

Sygn. akt VII U 1151/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 grudnia 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marcin Graczyk
Protokolant:	praktykant Ewa Bieniek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 grudnia 2019 r. w Warszawie

sprawy M. T.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

na skutek odwołania M. T.

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

z dnia 9 sierpnia 2018 r., nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że M. T. podlega u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. z tytułu stosunku pracy obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 9 listopada 2017 r. z podstawą wymiaru składek w wysokości 250 zł, a od 1 stycznia 2018 r. z podstawą wymiaru składek w wysokości 8.500 zł.

2. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń społecznych(...) Oddział w W. na rzecz odwołującej się M. T. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 1151/18

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 6 września 2018 r. M. T. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. - Inspektoratu w W. z dnia 9 sierpnia 2018 r. nr (...) w sprawie podlegania ubezpieczeniom społecznym i podstawy wymiaru składek zaskarżając ją w jej pkt 2 – w części odnoszącej się do postawy wymiaru składek od 1 stycznia 2018 r.

Zaskarżonej decyzji zarzuciła:

1. naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 obowiązującej ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58§2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezzasadnym przyjęciu, że porozumienie zmieniające umowę o pracę było nieważne w zakresie wynagrodzenia jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego pomimo tego, że było ono realnie wykonywane, było też opłacalne ekonomicznie dla pracodawcy, a wynagrodzenie ustalono w wysokości przeciętnie przyjętej dla stanowiska, na którym zatrudniona była ubezpieczona;

2. naruszenie art. 58§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezzasadnym przyjęciu, że wynagrodzenie ubezpieczonej za pracę ustalone w spółce od 1 stycznia 2018 r. było zawyżone w stosunku do wynagrodzenia adekwatnego dla jej stanowiska, doświadczenia i umiejętności, przez co stanowiło „obejście prawa”;

3. błędne i bezzasadne przyjęcie, że ubezpieczona podpisała ze spółką porozumienie zmieniające umowę o pracę w celu uzyskania wyższego zasiłku chorobowego, podczas gdy w chwili podpisywania porozumienia odwołująca nie wiedziała i nie mogła wiedzieć, że dopiero po niemal 2 miesiącach stanie się niezdolna do pracy z powodu choroby;

4. błędne przyjęcie, że zwiększenie z dniem 1 stycznia 2018 r. jej wymiaru czasu pracy w połączeniu ze zwiększeniem zatrudnienia było nieracjonalne z punktu widzenia interesów pracodawcy, podczas gdy było dokładnie odwrotnie i przyczyniło się to do zwiększenia obrotów firmy.

Odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w jej pkt 2 poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od kwoty 8.500 zł miesięcznie poczynając od dnia 1 stycznia 2018 r., zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej się kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu decyzji odwołująca odnosząc się do twierdzenia organu rentowego, iż porozumienie o rozszerzeniu jej wymiaru czasu pracy i zwiększeniu wynagrodzenia zawarła będąc świadoma, iż wkrótce uda się na zasiłek chorobowy, wskazywała, że stanowisko ZUS nie ma oparcia nie tylko w materiale dowodowym niniejszej sprawy ale również w zasadach prawidłowego rozumowania opartego na logice i doświadczeniu życiowym. Odwołująca podnosiła, że niezdolność do pracy od dnia 23 lutego 2018 r. miała charakter nagły i nieprzewidziany, na potwierdzenie czego załączyła zaświadczenie lekarskie. Wskazywała, iż w momencie podpisania porozumienia nie wiedziała, iż jest w ciąży.

Odwołująca podnosiła także, że nie można zgodzić się ze stanowiskiem ZUS, iż jej zatrudnienie przez spółkę w zakresie wynagrodzenia i zwiększenia wymiaru czasu pracy miało charakter pozorny.

Wskazywała, że wysokość wynagrodzenia została ustalona w porozumieniu zmieniającym z uwzględnieniem kwalifikacji zawodowych i możliwości finansowych firmy, a także realiów rynkowych. Odwołująca podnosiła, iż zwiększenie wymiaru czasu pracy przyniosło spółce wymierne korzyści w postaci pozyskania nowych klientów, skokowy wzrost przychodów firmy i dodatni wynik firmy w okresie jej pracy w charakterze dyrektora operacyjnego.

