

Sygn. akt VII U 53/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2017r. w Warszawie

sprawy M. D. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z udziałem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. D. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 3 listopada 2016r., numer (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że M. D. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze 3/5 etatu z podstawą wymiaru składek równą 4.500 zł (cztery tysiące pięćset złotych);
2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie;
3. zasądza od M. D. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. D. (1) w dniu 12 grudnia 2016r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 3 listopada 2016r., nr: (...), ustalającej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. wynosi 2.411,45 zł, tj. kwotę równą 3/5 przeciętnego wynagrodzenia brutto w II kwartale 2016r. wynoszącego 4.019,08 zł.

Odwołująca zarzuciła organowi rentowemu naruszenie:

1. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 963 ze zm., dalej: ustawa systemowa) poprzez błędne ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. w kwocie 2.411,45 zł, a nie 8.585

zł, jak to wynika z umowy o pracę z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. oraz ze złożonych przez płatnika imiennych raportów miesięcznych;

2. art. 2a ust. 1, ust. 2 pkt 1, 2 i 4 ustawy systemowej poprzez naruszenie w skarżonej decyzji zasady równego traktowania w zakresie niedyskryminowania ubezpieczonych ze względu na płeć oraz stan rodzinny, jak również naruszenie przez skarżoną decyzję zasady równego traktowania w zakresie warunków objęcia ubezpieczeniem społecznym, w zakresie obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, jak również w zakresie okresu wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zachowania do nich prawa;

3. art. 77 § 1 w zw. z art. 11 Kodeksu postępowania administracyjnego poprzez dowolne ustalenie, że podstawa wymiaru składek stanowi 3/5 przeciętnego wynagrodzenia brutto w II kwartale 2016r., czyli kwoty 4.019,08 zł oraz poprzez uchylenie się od obowiązku uzasadnienia decyzji w tym zakresie i brak wyjaśnienia jakimi przesłankami kierował się organ rentowy ustalając podstawę wymiaru składek na takim właśnie, a nie innym poziomie;

4. art. 2 i art. 7 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez wydanie decyzji administracyjnej, której treść stanowi naruszenie zasad sprawiedliwości społecznej;

5. art. 18 oraz art. 67 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez wydanie decyzji administracyjnej z naruszeniem prawa obywatela do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy, jak również naruszenie zasady ochrony rodziny i macierzyństwa, poprzez bezprawne obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, a co za tym idzie - wysokości należnych świadczeń - pracownicy (kobiecie) jedynie ze względu na stan ciąży oraz ze względu na obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego przypadającego na okres ciąży, a także zasiłku macierzyńskiego.

Powołując się na wskazane zarzuty M. D. (1) wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia przez (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę wynosi 8.585 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu odwołania odwołująca wskazała, że okoliczności, które towarzyszyły zmianie charakteru łączącej ją dotychczas ze spółką umowy oraz otrzymywanego z tego tytułu wynagrodzenia, należy rozpatrywać w kontekście całej grupy spółek powiązanych ze sobą osobami K. S. (1) i M. R.. Dodała, że pracowała na rzecz zainteresowanej spółki od samego początku jej powstania. Z biegiem czasu stale zwiększano zakres jej obowiązków, przy czym zwiększeniu tych obowiązków nie towarzyszyło podniesienie wynagrodzenia. Z tych względów pod koniec maja 2016r. podjęła z pracodawcą rozmowy w celu urealnienia otrzymywanej płacy względem kluczowej roli w strukturze płatnika, jaką pełniła, oraz względem zakresu obowiązków i odpowiedzialności. W następstwie tych rozmów w dniu 14 czerwca 2016r. nastąpiło podpisanie umowy, w której ustalono wynagrodzenie odwołującej na kwotę 8.585 zł. Wynagrodzenie w takiej kwocie było uzasadnione potrzebami spółki, zakresem zadań, odpowiedzialności i jej kompetencjami oraz doświadczeniem, przy uwzględnieniu kondycji finansowej firmy. Fakt, że w okresie niezdolności odwołującej do pracy nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, świadczy jedynie o doniosłości stanowiska jakie zajmowała. Odwołująca wskazała również, że zmniejszenie wymiaru jej czasu pracy powiązane było przede wszystkim z tym, że w rzeczywistości pracowała na rzecz trzech powiązanych ze sobą podmiotów. Z tego też powodu podpisała porozumienia zmieniające w pozostałych spółkach, urealnijące jej zaangażowanie w pracę na ich rzecz (odwołanie z dnia 6 grudnia 2016r., k. 2-19 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że z uwagi na wątpliwości co do prawidłowości zgłoszenia M. D. (1) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające, w wyniku którego ustalono, że odwołująca w dniu 14 czerwca 2016r. zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę na czas określony od dnia 14 czerwca 2016r. do dnia 31 grudnia 2018r. W ramach tej umowy odwołującą zatrudniono na stanowiskach: kontrolera finansowego oraz specjalisty ds.

marketingu i PR, za wynagrodzeniem 8.585 zł brutto, w wymiarze 3/5 etatu. Organ rentowy podkreślił, że przed zawarciem umowy o pracę odwołująca pracowała na rzecz płatnika składek w oparciu o umowę zlecenia, z tytułu której otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.135 zł. Z tego tytułu nie były odprowadzane składki na ubezpieczenie chorobowe.

Organ rentowy wskazał również, że odwołująca od 17 lipca 2007r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) Przedsiębiorstwo (...) sp. j., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.636 zł. Aneksami z dnia 14 czerwca 2016r. zmieniono jej wymiar czasu pracy na 2/5 etatu i podwyższono wynagrodzenie do kwoty 5.650 zł. Poza tym odwołująca zgłoszona została do ubezpieczeń społecznych od dnia 14 czerwca 2016r. z tytułu umowy o pracę, z podstawą wymiaru składek w kwocie 5.715 zł, w związku z zatrudnieniem w wymiarze 2/5 czasu pracy przez płatnika składek (...) sp. z o.o. sp. k. W spółce tej odwołująca do dnia 13 czerwca 2016r. zgłoszona była jako zleceniobiorca z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 715 zł. Istotny według organu rentowego jest fakt, że współnikami wszystkich wymienionych spółek zatrudniających odwołującą są M. R. i K. S. (1).

W ocenie organu rentowego analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. D. (1) została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego i naruszyła zasady współzycia społecznego. Organ rentowy podkreślił, że zakres obowiązków wykonywanych przez odwołującą w ramach zatrudnienia w (...) sp. z o.o. nie jest adekwatny do wynagrodzenia w wysokości 8.585 zł, przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy wynoszącego 3/5 etatu. Wynagrodzeniem godziwym z uwagi na zakres faktycznie wykonywanych przez odwołującą obowiązków, posiadane przez nią kwalifikacje oraz wymiar czasu pracy, jest zdaniem organu rentowego kwota 2.411,45 zł, tj. 3/5 przeciętnego wynagrodzenia brutto w II kwartale 2016r. (odpowiedź na odwołanie z dnia 11 stycznia 2017r., k. 25-27 a.s.).

