracy. Organ rentowy analizy wskazanych kwestii nie dokonał jednak, zupełnie pomijając to jakie zadania realizowała A. O.. Odnosił się zaś do okoliczności, które nie do końca mają bezpośredni związek z istotą sporu (np. data zgłoszenia do ubezpieczeń) albo takich, które nie w pełni zostały przedstawione tak, jak wyglądają w rzeczywistości (np. zadłużenie zainteresowanego względem ZUS).

Sąd analizując obowiązki ubezpieczonej uwzględnił, że wymagały one umiejętności związanych z zarządzaniem i koordynowaniem, a także umiejętności dotyczących nawiązywania kontaktów i zdobywania klientów, ubezpieczona bowiem nie realizowała prostej pracy biurowej, ale pracę na stanowisku kierowniczym, z którym wiązała się konkretna odpowiedzialność i konkretne oczekiwania pracodawcy. Zadaniem ubezpieczonej było utrzymywanie kontaktów z kontrahentami, co z punktu widzenia działania firmy ma istotne znaczenie dla podtrzymania właściwych relacji z kontrahentami i utrzymania współpracy, istotnej przecież choćby z punktu widzenia uzyskiwanych przychodów. Ubezpieczona, co zgodnie potwierdzili świadkowie, koordynowała również umowy, odbywała szereg spotkań, zajmowała się również reklamą i pozyskiwaniem nowych kontrahentów. Podsumowując jej rolę w firmie, można wskazać, że zarządzała tą sferą, która dotyczyła realizacji zawartych kontraktów i dbała o rozwój firmy. To z kolei dla funkcjonowania firmy ma znaczenie niebagatelne, szczególnie jeśli firma ma potencjał, chce się rozwijać i zdobywać nowych klientów, a taką jest przecież firma (...). P. T., opierając się zatem na wskazaniach audytu, wiązał ze stanowiskiem ubezpieczonej duże nadzieje związane z eliminacją słabych stron wskazanych przez audytujących, a także z dalszym rozwojem jego firmy. Jak wskazali audytujący efekty pracy dyrektora ds. marketingu i reklamy powinny być widoczne po ok. 6 miesiącach. A. O. takiego czasu nie przepracowała, zatem efekty jej pracy po nieco ponad miesiącu zatrudnienia nie mogły być nadzwyczajne. Zdaniem Sądu istotne jest jednak to, jakie były plany i zamierzenia związane z pracą ubezpieczonej i jakie zadania oraz jaką odpowiedzialność powierzył jej pracodawca. To zaś, że ubezpieczona nie wszystko zrealizowała, biorąc pod uwagę czas jej pracy, nie może bezpośrednio ważyć na wysokości podstawy wymiaru składek, ta bowiem ustalana jest przed przystąpieniem pracownika do pracy, a zatem wtedy, gdy ani pracodawca, ani pracownik nie wiedzą przez jaki czas praca będzie świadczona, a także jakie będą jej efekty. Ta kwestia w stosunkach pracy jest zresztą o tyle istotna, że odróżnia stosunek pracy od umów innego rodzaju. W przypadku umowy o pracę, która jest umową starannego działania, a nie rezultatu, stronom, które ją zawierają nie chodzi o z góry określony, przewidziany efekt. W umowach o pracę znaczenia efektywności pracy zatrudnionego nie można jednak bagatelizować. Kwestia wskazana jest o tyle ważna, że strony stosunku pracy ustalając wynagrodzenie za pracę nie ustalają go za osiągnięcie określonego, z góry przewidywalnego skutku, zadania. Tak było również w rozpatrywanej sprawie, gdzie ubezpieczona miała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony realizować

zadania dyrektora ds. marketingu i reklamy za określonym, z góry ustalonym wynagrodzeniem, którego wysokość była adekwatna do tego, czego oczekiwał i co polecał ubezpieczonej pracodawca. Świadczy o tym również i to, że A. O., choć nie ma wykształcenia związanego z marketingiem i reklamą, to ma jednak doświadczenie w pracy na stanowisku managera. Przez wiele lat pracowała w takim charakterze w branży gastronomicznej i jak wynika choćby z referencji jej poprzednich pracodawców, jest osobą, która umie zarządzać zespołem ludzkim, potrafi koordynować i ma umiejętności nawiązywania kontaktów. Wskazanego doświadczenia ubezpieczonej, zdaniem Sądu, nie można bagatelizować, ponieważ ma ono tak samo duże, a może nawet większe znaczenie niż wykształcenie i kwalifikacje formalne. Jak wskazuje doświadczenie życiowe, często posiadanie kwalifikacji formalnych jest dla pracodawców niewystarczające, gdyż osoba, która nie zdobyła doświadczenia wymaga wyszkolenia i trwającego pewien czas procesu przyuczenia. Ubezpieczona tymczasem, choć branży, w której działa P. T., musiała się nauczyć, to jednak jest osobą doświadczoną, której umiejętności zostały już zweryfikowane w trwającym ponad 10 lat okresie pracy zawodowej. Organ rentowy nie miał zatem podstaw, by przyjąć, że kwota minimalnego wynagrodzenia jest adekwatna za wykonywaną przez nią pracę.