Ubezpieczona załączyła do odwołania dokumentację świadczącą o wykonywaniu przez nią pracy w tym dokumentacją e-mailową, telefoniczną wskazującą, iż pozyskiwała klientów indywidualnych jak i instytucjonalnych oraz podejmowała działania marketingowych.

(odwołanie z dnia 6 września 2018 r. k. 3 – 8 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 5 października 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o oddalenie odwołania M. T. od decyzji z dnia 09.08.2018r., nr (...) na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., wskazywał, że „w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 ze zm.) 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.)".

Organ rentowy wskazywał, że z analizy dokumentów zaewidencjonowanych w Centralnym Rejestrze Płatników Składek wynika, iż Pani M. T. od 9 listopada 2017r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z datą powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych od 9.11.2017r. z tytułu zawartej umowy o pracę u płatnika składek (...) SP. Z O.O. W okresie od .09.11.2017r. do 31.12.2017r. w wymiarze czasu pracy 1/8 etatu na stanowisku Dyrektor operacyjny z wynagrodzeniem 250 zł., a od 01.01.2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8.500zł. Ubezpieczona zgodnie ze złożonymi dokumentami rozliczeniowymi od 23.02.2018r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Niezdolność do pracy przypada na okres ciąży. Organ rentowy podkreślił, że pozostałe warunki o pracę pozostały niezmiennione. Zdaniem organu rentowego skoro ubezpieczona wykonywała te same czynności przez dwie godziny dziennie z wynagrodzeniem w kwocie 250 zł, to w przypadku zwiększenia jedynie wymiaru czasu pracy do pełnego etatu, bez zmiany zakresu obowiązków, zasadne byłoby proporcjonalne zwiększenie podstawy wymiaru składek.

W ocenie organu rentowego celem stron umowy nie było uzyskanie wysokiego wynagrodzenia w ramach stosunku pracy, a uzyskanie większych zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Organ rentowy wskazywał, że nie kwestionuje wykształcenia i kwalifikacji ubezpieczonej, a jedynie wysokość wynagrodzenia. Zdaniem organu rentowego płatnika nie było stać na zatrudnienie pracownika z tak wysokim, wynagrodzeniem ponieważ od lutego 2018r. wynagrodzenie odwołującej stanowiło około 1/3 całości przychodów osiąganych przez spółkę. Dlatego też, jak wskazywał Zakład zatrudnienie odwołującej z wysokim wynagrodzeniem nie znajduje uzasadnienia ekonomicznego.

W ocenie organu rentowego biorąc pod uwagę datę podpisania porozumienia zmieniające wysokość wynagrodzenia oraz informację z zaświadczenia lekarskiego wystawionego w dniu 3.09.2018r., ubezpieczona w chwili podpisania porozumienia tj. 1.01.2018r. mogła mieć podejrzenie, że jest w ciąży.

Organ rentowy podkreślał, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i w konsekwencji uzyskaniu przez osobę ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazywał, że takie postępowanie narusza zasady współzycia społecznego w tym: zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego uszczuplania środków funduszu ubezpieczeń społecznych oraz elementarne zasady uczciwego obrotu prawnego, zmierzając do objęcia nieuprawnionym tytułem ubezpieczenia społecznego.

Zakład Ubezpieczenie Społecznych wskazywał, że przyjęte wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu obowiązującemu w spornym okresie, stanowi ciągłość wynagrodzenia odwołującej, jest niewygórowane, sprawiedliwe, godziwe i zachowujące ekwiwalentność pracy.

Dodatkowo organ rentowy wskazywał, że M. T. od 1.08.2015r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika (...) SP. Z O.O. na stanowisku Dyrektora handlowego z wynagrodzeniem 9000 zł. Płatnik złożył za ubezpieczoną raporty z podstawami za 08.2015r – 9000 zł za 09.2015r.- 6 900zł, za 10.2015r. - 0,00zł. Ubezpieczona od 24.09.2015r. do 30.04.2015r. przebywała na zasiłku chorobowym a od 1.05.2016r. do 2.05.2017r. na zasiłku macierzyńskim, bezpośrednio po wykorzystaniu którego płatnik dokonał wyrejestrowania ubezpieczonej.