Zainteresowana (...)sp. z o.o. na rozprawie w dniu 15 listopada 2017r. przyłączyła się do stanowiska ubezpieczonej (protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2017r., k. 217-223 tom II a.s.).

Na rozprawie w dniu 29 grudnia 2017r. pełnomocnik odwołującej podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie oraz wniósł o zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego. Określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 62.611,84 zł i wskazał, że koszty zastępstwa procesowego powinny być wyliczone jak w sprawie o prawo majątkowe, a nie jak w sprawie o świadczenie z ubezpieczenia społecznego (protokół rozprawy z dnia 29 grudnia 2017r., k. 241 tom II a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. D. (1), ur. (...), ukończyła Liceum Zawodowe nr (...) w Zespole Szkół (...) w W. w zawodzie pracownik administracyjno-biurowy, uzyskując tytuł robotnika wykwalifikowanego w tym zawodzie, a w dniu 1 czerwca 1998r. złożyła egzamin dojrzałości Ponadto, odwołująca ukończyła kursy i szkolenia podnoszące jej kwalifikacje, tj.: kurs na samodzielny księgowy - bilansistę, a także szkolenie w zakresie rozpoznawania autentyczności polskich znaków pieniężnych oraz kart płatniczych (świadczenie dojrzałości, k. 32 a.r., świadectwo ukończenia szkoleń, k. 24-25 i k. 22-23 a.r.).

W okresie od 6 lipca 1999r. do 30 września 2004r. odwołująca była zatrudniona w (...) sp. z o.o. jako kasjerka działu kas. Natomiast od 2 maja 2005r. do 1 lipca 2006r. pracowała w (...) sp. z o.o. na stanowisku specjalista ds. rozliczeń sklepów, firm i rejestracji cudzoziemców (świadectwo pracy z dnia 30 września 2004r., k. 31 a.r., świadectwo pracy z dnia 3 lipca 2006r., k. 30 a.r.).

(...) Przedsiębiorstwo (...)sp. j., (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa są podmiotami powiązanymi. Charakter powiązania spółek jest taki, że udziałowcami w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, komandytariuszem w spółce komandytowej i właścicielami w spółce jawnej są te same osoby, czyli M. R. i K. S. (1). To oni są uprawnieni do reprezentowania wymienionych spółek. (...) Przedsiębiorstwo (...) sp. j. zajmuje się handlem artykułami gospodarstwa domowego, a (...) sp. z o.o.

sp. k. realizuje umowę o współpracy z bankiem (...). Z kolei (...) sp. z o.o. zajmuje się prowadzeniem przedszkola i żłobka „(...)”, do których uczęszcza ok. 100 dzieci. Z tytułu prowadzonej działalności (...) sp. z o.o. w 2015r. osiągnęła przychód w wysokości 2.611.225,04 zł, zaś dochód w kwocie 675.801,00 zł. W 2016r. sytuacja finansowa spółki była podobna, bowiem przychody spółki wyniosły 2.507.659,03 zł, przy zachowaniu podobnej struktury kosztów (dane finansowe spółki za 2015r., w tym deklaracja CIT-8, k. 39-50 tom I a.s., rachunek zysków i strat za 2016r., k. 51-54 tom I a.s., zeznania świadka R. M., k. 64-67 tom I a.s., zeznania odwołującej, k. 218-220 tom II a.s.).

W 2016 roku (...) sp. z o.o. współpracowała z wieloma osobami w oparciu o umowy cywilnoprawne, a także zatrudniała pracowników w oparciu o umowy o pracę. Poza M. D. (1) w 2016r. w spółce byli zatrudnieni:

1. jako wychowawcy i nauczyciele: A. B., K. D. (obecnie nie pracuje), A. G., M. K., A. K. (M.), A. M. (obecnie nie pracuje), K. M., M. S. (1) (obecnie nie pracuje), E. S. (obecnie nie pracuje), A. S. (1), I. T. (obecnie nie pracuje), A. P., K. P.,
2. jako opiekunki: M. F., M. M. (1) (obecnie nie pracuje), M. S. (2), M. T.,
3. jako dyrektor przedszkola: M. M. (2),
4. pracownicy administracyjni: A. K. (obecnie nie pracuje), K. N.,
5. pracownicy kuchni: W. S. (obecnie nie pracuje), A. S. (2) i E. W..

Dyrektor przedszkola otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 7.390 zł miesięcznie. Wynagrodzenia pozostałych pracowników spółki mieszczą się w przedziale od 1.850 zł do 4.100zł. W spółce są również zatrudnieni członkowie zarządu: M. R. (prezes zarządu) i K. S. (1) (wiceprezes zarządu). Wynagrodzenie każdego z członków zarządu spółki, którzy zostali zatrudnieni w ramach stosunku pracy od 1 marca 2012r. (początkowo spółka nosiła nazwę (...) sp. z o.o.), wynosiło 1.500 zł brutto. Potem zostało zwiększone do kwoty 17.500 zł, a następnie obniżono je: od kwietnia 2016r. do 2.125 zł, a od kwietnia 2017r. do 4.300 zł brutto (wykaz osób zatrudnionych, k. 116-119 tom I a.s., wykaz pracowników i zleceniobiorców, k. 136-173 tom I a.s., umowy o pracę zawarte z członkami zarządu oraz aneksy do nich, k. 200-209 tom II a.s.).

Odwołująca rozpoczęła współpracę z K. S. (1) i M. R. od 17 lipca 2007r. Wówczas została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 3.636 zł w prowadzonej przez nich spółce (...) spółka jawna. W późniejszym czasie zawarła umowę zlecenia z (...) sp. z o.o. sp. k. z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 715 zł. Z kolei w dniu 29 listopada 2013r. odwołująca podpisała z (...) sp. z o.o. umowę zlecenia. W ramach tej umowy M. D. (1) zobowiązała się do: prowadzenia ewidencji dokumentów, rejestracji płatności i pilnowania ich terminowości, a także wyboru i weryfikacji zakupów zabawek oraz wyposażenia. Strony ustaliły, że powyższe prace odwołująca będzie wykonywać w okresie 29 listopada 2013r. do 31 grudnia 2014r., a za ich realizowanie otrzymywać będzie miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.780 zł brutto. Aneksem do ww. umowy zlecenia zmieniono wynagrodzenie odwołującej, które od 1 stycznia 2014r. wynosiło 2.135 zł brutto miesięcznie. Następnie, w związku z upływem terminu, na jaki została zawarta dotychczasowa umowa zlecenia, strony zawarły kolejną na okres od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2015r. Przedmiot tej umowy, a także wynagrodzenie odwołującej pozostały bez zmian. Kolejna taka umowa została podpisana z (...) sp. z o.o. w dniu 4 stycznia 2016r. Ustalono w niej, że odwołująca będzie wykonywała czynności dla potrzeb przedszkola (...) i zajmowała się prowadzeniem ewidencji dokumentów, rejestracją płatności i pilnowaniem ich terminowości, a także wyborem i weryfikacją zakupów zabawek oraz wyposażenia. Wynagrodzenie odwołującej wynikające z umowy opiewało na kwotę 2.135 zł brutto miesięcznie i podobnie jak w przypadku poprzednich umów było przelewane na rachunek bankowy ubezpieczonej (umowa zlecenia z dnia 29 listopada 2013r., k. 275 a.r., aneks do umowy zlecenia, k. 270 a.r., umowa zlecenia z dnia 29 grudnia 2014r., k. 277 a.r., umowa zlecenia z dnia 4 stycznia 2016r., k. 278 a.r., rachunki oraz potwierdzenia przelewów, k. 279-307 a.r.).