Zdaniem Sądu stanowisko organu rentowego ustalającego dla ubezpieczonej jako dyrektora ds. rozwoju i marketingu wynagrodzenie odpowiadające kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, stanowi wyraz braku wszechstronnej oceny zakresu jej obowiązków, a zarazem braku rozważenia wysokości godziwego wynagrodzenia w odniesieniu do kwalifikacji, poziomu wykształcenia, doświadczenia, odpowiedzialności za wykonywaną pracę czy rodzaju realizowanych obowiązków. Praca, którą A. O. wykonywała od 1 czerwca 2015r. wymagała umiejętności i kwalifikacji, jakie nie mogą być porównywane do umiejętności czy kwalifikacji pracowników niewykwalifikowanych. To w ich przypadku najczęściej stosowana jest owa minimalna płaca. Osoba zajmująca się marketingiem, utrzymująca kontakty z klientami, dbająca o rozwój firmy i zdobywająca nowych klientów, w tym koordynująca wykonywanie umów, to niewątpliwie nie jest pracownik niewykwalifikowany, wykonujący prostą, powtarzalną pracę. Przy tym odpowiedzialność takiego pracownika z uwagi na zakres wykonywanych czynności, musi być oceniona jako jedna z najwyższych. W takiej sytuacji kwota wynagrodzenia proponowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest nie tylko znacząco zaniżona, lecz nawet może być oceniona jako niegodziwa. Zdaniem Sądu wynagrodzeniem godziwym i odpowiadającym wykonywanej pracy przez A. O. może i powinna być uznana kwota 6.792,83 zł brutto, którą strony ustaliły w umowie o pracę. Z tymi zadaniami, które otrzymała od pracodawcy ubezpieczona wiązała się odpowiedzialność, koordynowanie pracy przy realizacji umów, negocjowanie z klientem, a także dbanie o rozwój firmy. W związku z tym kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, którą organ rentowy uznał za właściwą, nie mogła zostać przez Sąd zaaprobowana.

W ocenie Sądu tego rodzaju praca, jaką realizowała A. O., istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomijskich, czego nie można bagatelizować, musi być znacznie wyższa niż wynagrodzenie minimalne. Tymczasem organ rentowy dokonując oceny całkowicie pomija wymienione okoliczności, przyjmując niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpiły nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagając nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zadania czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo duża odpowiedzialność, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tenże przepis nakazuje różnicować wynagrodzenie, wskazuje bowiem, że powinno być ono tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W przypadku ubezpieczonej jej kwalifikacje, doświadczenie, ilość i jakość świadczonej pracy, istotność z punktu widzenia interesów pracodawcy przemawiają za uznaniem jako należnej i adekwatnej kwoty wynagrodzenia ustalonej od 1 czerwca 2015r. w wysokości 6.792,83 zł.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji powoływał się nie tylko na pozorność, ale również na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współzycia 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 rażąco 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, kwota, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie może być oceniona jako zbyt wysoka i rażąco wygórowana. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonej, możliwości płatnika oraz do odpowiedzialności, jaką ponosiła ubezpieczona.

Potwierdzeniem stanowiska Sądu jest rekomendacja (...) Sp. z o.o. w W., która przeprowadzała audyt firmy (...). W/w spółka audytująca potwierdziła, poprzez zarekomendowanie zatrudnienia dyrektora ds. reklamy i marketingu z wynagrodzeniem 10.000 zł brutto, że wskazane stanowisko nie może być wynagradzane kwotą wynagrodzenia minimalnego, sugerując, że właściwa będzie kwota 10.000 zł brutto. Ubezpieczona takiej kwoty wynagrodzenia nie uzyskała. Jej wynagrodzenie stanowiło około 65% wynagrodzenia rekomendowanego, a zatem i z tego względu stanowisko organu rentowego nie mogło zostać uznane za właściwe.

