

Sygn. akt VII U 829/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 października 2023 r. w Warszawie

sprawy I. C. (ubezpieczonej) i (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (płatnika składek)

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania I. C. (ubezpieczonej) i (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (płatnika składek)

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

z dnia 13 czerwca 2022 r. nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że I. C. od 1 czerwca 2017 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek 16.000,00 zł (szesnaście tysięcy złotych);

zasądza od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołujących się: I. C. (ubezpieczonej) i (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (płatnika składek) kwoty po 5.400,00 złotych (pięć tysięcy czterysta złotych) z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, w którym je zasądzone, do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 829/22

UZASADNIENIE

I. C. oraz (...) sp. z o.o. w dniu 25 lipca 2022 r. złożyli odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 13 czerwca 2022 r., nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że I. C. od dnia 1 czerwca 2017 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek 16.000 zł oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej i płatnika składek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołujący się wskazali, że załączona dokumentacja finansowa potwierdza, że w spornym okresie firma uzyskiwała przychody, które pozwalały na wypłacanie pracownikom ich pensji, a także spółka wywiązywała się z zobowiązań względem organów państwa. Odwołujący się wskazali, że w swojej decyzji ZUS odwołuje

się do niedawno zaistniałego zadłużenia z tytułu nieopłaconych składek, tymczasem decyzja odnosi się do okresu od połowy roku 2017, kiedy to firma należycie wywiązywała się ze wszystkich zobowiązań. Nadto, organ rentowy nie wziął pod uwagę wynagrodzenia uzyskiwanego w spornym okresie przez J. N., który był zatrudniony w firmie na stanowisku kierownika budowy i od stycznia 2013 r. regularnie uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości 10 000,00 zł brutto, a od sierpnia 2016 do 31 sierpnia 2020 roku pracował w spółce za wynagrodzeniem 12 500,00 tys. zł. Odwołujący się podnieśli, że z uwagi na coraz większą ilość pracy, a także perspektywy rozwoju firma zdecydowała się na zatrudnienie nowego pracownika na stanowisko wiceprezesa zarządu i specjalisty ds. kadrowo-księgowych. Płatnik składek z uwagi na rosnące zainteresowanie usługami firmy potrzebował wsparcia w wykonywaniu istotnych czynności biurowych oraz prowadzenia kadr i księgowości. Ponadto osoba zajmująca wskazane stanowisko miała uczestniczyć w zarządzaniu firmą i wspierać spółkę w wykonywaniu przyjętych zleceń. Początkowo odwołująca została zatrudniona w ramach 1/8 etatu w celu zaznajomienia się z przekazanymi jej obowiązkami, co obu stronom dało możliwość głębszego przeanalizowania dalszych warunków współpracy. Odwołująca dała się poznać jako bardzo dobry pracownik, należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków, a w konsekwencji pracodawca zdecydował się na zwiększenie jej etatu do pełnego zakresu. Co istotne pod koniec maja 2017 roku została podjęta decyzja o dalszym rozszerzaniu działalności firmy. W tym celu w czerwcu 2017 roku aktem notarialnym została powołana nowa spółka pod nazwą (...) i wpisana do KRS we wrześniu 2017 roku której przedmiotem działalności miał być wynajem szalunków budowlanych. Decyzja o rozwoju oraz powołanie nowego przedsiębiorstwa wymusiło konieczność zmian w strukturach, a mianowicie główna księgowa zatrudniona dotychczas w (...) miała objąć stanowisko głównej księgowej w spółce, a odwołująca miała przejąć wszystkie obowiązki w spółce (...), do czego zaczęła przygotowywać od początku jej zatrudnienia. Opisane zmiany w strukturze spółki były również bezpośrednią przyczyną zwiększenia etatu odwołującej. Płatnik składek zdecydował się na zatrudnienie odwołującej, która pełniła również rolę wspólnika spółki, bowiem była bardzo dobrze zorientowana w sprawach firmy i dawała gwarancję należytego zaangażowania. Odwołująca początkowo chciała sprawdzić się w nowej roli, dlatego została zatrudniona w ramach 1/8 etatu z wynagrodzeniem 2000 zł netto, który bardzo szybko został rozszerzony do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (odwołanie z dnia 25 lipca 2022 r. – k. 3-33 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od odwołujących na rzecz organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, organ rentowy wskazał, że płatnik pod nieobecność I. C. nie zatrudnił nowego pracownika, a obowiązki w czasie nieobecności I. C. wykonywali inni pracownicy. Przed zatrudnieniem ubezpieczona współpracowała z płatnikiem składek w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej (prowadzona w okresie 03.2009-12.2021). Organ rentowy wskazał, że wynagrodzenie innych pracowników spółki było znacznie niższe. Tytułem przykładu wspólnik pełniący funkcję prezesa zarządu otrzymywał wynagrodzenie w przedziale 300 zł – 4 280,00 zł. Płatnik składek posiada zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnik nie przedstawił dowodów wskazujących na fakt wypłaty wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę. W ocenie organu rentowego krótki okres faktycznego świadczenia pracy oraz charakter wykonywanych czynności przez I. C. wskazują, iż wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Mając na względzie okoliczności sprawy, organ rentowy zaskarżoną decyzją ustalił, że I. C. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2017 r. z podstawą wymiaru wskazaną w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy powołując się na liczne orzeczenia Sądu Najwyższego wskazał, że próba uzyskania świadczenia z uwagi na wysokość zadeklarowanej podstawy, które będzie wypłacane przez rok czasu, przy jednoczesnym opłacaniu tak wysokościach składek przez krótki okres czasu jest sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej, o której stanowi art. 2 Konstytucji (odpowiedź na odwołanie z dnia 8 sierpnia 2022 r. – k. 34-36 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. C. posiada wykształcenie średnie w zawodzie technik ekonomista, ekonomika i organizacja przedsiębiorstw (świadcstwo dojrzałości, dyplom uzyskania tytułu zawodowego – koperta k. 171 a.s.). W okresie od 21 listopada 2008 r. do 1 stycznia 2022 r. ubezpieczona prowadziła własną działalność gospodarczą (...). Przeważająca działalność