Na przełomie lat 2015 i 2016 zakres obowiązków odwołującej w (...) sp. z o.o. zaczął się zwiększać. K. S. (1) i M. R. skupili się na działalności innych spółek, które prowadzą, m.in. nowej spółki (...) i dlatego w miarę upływu czasu większość swoich obowiązków w (...) sp. z o.o. cedowali na M. D. (1). Zwiększeniu obowiązków odwołującej

nie towarzyszyło jednak podwyższenie wynagrodzenia, dlatego odwołująca pracująca we wszystkich trzech spółkach M. R. i K. S. (1) po kilkanaście godzin dziennie, w styczniu 2016r. podjęła rozmowy z członkami zarządu spółki, sygnalizując potrzebę urealnienia zbyt dużego zakresu obowiązków we wszystkich podmiotach, które ją zatrudniały, a także dostosowania do niego wysokości pobieranych wynagrodzeń. Pomimo rozmów, do maja 2016r. wspólnicy nie podjęli jednak żadnych działań w tym zakresie. Odwołująca postanowiła więc zakończyć współpracę ze wszystkimi spółkami, dla których pracowała, w tym z (...) sp. z o.o. Złożyła w związku z tym stosowne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i umów zlecenia. Wówczas M. R. i K. S. (1), ceniący odwołującą jako pracownika, postanowili podjąć z nią rozmowy celem kontynuowania dotychczasowej współpracy. W trakcie rozmów zaproponowano jej umowy o pracę w (...) Przedsiębiorstwo (...) sp. j., w (...) sp. z o.o. i w (...) sp. z o.o. sp. k., a także określenie rzeczywistego zakresu obowiązków i podwyższenie wynagrodzenia. W związku z otrzymanymi propozycjami odwołująca zdecydowała się na kontynuowanie współpracy z ww. spółkami. W dniu 14 czerwca 2016r. podpisała z (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony, tj. od dnia 14 czerwca 2016r. do 31 grudnia 2018r. W ramach tej umowy została zatrudniona w wymiarze 3/5 etatu, na stanowiskach: kontroler finansowy, specjalista ds. marketingu i PR, z wynagrodzeniem w wysokości 8.585 zł brutto miesięcznie. W tej samej dacie M. D. (1) podpisała również aneks do umowy o pracę łączącej ją z (...) Przedsiębiorstwo (...) spółka jawna. Na jego podstawie zmniejszono wymiar czasu pracy do 2/5 etatu, a wynagrodzenie podwyższono do kwoty 5.650 zł. Odwołująca w dniu 14 czerwca 2016r. podpisała także umowę o pracę na 2/5 etatu z (...) sp. z o.o. sp. k., uzyskując prawo do wynagrodzenia w kwocie 5.715 zł oraz stanowisko kontroler finansowy i specjalista ds. administracji. W ramach tej umowy odwołująca m.in.: robiła przelewy, rozliczała faktury i kasę, zajmowała się pocztą wychodzącą i przychodzącą, flotą, podpisywaniem umów na wynajem lokalu, telekomunikacją, a także brała czynny udział w akcjach promocyjnych w banku (zeznania świadka R. M., k. 64-67 tom I a.s., zeznania odwołującej, k. 218-220 tom II a.s., zeznania K. S. (1), k. 221-222 tom II a.s., zeznania M. R., k. 222-223 tom II a.s., rozwiązanie umowy zlecenia z dnia 31 maja 2016r., k. 21 tom I a.s., umowa o pracę z dnia 14 czerwca 2016r., k. 44-45 a.r., zeznania świadka B. C., k. 67-70 tom I a.s.).

Do obowiązków M. D. (1) w (...) sp. z o.o. na stanowisku kontroler finansowy, zgodnie z zakresem obowiązków dołączonym do umowy, należało: nadzorowanie i zarządzanie podległym zespołem w zakresie procesów finansowych; nadzorowanie i kontrolowanie przepływów pieniężnych (wydatków, kosztów, inwestycji) oraz sprawdzanie ich zgodności z założonym na dany okres budżetem; bieżące i okresowe raportowanie do zarządu (dotyczące w szczególności wydatków, kosztów i inwestycji, w tym planowanych); planowanie wraz z zarządem polityki inwestycyjnej i kredytowej firmy oraz raportowanie bieżących potrzeb finansowych; weryfikowanie miesięcznych sprawozdań finansowych pod kątem zawartych w nich informacji; wykonywanie wybranych prac księgowych, a także innych poleceń pracodawcy. Z kolei zadania odwołującej jako specjalisty ds. marketingu i PR obejmowały: analizę potrzeb przedszkola i żłobka wpływających na sprzedaż usług oraz wizerunek; budowanie strategii i planów marketingowych przedszkola i żłobka; planowanie, koordynowanie i kontrolę działań marketingowych przedszkola i żłobka; dbanie o wizerunek zewnętrzny i wewnętrzny przedszkola i żłobka; prowadzenie aktywnej komunikacji z klientami (materiały informacyjne, portale społecznościowe, aktualizacja strony internetowej); redagowanie i przygotowywanie oprawy graficznej materiałów: informacyjnych, promocyjnych, reklamowych; wsparcie sprzedaży; wybór sprzętów i urządzeń na potrzeby przedszkola i żłobka; ewidencja dokumentacji związanej z promocjami, reklamą oraz ewidencja materiałów informacyjnych, a także wykonywanie innych poleceń pracodawcy (zakres obowiązków kontrolera finansowego, k. 42 a.r., zakres obowiązków specjalisty ds. marketingu i PR, k. 41 a.s., potwierdzenia przelewów, k. 19-21 a.r.).