(odpowiedź na odwołanie k. 122 – 123 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Spółka (...) Sp. z o.o. została zarejestrowana w KRS w dniu 6 czerwca 2012 r. Wspólnikami są M. T. a od 2016 r. J. T. w udziałach po 225 każdy. Do reprezentacji upoważniony jest każdy członek zarządu samodzielnie, przy czym prezesem zarządu jest M. T., zaś wiceprezesem J. T.. Przedmiotem działalności jest m.in. produkcja gotowych wyborów tekstylnych, produkcja pozostałych technicznych i przemysłowych wyrobów tekstylnych, odzieży i dodatków do odzieży, sprzedaż hurtowa wyrobów tekstylnych. Spółka w 2016 r. przyniosła zysk w wysokości 45.613,84 zł, w 2017 r. przyniosła zysk w wysokości 27.643,12 zł, w okresie od stycznia do 30 września 2018 r. przyniosła zysk w wysokości 123.244,37 zł.

Przychody spółki w układzie narastającym w 2017 r. przedstawiały się następująco:

za m-c 01/2017r. - w kwocie - 15.192,00 zł

za m-c 02/2017r. - w kwocie - 73.678,98 zł

za m-c 03/2017r. - w kwocie - 17.813,99 zł

za m-c 04/2017r. - w kwocie - 120.765,10 zł

za m-c 05/2017r. - w kwocie - 140.111,77 zł

za m-c 06/2017r. - w kwocie - 169.877,26 zł

za m-c 07/2017r. - w kwocie - 190.576,33 zł

za m-c 08/2017r. - w kwocie - 255.511,09 zł

za m-c 09/2017r. - w kwocie - 288.734,73 zł

za m-c 10/2017r. - w kwocie - 351.140,67 zł

za m-c 11/2017r. - w kwocie - 387.867,09 zł

za m-c 12/2017r. - w kwocie - 410.236,88 zł

Przychody Spółki w roku 2018 wynosiły

za m-c 01/2018r. - w kwocie - 10.575,00 zł

za m-c 02/2018r. - w kwocie - 22.807,00 zł

za m-c 03/2018r. - w kwocie - 24.646,00 zł

M. T. od 1 maja 2007 r. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą w (...) spółki jawnej (...) sp. j. w M. oraz jest współzałożycielem i współdziałowcem zainteresowanej spółki (...) Sp. z o.o.

M. T. ma doświadczenie i wiedzę z zakresu materiałów tekstylnych. Ukończyła roczny kurs projektowania wnętrza organizowanego przez ART. (...) w W. w okresie od 20 października 2012 r. do 16 czerwca 2013 r.

Ubezpieczona na przełomie 2001-2002 roku była zatrudniona w Geant Polska na stanowisku pracownika działu reklamy. W okresie od stycznia do maja 2002 r. i w czerwcu 2002 r. na stanowisku Lidera Zespołu w (...) Sp. z o.o. a także Lidera Zespołu w dziale Dekoracji oraz od lipca 2002 do maja 2004 r. na stanowisku Menadżera Zawodu w D. Dekoracji w (...) Sp. z o.o. W okresie od października 2004 r. do stycznia 2007 r. była zatrudniona na stanowisku senior menadżera w (...) Sp. z o.o.

(informator P. – Gospodarczy (...) nieoznaczone karty a.r., odpis KRS k. 164-169 a.s., dokumentacja finansowa spółki k. 170 – 185, pismo Naczelnika Urzędu Skarbowego w W. z dnia 23.05.2018 r. akta rentowe, zawiadzenie z dnia 3 września 2018 r. k. 119, świadectwa pracy – nieoznaczone karty akt rentowych, oświadczenie L. Up – A. K. k. 66 a.s.).