Organ rentowy powoływał się na to, iż w przeszłości podstawa wymiaru składek A. O. nigdy nie była tak wysoka jak w okresie zatrudnienia u P. T.. Jeśli dokona się analizy tego, jakie podstawy wymiaru składek w okresie aktywności zawodowej ubezpieczonej zadeklarowali płatnicy składek, to istotnie są one niższe. Ubezpieczona nigdy nie zarabiała takiej kwoty, jak podczas pracy u zainteresowanego, jednak trzeba mieć na względzie, iż przez pewien czas pracowała na 1/2 etatu. Mimo to podstawy wymiaru składek są i tak niższe niż ta, która została ustalona przez strony stosunku pracy w umowie z dnia 1 czerwca 2015r. Zważyć jednak należy, że pracując przez wiele lat jako manager restauracji A. O. otrzymywała wynagrodzenie oscylujące w granicach wynagrodzenia minimalnego. Ta okoliczność, iż poprzedni pracodawcy tak nisko wynagradzali jej pracę, choć jak wynika z wystawionych opinii, była pracownikiem cenionym, nie oznacza, że tak samo niskie wynagrodzenie ubezpieczona powinna otrzymywać u P. T.. Ponadto, o tym, jaka kwota wynagrodzenia jest adekwatna i godziwa decyduje wiele czynników związanych z ilością i rodzajem świadczonej pracy, a także sytuacja finansowa i możliwości pracodawcy. Gdyby czynnikiem decydującym, jakie wynagrodzenie pracownik może otrzymywać, było to, ile zarabiał w przeszłości, to w istocie podwyżka płacy czy też uzyskanie zatrudnienia lepiej płatnego niż wcześniejsze, każdorazowo musiałoby skutkować jego zakwestionowaniem.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę A. O. ustalone od 1 czerwca 2015r. było usprawiedliwione i godziwe, a także zachodziła ekwiwalentność między jego wysokością a rodzajem, ilością i jakością pracy ubezpieczonej. Z kolei organ rentowy, który twierdził przeciwnie, nie dowiódł prawidłowości swego stanowiska, choć przypomnieć należy, że wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847). Organ rentowy choć wskazywał na naruszenie zasad współzycia społecznego, nie wskazał również, jakie tego rodzaju zasady zostały naruszone. Jeśli chodziłoby o zasadę proporcjonalności świadczeń do wkładu pracy, to należy zaznaczyć, iż w przypadku A. O. nie została ona naruszona. Ubezpieczona nie jest osobą, którą przed pobraniem świadczeń z FUS przez krótki czas podlega ubezpieczeniom i do tego z wysoką podstawą wymiaru składek. Jej sytuacja jest odmienna od tych ubezpieczonych, które nie świadczyły pracy, nie partycypowały w tworzeniu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i dopiero przed wystąpieniem zdarzenia

powodującego korzystanie ze świadczeń z FUS, z wysoką podstawą wymiaru składek zgłosiły się lub zostały przez płatnika zgłoszone do ubezpieczeń społecznych. A. O. przez wiele lat, z niewielkimi przerwami, była zatrudniona i były za nią odprowadzane składki. W związku z tym świadczenia, które od podstawy wymiaru składek przyjętej w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2015r. zostaną jej wypłacone, nie naruszają, zdaniem Sądu, zasady proporcjonalności ani innych zasad, na które organ rentowy konkretnie nie wskazał.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że od dnia 1 czerwca 2015r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. O. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. T. wynosi 6.792,83 zł.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na rzecz A. O. kwotę 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W/w kwota nie w pełni odpowiada tej, jaką pełnomocnik ubezpieczonej wskazała w spisie kosztów złożonym na rozprawie w dniu 5 września 2016r. Spis kosztów obejmuje opłatę skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł oraz honorarium pełnomocnika w kwocie 3.500 zł, zgodnie z fakturą dołączoną do spisu kosztów (k. 240 – 241 a.s.). Został on przez Sąd zweryfikowany, na co pozwalają obowiązujące regulacje, w szczególności art. 109 § 2 k.p.c. Przed nowelizacją tego przepisu i dodaniem § 2, co zostało dokonane ustawą z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w judykaturze ugruntowany był pogląd, że sąd jest związany wysokością wynagrodzenia określonego w umowie adwokata z klientem, w związku z czym rozstrzygając o kosztach, nie może kontrolować tego wynagrodzenia przez przyzmat takich przesłanek, jak charakter sprawy, stopień jej zawikłania czy też nakład pracy pełnomocnika (zob. m.in. postanowienie SN z dnia 7 kwietnia 1970r., II CZ 37/70, OSNCP 1971, nr 2, poz. 32 oraz uchwały SN: z dnia 17 października 1991r., III CZP 101/91, OSNCP 1992, nr 5, poz. 73; z dnia 26 maja 1992r., III CZP 38/92, M.Praw. 1993, nr 3, s. 90; z dnia 5 października 1994r., III CZP 125/94, OSNCP 1995, nr 2, poz. 33). Dodany § 2 nakazuje jednak zweryfikować powyższe stanowisko. Przepis ten wymienia bowiem - jako okoliczności brane przez sąd pod uwagę przy orzekaniu o zwrocie kosztów - celowość oraz niezbędność ich poniesienia, wiążąc tę drugą przesłankę z charakterem sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika pozwala uwzględnić niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Odpowiednie unormowania wprowadzone zostały także do rozporządzeń regulujących stawki za czynności adwokatów, radców prawnych i rzeczników patentowych.