Przed przystąpieniem do pracy w (...) sp. z o.o. odwołująca odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP. Przedstawiła także orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na danym stanowisku (karta szkolenia BHP, k. 4b akt osobowych odwołującej, orzeczenie lekarskie z dnia 13 czerwca 2016r., k. 33 a.r.).

Po podpisaniu umowy o pracę, podobnie jak wcześniej przed 14 czerwca 2016r., M. D. (1) zajmowała się m.in. remontem przedszkola, w tym nadzorowaniem prac remontowych i zlecaniem ich realizacji przy uwzględnieniu grafiku zajęć, a wcześniej przygotowywała wraz z dyrektorką przedszkola i zarządem założenia remontu, w tym projekty. Odwołująca wraz z M. M. (2), po analizie ofert konkurencji oraz ofert szkół podstawowych

w okolicy, opracowała również koncepcję zmiany profilu przedszkola na sportowo-językowy, co wiązało się z licznymi zakupami oraz zmianą wyposażenia placu zabaw. Zakup nowych sprzętów, materiałów edukacyjnych czy materiałów koniecznych do remontu należał do odwołującej. Odwołująca zajmowała się także tworzeniem materiałów reklamowych (banerów i ulotek), prowadzeniem profilu przedszkola na portalu społecznościowym ((...)), a także stroną internetową. Opracowywała treści, które na stronie internetowej przedszkola były umieszczane przez nią samą bądź przez pracownika administracji przedszkola, albo zatwierdzała to, co przygotowała dyrektorka przedszkola. Była osobą zatwierdzającą wszelkie działania pracowników przedszkola w tym obszarze. Poza tym zajmowała się współorganizacją dni otwartych, ustalaniem terminów, kiedy się odbędą oraz decydowała o atrakcjach dla dzieci w czasie takich dni otwartych. Opracowywała również przewodniki dla rodziców dzieci przedszkola i żłobka i nanosiła w nim wszelkie zmiany. Do niej należało ponadto planowanie i kontrola wydatków w przedszkolu. Jeśli wydatki nie przekraczały kwoty 300 zł, zwykle odbywały się za jej wiedzą i zgodą. Odwołująca sprawdzała, czy wydatki mieszczą się w tzw. „założeniu budżetowym”, weryfikowała też zgodność faktur z umowami. M. D. (1) pozostawała również w kontakcie z kancelarią prawną współpracującą ze spółką oraz z biurem księgowym. Do jej obowiązków należało nadto dokonywanie przelewów, w tym opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne oraz podatków. Odwołująca organizowała również różnego rodzaju imprezy w przedszkolu, tj. koncerty, spotkania z gwiazdami. Jej praca na rzecz spółki odbywała się po zawarciu umowy o pracę przeważnie przez 5 godzin dziennie. Zazwyczaj była świadczona w siedzibie spółki (...) przy ul. (...), gdzie ma swoje biura zarząd, ale część prac odwołująca wykonywała również w przedszkolu przy ulicy (...) oddalonym od ulicy (...) o kilkaset metrów. Bywała tam kilka razy w tygodniu, często spotykała się dyrektorką przedszkola M. M. (2), która zajmuje się nadzorem pedagogicznym, odpowiada za ścieżkę edukacyjną, za programy pedagogiczne, a także za kontrolę zadań pedagogicznych wynikających z podstawy wychowania przedszkolnego. Pod tym kątem nadzoruje pracowników placówki, którą kieruje. Posiada upoważnienie do dokonywania wydatków do kwoty 300 zł. Poza tym do jej zadań należą spotkania z rodzicami, w tym z tymi, którzy są zainteresowani ofertą placówki. Współorganizuje również, wraz z odwołującą, dni otwarte (zestawienie dokumentów w buforze, k. 48-52 a.r., faktury, k. 53-116 a.r., wewnętrzne dokumenty księgowe, k. 117-124 a.r., korespondencja e-mail, k. 125-143, k. 179-207, k. 241-269 a.r., przewodnik dla rodziców, k. 144-178 a.r., koncepcja wystroju przedszkola, k. 208-240 a.r., zeznania świadka M. M. (2), k. 187-189 a.s. tom I, zeznania świadka K. N., k. 184-186 tom I a.s., zeznania odwołującej, k. 218-220 tom II a.s., zeznania świadka B. C., k. 67-70 tom I a.s., zeznania K. S. (1), k. 221-222 tom II a.s., zeznania M. R., k. 222-223 tom II a.s.).

Godziny pracy odwołującej dla (...) sp. z o.o. oraz pozostałych spółek, w których była zatrudniona, były różne i wynikały z bieżących zadań. Zdarzało się, że odwołująca musiała zostać w pracy do późna, czy przyjechać w dzień wolny do pracy. Wielokrotnie spotykała się podczas wykonywania swych obowiązków z dyrektorką przedszkola M. M. (2), której pracę w 2016r. nadzorowała i udzielała zgody na urlop. Odwołująca także telefonicznie i mailowo kontaktowała się z dyrektorką przedszkola oraz w razie potrzeby z innymi osobami tam pracującymi, np. K. N. (zeznania świadka M. M. (2), k. 187-189 a.s. tom I, zeznania świadka K. N., k. 184-186 tom I a.s., zeznania odwołującej, k. 218-220 tom II a.s.).

W dacie podpisywania z (...) sp. z o.o. umowy o pracę odwołująca była w ciąży. W dniu 2 sierpnia 2016r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Wobec tego zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego. W dniu (...) urodziła dziecko. Po urodzeniu dziecka przebywała na urlopie macierzyńskim (dokumentacja medyczna odwołującej, k. 76-102 tom I a.s., odpis skrócony aktu urodzenia, k. 10 b akt osobowych, wnioski urlopowe, k. 12b-14b akt osobowych, korespondencja e-mail, k. 11 a.r., zeznania odwołującej, k. 218-220 tom II a.s.).

W okresie niezdolności odwołującej do pracy spółka nie zatrudniła nikogo na jej miejsce. Jej dotychczasowe obowiązki przejął tymczasowo zarząd spółki, a drobniejsze zadania K. N. (zeznania odwołującej, k. 218-220 tom II a.s., zeznania K. S. (1), k. 221-222 tom II a.s.).

Od 2 listopada 2017r. odwołująca wróciła do pracy w (...) sp. z o.o. na 1/2 etatu, przy czym w okresie korzystania z urlopu, tj. od 1 sierpnia 2017r. do 31 grudnia 2017r., współpracowała ze spółką w oparciu o umowę zlecenia i otrzymywała z tego tytułu miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.062 zł brutto. Jej działania podjęte przed okresem niezdolności do pracy spowodowanej ciążą przyniosły korzyści spółce, która wciąż się rozwija (zeznania odwołującej,

k. 218-220 tom II a.s., umowa zlecenia z dnia 31 marca 2017r., k. 198-199 tom II a.s., zeznania świadka M. M. (2), k. 187-189 a.s. tom I).