W spółce (...) Sp. z o.o. istniał podział obowiązków – odwołująca od początku działalności spółki była osobą zarządzającą a nadto zajmowała się utrzymywaniem kontaktów z projektantami, odpowiadała za dobór tkanin i proces projektowania, zaś jej mąż był odpowiedzialny za pozyskiwanie klientów i działania handlowe. Odwołująca w dniu (...) urodziła pierwsze dziecko i następnie przybywała na zasiłku macierzyńskim.

W 2017 roku Spółka zaczęła przynosić straty. Słaba kondycja finansowa Spółki spowodowała konieczność utworzenia nowego stanowiska i zatrudnienia Dyrektora Operacyjnego do pozyskiwania nowych klientów oraz zwiększenia sprzedaży. W związku z tym, aby obniżyć koszty rekrutacji, jak i zatrudnienia oraz podnieść kondycję finansową Spółki, zdecydowano, że na stanowisko Dyrektora Operacyjnego zostanie zatrudniona M. T., która posiada stosowne do tego kwalifikacje i doświadczenie.

W dniu 30 stycznia 2018 r. M. T. otrzymała orzeczenie lekarskie nr (...) o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku Dyrektora Zarządzającego.

W dniu 9 listopada 2017 r. M. T. zawarła z zainteresowaną spółką umowę o pracę na stanowisku Dyrektora Operacyjnego w wymiarze 1/8 etatu i z wynagrodzeniem 250 zł brutto. Niski wymiar urlopu był podyktowany przede wszystkim brakiem możliwości pozostawienia dziecka odwołującej pod opieką chorej matki ubezpieczonej na dłużej niż kilka godzin w ciągu dnia. Ponadto odwołująca i jej mąż chcieli sprawdzić, czy praca odwołującej przyniesie wymierne korzyści spółce. Biorąc pod uwagę fakt, iż spółka na skutek działań podjętych przez odwołującą zaczęła przynosić większe zyski ubezpieczona i jej mąż podjęli decyzję o zatrudnieniu odwołującej na pełen etat i zatrudnieniu opiekunki do dziecka.

Do zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku należało zapewnienie ciągłości funkcjonowania operacyjnego spółki, analiza i optymalizacja procesów biznesowych oraz organizacji pracy, zarządzanie działami prowadzącymi bieżącą obsługę operacyjną, w tym pod kątem przepływów finansowych i kontrolingu, bezpośrednia współpraca z menagerami firm współpracujących, nadzorowanie wdrażania planów rozwoju spółki w poszczególnych obszarach, opracowanie i wdrożenie zasad kontroli, bezpieczeństwa i jakości pracy, udział w realizacji zadań inwestycyjnych.

W dniu 2 stycznia 2018 r. M. T. zawarła z zainteresowaną spółką porozumienie zmieniające umowę o pracę. Strony ustaliły, iż z dniem 1 stycznia 2018 r. wymiar czasu pracy ubezpieczonej będzie wynosił 1 etat, zaś wynagrodzenie 8500 zł. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

(orzeczenie lekarskie – akta rentowe, umowa o pracę z dnia 9 listopada 2017 r. - akta rentowe, porozumienie zmieniające z dnia 2 stycznia 2018 r. - akta rentowe, zakres obowiązków dyrektor Operacyjny – akta rentowe, zeznania E. S. k. 145-146, odwołującej k. 223v.-224v., zeznania J. T. k. 224v.-225).

Postanowieniem z dnia 6 lutego 2019 r. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego ginekologa położnika na okoliczność ustalenia w oparciu o dokumentację lekarską odwołującej czy odwołująca w chwili podpisania porozumienia umowy o pracę 1 stycznia 2018 r. mogła mieć wiedzę o stanie ciąży i czy nie było przeciwwskazań ze względu na stan zdrowia odwołującej do podjęcia zatrudnienia na pełnym etacie na czas nieokreślony.