W obecnym stanie prawnym sąd ocenia zatem wysokość podlegającego zwrotowi wynagrodzenia na podstawie autonomicznie określonych przesłanek i każdorazowo, oceniając charakter sprawy, uwzględnia rzeczywisty nakład pracy pełnomocnika i podjęte przez niego w sprawie czynności (zob. uzasadnienie uchwały SN z dnia 30 stycznia 2007r., III CZP 130/06, OSNC 2008, nr 1, poz. 1 oraz postanowienie SN z dnia 16 lutego 2012r., IV CZ 107/11, Lex nr 1168556).

Kierując się powyższymi wskazaniem Sąd miał na względzie, że rozpatrywana sprawa nie należy do szczególnie skomplikowanych. Również czynności, jakie podejmował pełnomocnik ubezpieczonej, nie były skomplikowane i pracochłonne. Ograniczały się do udziału w rozprawach oraz złożenia pism procesowych, które jednak - uwzględniając ich treść oraz rodzaj załączników – nie wymagały od pełnomocnika znaczącego nakładu pracy. Nadto, rozważając przyczynienie się pełnomocnika do wyjaśnienia sprawy, Sąd uwzględnił, iż część działań podjętych w procesie została zainicjowana przez Sąd, który wiele dowodów przeprowadził z urzędu. Wobec powyższego, zdaniem Sądu, kwota honorarium ograniczona do stawki minimalnej jest w rozpatrywanej sprawie właściwa i odpowiada nakładowi pracy pełnomocnika. Została ona ustalona w oparciu o § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013r., poz. 461 – tekst jedn.) w brzmieniu obowiązującym od daty 1 sierpnia 2015r., odwołanie wpłynęło bowiem po tej dacie. W związku z tym zastosowanie znajduje § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2015r., poz. 1079), który stanowi, że do spraw wszczętych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe

do czasu zakończenia postępowania w danej instancji oraz § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800).

Wysokość stawki minimalnej kosztów zastępstwa procesowego w tego rodzaju sprawach jak rozpatrywana, powinna być ustalana przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu. Sprawa rozpatrywana rodzajowo jest bowiem najbardziej zbliżona do sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym, a w tych sprawach koszty zastępstwa procesowego ustala się właśnie od wartości przedmiotu sporu (uchwała 7 sędziów z dnia 20 lipca 2016r., III UZP 17/15, mająca moc zasady prawnej). Z kolei wartością przedmiotu sporu - jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego - jest różnica pomiędzy wysokością składki wskazywaną (zapłaconą) przez odwołującego się i składką należną, ustaloną w zaskarżonej decyzji za sporny okres (por. postanowienia z dnia 17 kwietnia 2009r., II UZ 12/09, OSNP 2010, nr 23-24, poz. 301; z dnia 26 stycznia 2011r., II UK 190/10, LEX nr 786391; z dnia 7 kwietnia 2010r., I UZ 8/10, niepublikowane i z dnia 24 maja 2012r., II UZ 16/12, LEX nr 1222163).

W niniejszej sprawie kwota różnicy składek należnych i zapłaconych przewyższa kwotę 10.000 zł, a zatem stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z cytowanymi przepisami, wyniosłaby 2.400 zł. Sąd do takiej właśnie kwoty ograniczył koszty honorarium określone w spisie kosztów z przyczyn, które zostały wskazane.

Sąd zasądzając koszty procesu nie uwzględnił opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, ponieważ sprawa, w której przedmiotem sporu jest wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, jest sprawą z zakresu ubezpieczeń społecznych, w której nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 16 listopada 2006r. o opłacie skarbowej - Dz. U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.). W konsekwencji, koszty wynikające z uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w takiej sprawie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011r., II Uz 15/11, OSNP 2012/15-16/208).

ZARZĄDZENIE

(...)

a) (...)

b) (...)