W związku z wnioskiem M. D. (1) o wypłatę zasiłku chorobowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. pismem z dnia 13 września 2016r. zawiadomił M. D. (1) oraz (...) sp. z o.o. o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę zawartej przez M. D. (1) z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. w W. (zawiadomienia ZUS z dnia 13 września 2016r., k. 8-9 a.r.).

W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 68 ust. 1 lit c, art. 41 ust. 12 i 13, art. 13 ust. 1, art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r. poz. 121, ze zm.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 3 listopada 2016r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że M. D. (1) od dnia 14 czerwca 2016r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek w kwocie 2.411,45 zł, tj. równą 3/5 przeciętnego wynagrodzenia brutto w II kwartale 2016r. (decyzja ZUS z dnia 3 listopada 2016r., k. 2 - 5 a.r.).

M. D. (1) odwołała się od wskazanej decyzji (odwołanie z dnia 6 grudnia 2016r., k. 2-19 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a także na podstawie zeznań świadków: R. M., B. C., M. M. (2), K. N. oraz stron - odwołującej M. D. (1) i działających w imieniu zainteresowanej spółki: prezesa zarządu M. R. oraz wiceprezesa zarządu K. S. (1).

Uwzględnione przez Sąd dowody z dokumentów w zakresie, w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, zostały uwzględnione w ustalonym stanie faktycznym.

Sąd pominął zeznania świadka A. K. (k. 186-187 a.s. tom I), ponieważ pozostawały one bez związku z przedmiotem prowadzonego postępowania. Świadek nie pracuje już u zainteresowanej, a w czasie gdy pracowała, nie miała styczności z odwołującą. Na podstawie tych zeznań trudno było zatem czynić ustalenia odnośnie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu.

Sąd dał wiarę zeznaniom stron, które były logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały. M. D. (1), K. S. (1) oraz M. R. jednakowo przedstawili: przyczyny i okoliczności dotyczące zmiany podstawy zatrudnienia odwołującej, rodzaj jej pracy, zakres obowiązków, wysokość i zasady wynagradzania, zasady funkcjonowania spółki, a także sytuację finansową spółki. Zeznania w tym zakresie były zgodne z dokumentami i wewnątrznie spójne, a zatem nie było podstaw, aby je kwestionować. Sąd ocenił jako wiarygodne również zeznania M. M. (2), ponieważ były logiczne i korespondowały z zeznaniami stron oraz z dowodami z dokumentów. W takiej sytuacji brak było podstaw, aby zeznaniom ww. świadka odmówić wiarygodności.

Podobnej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do zeznań K. N. oraz R. M. i B. C., którzy w części – adekwatnie do wiedzy, jaką posiadali - potwierdzili zakres zadań odwołującej, a także faktyczne zwiększenie zakresu jej obowiązków. Nadto świadkowie R. M. i B. C. potwierdzili przedstawione przez strony okoliczności dotyczące zawarcia umowy o pracę. Obsługując spółkę pod kątem prawnym i kadrowym dysponowali także wiedzą na temat charakteru powiązań pomiędzy poszczególnymi spółkami K. S. (1) oraz M. R.. Zeznania tych świadków oraz zeznania K. N., jako korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, zostały więc ocenione jako wiarygodne.

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu finansów i rachunkowości zgłoszony na okoliczność, czy sytuacja finansowa pracodawcy pozwalała na ustalenie wynagrodzenia odwołującej na poziomie 8.585 zł. Zdaniem Sądu ww. okoliczność nie miała znaczenia przesądzającego w sprawie, szczególnie jeśli

istniały inne okoliczności wskazujące na konieczność zmiany zaskarżonej decyzji. Ponadto, dokumenty finansowe złożone przez strony pozwalały Sądowi na samodzielną, niewymagającą wiadomości specjalnych ocenę wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w kontekście kondycji finansowej płatnika składek (postanowienie z dnia 15 listopada 2017r., k. 223 tom II a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. D. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 3 listopada 2016r., nr: (...), jako częściowo uzasadnione, skutkowało zmianą zaskarżonej decyzji w pewnym zakresie, natomiast w pozostałej części podlegało oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez M. D. (1) pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. w W., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od 14 czerwca 2016r. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 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).

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 współżycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 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).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające

na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a postanowienia umowy o pracę sprzeczne z zasadami współżycia społecznego są nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej

w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art.

18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona

z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

(Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączone ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust.

1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze,

który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy.

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. 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).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę, dlatego jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie odwołującej odpowiadające kwocie równej 3/5 przeciętnego wynagrodzenia brutto w II kwartale 2016r. Z kolei odwołująca podnosiła zasadność wysokości wynagrodzenia, jakie ustaliły strony, wskazując, że jako podstawa wymiaru składek od dnia 14 czerwca 2016r. powinna być przyjęta kwota wynikająca z umowy o pracę. Sąd wskazywał stanowisk stron nie podzielił i jako podstawę wymiaru składek przyjął kwotę inną niż ustala zaskarżona decyzja oraz inną niż wynika z umowy o pracę. Wpływ na to miało kilka okoliczności.