Biegły Sądowy specjalista ginekolog – położnik w opinii z dnia 18 kwietnia 2019 r. wskazał, iż w chwili podpisania porozumienia umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. odwołująca nie mogła mieć wiedzy o byciu w ciąży, ponieważ na podstawie badania USG z dnia 23 lutego 2018 r, wynika, iż była wówczas w ok. 10 tygodniu ciąży Biegły wskazał, iż do zapłodnienia mogło dojść w dniach 23 grudnia 2018r. a 2 stycznia 2019r. W związku z powyższym wiedzę o ciąży odwołująca mogła poznać najwcześniej po 15 stycznia 2018 r. W ocenie biegłego nie było przeciwwskazań ze względu na stan zdrowia ginekologiczno – położniczy do podjęcia zatrudnienia na pełnym etacie.

(postanowienie z dnia 6 lutego 2019r. k. 150 a.s., opinia biegłego specjalisty ginekologa – położnika k. 190-191 a.s.).

W dniu 23 kwietnia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadomił (...) Sp. z o.o. w M. oraz M. T. o wszczęciu postępowania w sprawie ustalenia okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz podstawy wymiaru składek M. T. od 9 listopada 2017 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w M.

(zawiadomienie o wszczęciu postępowania nieoznaczone karty a.r.)

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 9 sierpnia 2018 r. decyzję nr (...), w której w pkt stwierdził, że M. T. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. od 9.11.2017 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, zaś w pkt 2 ustalił od 9.11.2017 r. do 31.12.2017 r. podstawę wymiaru składek w wysokości 250,00 zł, od 1.01.2018 r. w wysokości 2 100,00 zł.

(Decyzja z dnia 9 sierpnia 2018 r. a.r. nieoznaczone karty).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów, a także zeznania świadków: E. S., M. B., K. G., K. O., A. K., odwołującej M. T. oraz zeznającego w imieniu zainteresowanej spółki.

Dokumenty stanowiące podstawę dokonanych ustaleń zostały ocenione w pełni jako wiarygodne, ponieważ ich autentyczność oraz treść nie budziły zastrzeżeń, nie były one również kwestionowane przez strony procesu.

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania przesłuchanych świadków oraz odwołującej, ponieważ są spójne z treścią dokumentów, a ponadto wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Wynika z nich spójny obraz działalności zainteresowanej spółki, jej profilu działalności, sytuacji finansowej, stanu zatrudnienia oraz warunków zatrudnienia odwołującej. Ubezpieczona oraz świadkowie w sposób zgodny opisali również charakter pracy wykonywanej przez M. T. oraz powierzony jej zakres obowiązków, przyczyny zawarcia przez strony porozumienia. Sąd nie miał podstaw, by odmówić wiarygodności zeznaniom we wskazanej części, ale także w zakresie innych okoliczności zaprezentowanych w zeznaniach.

Za w pełni wiarygodny dowód w niniejszej sprawie Sąd uznał także opinię biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa, albowiem opinia została sporządzona przez osobę posiadającą odpowiednią wiedzę fachową z tego zakresu, jest jasna i wewnętrznie niesprzeczna, nadto nie budzi żadnych wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego czy logicznego rozumowania. Ponadto nie była ona kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie było zasadne.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył wysokości wynagrodzenia M. T. wynikającego ze stosunku pracy łączącego ją z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. a w szczególności wynagrodzenia, jakie odwołująca miała otrzymywać od 1 stycznia 2018 r. Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego w dniu 2 stycznia 2018 r. warunki pracy i płacy odwołującej uległy zasadniczej zmianie – wymiar czasu pracy uległ zwiększeniu z 1/8 etatu do pełnego etatu, a wynagrodzenie zwiększyło się z kwoty 250 zł do kwoty 8.500 zł. Wydając skarżoną decyzję Zakład Ubezpieczeń Społecznych stanął na stanowisku, że powyższa zmiana miała na celu jedynie uzyskanie przez odwołującą, w sposób nieuprawniony, wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a jako takie jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego w myśl art. 58 § 2 k.c. i w efekcie nie może stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia. Stanowisko to zostało zakwestionowane przez odwołującą, zdaniem której decyzja została wydana bez należytego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy i z pominięciem faktu, że umowa o pracę łącząca ją z zainteresowaną spółką była realizowana.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika

do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.).