Zdaniem Sądu, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego – zeznań stron oraz świadków, szczególnie M. M. (2), K. N. czy R. M., nie budziło wątpliwości, że odwołująca była osobą bardzo zaangażowaną w pracę, dokładną i skrupulatną. Na powierzone jej zadania poświęcała dużo czasu. Ponadto, wzrastał zakres jej zadań sukcesywnie od przełomu lat 2015/2016. Świadczenie współpracujący z odwołującą potwierdzili, że miała coraz więcej różnych obowiązków, co wiązało się ze zmniejszeniem zaangażowania w sprawy (...) Sp. z o.o. członków zarządu K. S. (1) i M. R.. Członkowie zarządu prowadzący równocześnie kilka innych spółek, przekazywali odwołującej coraz to nowe zadania, skutkiem czego odwołująca po zawarciu umowy o pracę była osobą, która w ich zastępstwie prowadziła sprawy przedszkola i żłobka. Miała bardzo szeroki zakres zadań – zarówno w obszarze finansowym, jak i marketingowym. W związku z tym, zdaniem Sądu, nie można było tego zignorować przy ocenie ekwiwalentności i godziwości kwoty jej wynagrodzenia. Organ rentowy wskazanej okoliczności nie uwzględnił, ustalając wynagrodzenie w skarżonej decyzji. Oparł się w zasadzie na tym tylko, jaką kwotę z umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. uzyskiwała M. D. (1). Nie dokonał natomiast analizy dokumentów, które zostały złożone na etapie postępowania wyjaśniającego i na ich podstawie nie wyprowadził właściwych wniosków co do ilości i jakości pracy odwołującej. Sąd natomiast takiej oceny dokonał, opierając się dodatkowo na zeznaniach świadków, które jednoznacznie potwierdziły, że ilość pracy odwołującej i jej zaangażowanie w pracę były duże. Przy tym zaakcentować należy, że odwołująca, choć przed nawiązaniem współpracy z K. S. (1) i M. R., nie posiadała bogatego doświadczenia zawodowego i doświadczenia w obszarze kontrolingu i marketingu, to jednak przez kilka lat współpracy (od 2007r.) z ww. osobami w spółkach, które prowadzi, zaznajomiła się ze specyfiką spółek, z ich organizacją i finansami. Nie było to doświadczenie szczególnie bogate, biorąc pod uwagę fakt, że zakres zadań odwołującej w zasadzie w każdej z trzech spółek, z którymi zawarła umowy o pracę, zwiększał się dopiero w niedługim okresie przed 14 czerwca 2016r. Nie można było jednak tego doświadczenia i znajomości spółek nie uwzględnić. Z drugiej jednak strony Sąd nie tracił z pola widzenia, że wysokość wynagrodzenia w najwyższym rynkowym pułapie, na jaki powoływała się odwołująca, powinna być wzięta pod uwagę w przypadku pracowników, którzy z jednej strony mają bogate doświadczenie zawodowe, z drugiej zaś wysokie kwalifikacje. W przypadku odwołującej jej wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. nie znajduje uzasadnienia w posiadanym wykształceniu i kwalifikacjach. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w obszarze kontrolowania finansów odwołująca posiada wykształcenie średnie ekonomiczne oraz ukończyła kurs samodzielnego księgowego- bilansisty. Należy podkreślić, że nie można stawiać znaku równości pomiędzy kursem, nawet intensywnym, a kilkuletnimi, kierunkowymi studiami wyższymi, których M. D. (1) nie ukończyła, a w każdym razie nie przedstawiła żadnego dokumentu, który by to potwierdził. W jej aktach osobowych znajduje się wprawdzie książeczka zdrowia studenta, nie ma jednak dokumentu, który dokumentowałby odbycie i ukończenie studiów wyższych.

Zaakcentowania wymaga również, że odwołująca nie posiada wykształcenia także w obszarze marketingu i PR. Wiedza odwołującej w tym zakresie była jedynie sumą doświadczeń pozyskanych w toku współpracy ze spółką, bowiem we wskazanej dziedzinie nie odbyła ona nawet szkolenia. Mając na uwadze powyższe, trudno podzielić w pełni stanowisko odwołującej i płatnika składek, że wynagrodzenie odwołującej powinno być ustalone jako najwyższe wynagrodzenie rynkowe uzyskiwane przez osoby zajmujące podobne stanowiska. Sama nazwa stanowiska, czy rodzaj wykonywanej pracy nie może stanowić samodzielnej podstawy do ustalenia wynagrodzenia na określonym poziomie, bowiem

adekwatność wynagrodzenia przejawia się również w dostosowaniu jego wysokości do posiadanego wykształcenia i doświadczenia.

Uzasadnienia dla kwoty wynagrodzenia ustalonej w umowie o pracę z M. D. (1) nie należy poszukiwać w raportach płacowych czy w porównaniu wynagrodzeń. Jeden z takich dokumentów strona odwołująca dołączyła do odwołania. Sąd analizując te dokumenty i dane w nich zawarte miał na względzie, że nie są one wiążące, a tylko raportują czy orientacyjnie wskazują poziom płac w poszczególnych sektorach czy na poszczególnych stanowiskach. Określają przy tym pewne widełki, a każdorazowo należy uwzględniać wielkość pracodawcy, rodzaj wykonywanej pracy czy inne elementy, które indywidualizują stosunek pracy i powodują, że u każdego pracodawcy – w zależności od wielu uwarunkowań – jest on inny. Dodatkowo należy mieć na względzie, że tylko w przypadku odwołującej spółka tak ściśle starała się dostosować do wskazań tego rodzaju dokumentów jak wymieniony. Inni pracownicy nie mieli wynagrodzeń tak „wzorcowo” ustalonych, na co wskazuje choćby rozbieżność między kwotami poszczególnych wychowawców przedszkola czy opiekunów.

Abstrahując od powyższego, Sąd uznał, że odwołująca w istocie realizowała zadania związane z kontrolą finansów spółki i marketingiem. Zresztą sam fakt świadczenia pracy nie był kwestionowany przez organ rentowy. Niewątpliwie podpisanie umowy o pracę z odwołującą było podyktowane koniecznością dostosowania jej wynagrodzenia do zwiększonego zakresu obowiązków. Powierzenie odwołującej nowych zadań wynikało z planowanej zmiany profilu przedszkola, a co za tym idzie z remontu placówki. Nie budzi przy tym zastrzeżeń Sądu, że to właśnie odwołującej pracodawca postanowił powierzyć szerszy zakres obowiązków, bowiem od wielu lat współpracowała ona ze spółką i była wdrożona we wszelkie jej przedsięwzięcia. Nie bez znaczenia było i to, że od dłuższego czasu zaangażowanie wspólników w sprawy spółki było minimalne. Wspólnicy przyjeżdżali do przedszkola sporadycznie. Większość zadań cedowali na odwołującą. Z tych względów nie budzi zastrzeżeń wyrażona przez odwołującą chęć uregulowania dotychczasowej sytuacji poprzez zawarcie umowy o pracę i urealnienie jej płacy.

Analizując i uwzględniając powołane wcześniej poglądy orzecznictwa, Sąd porównał rodzaj, ilość i jakość pracy świadczonej w oparciu o umowę o pracę z zadaniami odwołującej wynikającymi z umów cywilnoprawnych. Przeprowadzona analiza porównawcza prowadzi do wniosku, że zakres obowiązków odwołującej uległ znacznemu zwiększeniu. Przy czym zaznaczenia wymaga, iż część obowiązków, które zostały jej powierzone w umowie o pracę, odwołująca wykonywała już od początku 2016r.

Zgodnie z umową zlecenia z dnia 4 stycznia 2016r. odwołującej przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 2.135 zł brutto. Z kolei w umowie o pracę strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 8.585 zł brutto, przy wymiarze czasu pracy 3/5 etatu, które w przeliczeniu na pełny etat wyniosłoby 14.308 zł brutto.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd ocenił, że zwiększenie obowiązków M. D. (1) oraz podpisanie z nią umowy o pracę uzasadniało przyznanie jej większego wynagrodzenia, niż to wynikające z umowy zlecenia, szczególnie, że odwołująca, która współpracowała ze spółką od 2013r., miała coraz szerszy zakres zadań, a od 2014r. nie otrzymała podwyżki, choć o to wnioskowała. W związku z tym płaca, jaką otrzymywała za swoją pracę ograniczała się do ustalonej w umowie zlecenia kwoty 2.135 zł brutto. Sąd doszedł do przekonania, że po podpisaniu umowy o pracę odwołująca powinna być wynagradzana odpowiednio wyżej. Na takie wyższe wynagrodzenie pozwalała zresztą dobra kondycja finansowa spółki, która rozwijała się i w wyniku działań M. D. (1) jej oferta stawała się coraz bardziej atrakcyjna dla klientów, przez co dochody spółki w przyszłości mogły być coraz wyższe.

Z drugiej jednak strony, w ocenie Sądu, nowe zadania odwołującej nie były tak liczne i czasochłonne, aby uzasadniały, przy uwzględnieniu obniżonego wymiaru czasu pracy, podniesienie jej wynagrodzenia ponad czterokrotnie. Zaakcentowania wymaga, iż zadania odwołującej w ramach stanowiska kontroler finansowy w istocie sprowadzały się głównie do weryfikacji faktur i wykonywania przelewów. Księgowość prowadziło biuro, z którym spółka miała podpisaną umowę o współpracę. Zadania związane z marketingiem również nie były na tyle skomplikowane, aby uzasadniały, aż tak wysokie wynagrodzenie.

Zmianę charakteru umowy oraz wynagrodzenia odwołującej należy rozpatrywać w kontekście całej grupy spółek powiązanych ze sobą osobami K. S. (1) i M. R.. Nie można bowiem pominąć tego, iż zatrudnienie w spółce (...) sp. z o.o. nie był jedyną pracą odwołującej. Od 14 czerwca 2016r. była ona również zatrudniona w (...) Przedsiębiorstwo (...) spółka jawna na 2/5 etatu, za wynagrodzeniem 5.650 zł oraz w (...) sp. z o.o. sp.k. za wynagrodzeniem 5.715 zł. Praca na rzecz wszystkich spółek zajmowała odwołującej 11 godzin dziennie, z czego 5 godzin poświęcała na realizowanie zadań na rzecz (...) sp. z o.o.

Skoro, jak odwołująca sama zeznała, pracowała na rzecz spółki 5 godzin dziennie, a pracę tą godziła z innymi obowiązkami, trudno uznać, iż zadania jej powierzone były na tyle liczne i czasochłonne, by uzasadnione było przyznanie jej wynagrodzenia w kwocie wynikającej z umowy o pracę.

Nie bez znaczenia jest również to, że wynagrodzenie odwołującej odbiegało od wynagrodzenia pozostałych pracowników spółki, w tym członków zarządu. Sąd miał przy tym na względzie, że obowiązki M. R. i K. S. (1) były ograniczone, bowiem jak sami zeznali większość swoich zadań delegowali na odwołującą. W tym czasie ich wynagrodzenie wynosiło 2.125 zł, a w okresie korzystania przez odwołującą z urlopu macierzyńskiego, kiedy nie zatrudniono nowego pracownika i obowiązki odwołującej znów przejęli członkowie zarządu, ich płaca przy zatrudnieniu pełnoetatowym została zwiększona do 4.300 zł. W związku z tym, uwzględniając również okoliczność, że niektóre obowiązki odwołującej przejęła K. N., której płacy nie podwyższono (otrzymywała minimalne wynagrodzenie – 1.850 zł), Sąd przyjął, że wynagrodzenie adekwatne do zadań wykonywanych przez odwołującą nie powinno przekroczyć 4.500 zł.

Wskazana kwota jest racjonalna i uzasadniona zarówno z punktu widzenia interesu pracodawcy, jak i interesu pracownika. Natomiast kwota ustalona w umowie o pracę jest zawyżona, niesprawiedliwa, niegodziwa i tym samym ustalona sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, m.in. zasadą solidaryzmu ubezpieczonych i zasadą nakazującą, by płaca była adekwatna do pracy. Mimo tego, okoliczności, które zostały powołane i omówione, nie dawały podstaw do obniżenia wynikającej z umowy kwoty wynagrodzenia w takim zakresie, jak uczynił to organ rentowy, tj. do kwoty 2.411,45 zł, stanowiącej 3/5 przeciętnego wynagrodzenia brutto w II kwartale 2016r.

Nie bez znaczenia dla takiej oceny pozostawała okoliczność, że odwołująca od wielu lat współpracowała ze spółką, była zaangażowana w jej działalność, a ilość zadań, które realizowała była dotychczas nieadekwatna do wysokości jej wynagrodzenia.

Okoliczności te nie pozwalały, zdaniem Sądu, na przyjęcie podstawy wymiaru składek w wysokości zaproponowanej przez organ rentowy. Sąd Okręgowy przyjął zatem, że podstawa ta powinna być wyższa, tj. opowiadająca kwocie 4.500 zł brutto przy wymiarze czasu pracy równym 3/5 etatu.

Ustalając wskazaną kwotę wynagrodzenia, poza okolicznościami już zaprezentowanymi, Sąd miał na uwadze również wysokość płacy M. M. (2), która jako dyrektorka przedszkola także pełniła obowiązki nadzorcze, tylko innego rodzaju, a także była zaangażowana w część tych prac, które realizowała odwołująca (niektóre zadania wykonywała wspólnie, w porozumieniu z odwołującą). Istotne było jednak i to, że odwołująca w ostatnim okresie nadzorowała pracę M. M. (2), także udzielała jej zgody na urlop. Wcześniej zadania te realizował zarząd, a w roku 2016 zostały one przekazane odwołującej. W związku z tym odwołująca nie mogła zarabiać mniej niż M. M. (2), a taka sytuacja miałaby miejsce, gdyby zaaprobować stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji. Zdaniem Sądu, z przyczyn, które zostały wskazane, nie byłoby to właściwe, biorąc pod uwagę fakt odpowiedzialności odwołującej, która z racji ogólnego nadzoru nad sprawami spółki, a także nad samą M. M. (2), była nieco większa niż w przypadku dyrektorki przedszkola. Z drugiej jednak strony nie na tyle dużo większa, by jako uzasadnione przyjąć, że płaca odwołującej powinna być dwa razy wyższa niż M. M. (2), a tak by było, gdyby zaaprobować wynagrodzenie odwołującej z umowy o pracę z dnia 14 czerwca 2016r.

Zainteresowana spółka w piśmie z dnia 26 września 2016r, skierowanym do organu rentowego (k. 15 – 17 akt ZUS), wyjaśniając mechanizm ustalenia odwołującej wynagrodzenia na poziomie 8.585 zł odwołała się – podobnie jak M. D.