Stosunek pracy stanowi jeden z tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2. Z kolei z art. 20 ust. 1 u.s.u.s. wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. 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 – gdzie kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki – pracownika, ale i dla interesu publicznego. Skoro więc wysokość składek, a w efekcie wysokość świadczenia w przypadku spełnienia wymogów koniecznych do jego uzyskania, jest zależna od uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia, to zasady przepisów prawa pracy dotyczące ustalenia wysokości wynagrodzenia nabierają nowego aksjologicznego znaczenia. W myśl art. 13 k.p. wynagrodzenie powinno być godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zgodnie zaś z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10; Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12). W kontekście powyższego wynagrodzenie winno być faktycznie adekwatne do charakteru pracy w tym sensie, że nie powinno być ustalane ponad dopuszczalną i zarazem sprawiedliwą granicę, nie powinno więc rażąco przewyższać wkładu pracy pracownika. Ograniczenie to wynika z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej, niż realnie winna przysługiwać. Dlatego też ocena postanowień umowy o pracę powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, mając na uwadze interes publiczny i akcentowaną w orzecznictwie zasadę solidarności ubezpieczonych (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996 r., U 6/96; wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 456/99).

Należy również wskazać, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzające do obejścia prawa (w myśl art. 58 k.c.). Kompetencja organu rentowego w tym zakresie wynika wprost z art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 u.s.u.s. i została wielokrotnie potwierdzona w ugruntowanym orzecznictwie. Ustawodawca świadomy potencjalnych nadużyć przewidział w art. 86 ust. 2 u.s.u.s. kompetencje organu rentowego do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień oraz zakwestionowania tych postanowień umowy pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05,

wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r. III UK 89/05, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013 r., III AUa 1515/12). Jednym z elementów stosunku pracy mogących stanowić podstawę kontroli organu rentowego jest wynagrodzenie, właśnie z uwagi na to, że stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. W orzecznictwie wskazuje się, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r. II UK 43/05, z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08).

Na tle powyższego zważyć należy, że przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. 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. Okoliczności te mają decydujące znaczenie przy ocenie ustalonego wynagrodzenia z perspektywy istoty sporu w niniejszej sprawie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 stycznia 2018 r., III AUa 646/16).

Mając na względzie cytowane wyżej przepisy oraz przytoczone poglądy orzecznictwa Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe celem ustalenia, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasadnie zakwestionował wysokość wynagrodzenia M. T. jako podstawy wymiaru składek, w szczególności z uwzględnieniem zmiany warunków pracy i płacy wynikających z podpisania porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 2 stycznia 2018 r. Wynikiem przeprowadzonego postępowania dowodowego było stwierdzenie, że ustalenie odwołującej wynagrodzenia w spornej wysokości nie prowadziło do naruszenia zasad systemu ubezpieczeń społecznych i nie miało na celu wyłudzenia przez odwołującą w sposób nieuprawniony zawyżonych świadczeń.

Jak wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, odwołująca M. T. prowadzi działalność gospodarczą od czerwca 2012 roku, jest współzałożycielem i współdziałowcem Spółki (...) Sp. z o.o. Również ze spójnych zeznań świadków wynika, iż to ona jest osobą dzięki której na przełomie lat 2017 – 2018 doszło reaktywowania działalności firmy w zakresie projektowania i wykonywania firan, abażurów, podjęcia na nowo współpracy z projektantami w zakresie dekoracji wnętrz. Z dokumentacji e-mailowej znajdującej się aktach sprawy wynika, iż od listopada 2017r. do lutego 2018r. odwołująca kontaktowała się w sprawach związanych z działalnością firmy z klientami, przygotowywała oferty i wykonywała określone projekty. Świadkowie potwierdzili czasookres w którym odwołująca powróciła do aktywności zawodowej i do kiedy wykonywała swoją pracę.