(1) w odwołaniu – do średnich zarobków kontrolera finansowego i specjalisty ds. marketingu, ustalonych w oparciu o portale internetowe. Wedle tych danych zarobki kontrolera finansowego kształtują się na poziomie 8.000 – 10.000 zł miesięcznie, natomiast zarobki specjalisty ds. marketingu oscylują pomiędzy 3.500 zł a 20.000 zł miesięcznie. Sąd odnosząc się do znaczenia ww. danych w postępowaniu sądowym wyraził już swoje stanowisko. W tym miejscu dodatkowego zaakcentowania wymaga, że – nawet, gdyby kierować się ww. danymi z portali internetowych – nie można zapominać o indywidualizacji każdego stosunku pracy i elementach, które każdorazowo trzeba wziąć pod uwagę (np. kwalifikacje i doświadczenie danego pracownika; ilość pracy i wiążąca się z tym wielkość pracodawcy; ilość tworzonych i kontrolowanych dokumentów; zakres odpowiedzialności danego pracownika, wiążący się również z nadzorowaniem pracy innych itp.), co Sąd w rozpoznawanej sprawie uczynił. Z drugiej strony, analizując rozpatrywany przypadek nie można nie uwzględnić okoliczności, której zainteresowana spółka wydaje się, że nie wzięła pod uwagę, ustalając płacę odwołującej, a mianowicie, że odwołująca nie wykonywała w wymiarze 3/5 etatu zadań specjalisty ds. marketingu i PR i w wymiarze 3/5 zadań kontrolera finansowego. Gdyby tak założyć to jej czas pracy tylko dla (...) sp. z o.o. wynosiłby pod jeden etat, a tak w rzeczywistości nie było. Faktycznie w ramach ustalonego wymiaru czasu pracy, czyli 3/5 etatu odwołująca będąca i kontrolerem finansowym, i specjalistą ds. marketingu i PR, wykonywała częściowo w ww. czasie pracy obowiązki kontrolera finansowego, a częściowo zadania marketingowe. Oczywistym jest, że nie były one wykonywane równolegle, wobec czego nieuprawnione jest wyliczenie należnej płacy – jak wydaje się uczynił to płatnik składek - na zasadzie zsumowania 3/5 z kwoty średniej, jaka byłaby należna kontrolerowi finansowemu z kwotą stanowiącą 3/5 kwoty średniej płacy przewidzianej dla specjalisty ds. marketingu. Zdaniem Sądu, gdyby stosować ten sposób wyliczenia, to należałoby przeanalizować najpierw, ile czasu pracy z 3/5 etatu zajmowały odwołującej zadania kontrolera finansowego, a ile zadania marketingowe. Szczegółowa analiza w tym zakresie wydaje się niemożliwa, biorąc pod uwagę fakt, iż ww. zadania nie są mierzalne na tyle, by je oszacować dokładnie. Uwzględniając jednak zeznania stron i świadków można, zdaniem Sądu, założyć, że połowę ustalonego przez strony czasu pracy M. D. (1) przeznaczala na prace marketingowe, drugą zaś połowę na prace kontrolno – finansowe. Dopiero przy takim prawidłowym założeniu można byłoby na nowo przeprowadzić takie wyliczenie, jak zrobił to płatnik składek. Jeśli założyć, że płaca rynkowa kontrolera finansowego to ok. 10.000 zł, to w przypadku jej wykonywania w wymiarze 1/3 etatu (połowa z 3/5 etatu, który ustaliły strony), płaca należna za tą pracę wynosiłaby ok. 3.000 zł. Z kolei w przypadku specjalisty ds. marketingu, zdaniem Sądu, z uwagi na brak doświadczenia i kwalifikacji odwołującej w tym obszarze, i wykonywanie zadań marketingowych, które nie charakteryzowały się szczególnym skomplikowaniem (prowadzenie (...), prowadzenie strony internetowej, przygotowywanie banerów, ulotek, współorganizacja dni otwartych, opracowanie i poprawianie przewodnika dla rodziców, opracowanie koncepcji remontu przedszkola), płaca jaka powinna stanowić punkt wyjścia do wyliczeń, to około 5.000 zł (jest to kwota i tak wyższa niż najniższa płaca rynkowa dla specjalisty ds. marketingu, na którą wskazał płatnik składek we wspomnianym piśmie z dnia 26 września 2016r.). 1/3 (połowa z 3/5 etatu, który ustaliły strony) z tej kwoty daje 1.500 zł. Po połączeniu z kwotą 3.000 zł, uzyskana suma to należność w kwocie 4.500 zł, którą Sąd z przyczyn wskazanych zaaprobował jako wynagrodzenie należne, godziwe, sprawiedliwe i ustalone zgodnie ze wskazaniami z art. 78 k.p.

Z tych przyczyn, które zostały omówione, Sąd ocenił, że zarzuty odwołującej, sformułowane w odwołaniu w pkt 1, 2, 3, 6 i 7 były bezzasadne. Jeśli chodzi natomiast o zarzut z pkt 5 odnoszący się do naruszenia przepisów k.p.a., to Sąd wskazuje, że był on nieistotny dla merytorycznego rozstrzygnięcia. W rozumieniu art. 1 k.p.c. sprawami cywilnymi są również sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, a więc sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych. Od momentu wniesienia odwołania do sądu rozpoznawana sprawa staje się sprawą cywilną, podlegającą rozstrzygnięciu wedle reguł właściwych dla tej kategorii. Odwołanie pełni rolę pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1998r., II UKN 105/98 OSNAPiUS 1999/16 poz. 529 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2006r., I UK 314/2005 OSNP 2007/11-12 poz. 173). Jego zasadność ocenia się zatem na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego. Postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia art. 2a ust. 1, ust. 2 pkt 1, 2 i 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Sąd wskazuje, że podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 28 stycznia 2010r. (II UK 199/09), z którego wynika, że z zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych nie da się wywieść zakazu wprowadzania zróżnicowanych warunków ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego dla pracowników i dla ubezpieczonych z innych tytułów.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd rozstrzygnął jak w punkcie 1 sentencji wyroku, a w pozostałym zakresie, stosownie do treści art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., odwołanie oddalił jako bezzasadne.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c. zasądził od M. D. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Odwołująca wygrała proces w 1/3 części, przegrała zaś w 2/3. Stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego, przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu w kwocie 62.611,84 zł (k. 241 verte), ustalona na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804), według stanu obowiązującego w dacie wniesienia odwołania, wynosi 5.400 zł. 1/3 z tej kwoty to 1.800 zł, które byłoby należne odwołującej. Z kolei 2/3 (stosowane do części, w której odwołująca przegrała, a wygrał organ rentowy) liczone od kwoty 5.400 zł, to kwota 3.600 zł, która byłaby należna Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Sąd ww. kwoty – należną odwołującej i należną organowi rentowemu – rozliczył i w wyniku tego okazało się, że M. D. (1) jako strona, która przegrała w większym stopniu, powinna uiścić na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 1.800 zł, o czym orzeczono w punkcie 3 sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)