Odwołująca była w stałym kontakcie z pracownikami zainteresowanej spółki, o czym świadczą zeznania świadek M. B., która wskazywała, iż to właśnie ubezpieczona przynosiła jej przygotowane przez siebie projekty do realizacji. Świadek potwierdziła także, iż w okresie końca 2017 r. ubezpieczona pracowała w niższym zakresie, zaś na początku 2018 r. kiedy zaczęła pracować na pełen etat, wówczas firma zaczęła się bardziej rozwijać. Również zeznania drugiego współwłaściciela – męża odwołującej J. T. potwierdzają, iż z racji wykształcenia on w spółce zajmował się handlem tkaninami zaś odwołująca doborem tkanin. Jego zeznania potwierdzają potrzebę zatrudnienia odwołującej na pełen etat oraz, to że dzięki pracy odwołującej znacznie polepszyła się sytuacja finansowa spółki.

Zeznania świadków i drugiego współwłaściciela – męża odwołującej J. T. wskazywały, iż powiązanie między odwołującą a zainteresowaną spółką mają charakter wieloletni i są utrwalone. Konieczność powrotu odwołującej do pracy z urlopu wychowawczego wynikała z pogarszającej się sytuacji finansowej spółki, co było wynikiem właśnie nieobecności odwołującej w pracy spowodowaną urlopem macierzyńskim i wychowawczym. W okresie nieobecności

odwołującej ustala ta część działalności spółki za którą odpowiedzialna była ubezpieczona i która generowała najwyższe zyski w spółce.

Również przekonywujące i logiczne były zeznania odwołującej w zakresie braku wiedzy o ciąży w momencie podpisywania porozumienia umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. Jak wynika z opinii biegłego sądowego w chwili podpisania porozumienia umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. odwołująca nie mogła mieć wiedzy o byciu w ciąży, ponieważ z badania USG z dnia 23 lutego 2018 r. wynika, iż była wówczas w ok. 10 tygodniu ciąży Biegły wskazał, iż do zapłodnienia mogło dojść w dniach 23 grudnia 2018r. a 2 stycznia 2019r. W związku z powyższym wiedzę o ciąży odwołująca mogła powziąć najwcześniej po 15 stycznia 2018 r. W ocenie biegłego nie było przeciwwskazań ze względu na stan zdrowia ginekologiczno – położniczy do podjęcia zatrudnienia na pełnym etacie.

W ocenie Sądu Okręgowego zawarcie przez odwołującą i zainteresowaną spółkę porozumienia umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. zmierzało do reaktywowania działalności firmy w zakresie dekoracji wnętrz, która to działalność jak już wskazano wyżej generowała najwyższy zysk w spółce. Skoro ubezpieczoną i spółkę łączy wieloletnia współpraca, i to w zasadzie ubezpieczona jest głównym projektantem w spółce a jej praca przynosi najwyższy zysk to w zasadzie brak było przeszkód do podniesienia wynagrodzenie odwołującej.

W kontekście powyższego zastrzeżeń Sądu nie budziła sporna w sprawie zmiana wysokości wynagrodzenia z kwoty 250 zł na kwotę 8500 zł od 1 stycznia 2018 r. Zdaniem Sądu zmiana była przede wszystkim uzasadniona znaczną zmianą wymiaru czasu pracy odwołującej z 1/8 etatu do pełnego etatu oraz realnym wzrostem przychodów spółki.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji było niezasadne. Całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe prowadził do uznania, że zmiana wynagrodzenia odwołującej od 1 stycznia 2018 r. – a tym samym wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu stosunku pracy łączącego go z zainteresowanym – była wynikiem podjętych przez spółkę prób odnowienia współpracy w zakresie dekoracji wnętrz, która to działalność przynosi spółce zyski, a ponadto była uzasadniona faktem wieloletniej współpracy z odwołującą. Te zaś okoliczności prowadziły do stwierdzenia, że ustalone odwołującej wynagrodzenie było godziwe, adekwatne do zakresu jego obowiązków i kompetencji oraz znajdujące uzasadnienie w organizacji pracy w firmie zainteresowanej spółki, tym samym brak podstaw do uznania, iż było ono zawyżone, a jego ustalenie było przejawem naruszenia zasad współzycia społecznego zgodnie z twierdzeniami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie M. T. było zasadne, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., w związku z § 2 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej kwotę w wysokości 1800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 2 wyroku).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć (...)