gospodarcza to realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków (PKD 41.10.Z) (CEIDG – k. 167 a.s.).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 9 listopada 2012 r. Prezesem zarządu spółki jest J. S., natomiast wiceprezesem I. C.. Przedmiot działalności spółki to m.in. realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków i roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych (wypis z KRS – k. 219-223 a.s.). Spółka zatrudniała około 20 osób na podstawie umowy o pracę (zeznania K. P. - 274-276 a.s.; zeznania I. C. – k. 278 a.s.).

Płatnik składek rozpoczął rekrutację na stanowisko Wiceprezesa Zarządu i specjalisty ds. kadrowo-płacowej. Finalnie zdecydował się na zatrudnienie odwołującej, która pełniła również rolę współnika spółki, zatem była bardzo dobrze zorientowana w sprawach firmy i dawała gwarancję należytego zaangażowania, a także była osobą zaufaną dla pozostałych współników. I. C. od dnia 1 maja 2017 r. została zatrudniona w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2017 r. w wymiarze 1/8 etatu, na stanowisku wiceprezesa zarządu i specjalisty ds. kadrowo-księgowych, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2000,00 zł brutto miesięcznie. Strony uzgodniły, że dobową normą czasu pracy wynosi 1 godz., zaś tygodniowa norma czasu pracy wynosi 5 godz. Ubezpieczona została zatrudniona na część etatu, na zasadzie okresu próbnego (umowa o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r. – k. 20 a.r.; zeznania J. S. – k. 279 a.s.).

Spółka podjęła decyzję o dalszym rozszerzeniu działalności firmy. W czerwcu 2017 r. aktem notarialnym została powołana nowa spółka pod nazwą (...) i wpisana do KRS we wrześniu 2017 roku, której przedmiotem działalności miał być wynajem szalunków budowlanych. Główna księgowa, J. P. zatrudniona dotychczas w spółce (...) miała objąć stanowisko głównej księgowej w spółce (...), a odwołująca miała przejąć wszystkie obowiązki w spółce (...). Okazało się, że część etatu to za mały okres, aby ubezpieczona była w stanie wykonać wszystkie obowiązki. W związku z tym w dniu 17 maja 2017 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r., ustalając, że wynagrodzenie zasadnicze wynosi 16 000,00 zł brutto miesięcznie, z kolei wymiar czasu pracy 1/1 etatu. Nadto, strony ustaliły, że dobową normą czasu pracy wynosi 8 godz., zaś tygodniowa 40 godzin. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian (aneks do umowy o pracę z dnia 17 maja 2017 r. – k. 21 a.r.; zeznania K. P. – k. 274-276 a.s.; zeznania I. C. – k. 277 a.s.; zeznania J. S. – k. 279 a.s.).

Do obowiązków ubezpieczonej należały wszystkie czynności związane z kierowaniem działalnością spółki oraz z zakresem prowadzenia kadr i księgowości: prowadzenie negocjacji handlowych z klientami spółki, bieżąca kontrola i koordynacja działalności spółki, organizowanie, kierowanie oraz koordynacja pracy i uszczegółowienie podziału pracy pomiędzy bezpośrednio podporządkowane stanowiska pracy, komórki i służby organizacyjne, w sposób zapewniający efektywne, racjonalne i optymalne wykorzystywanie środków i czasu pracy, racjonalne gospodarowanie podległymi pracownikami, materiałami, sprzętem i środkami finansowymi spółki, współdziałanie z działem prawnym przy tworzeniu kontraktów i umów, reprezentowanie spółki w ramach udzielonych pełnomocnictw wobec władz, urzędów i organizacji społecznych w sprawach dotyczących działalności spółki, przygotowywanie poleceń przelewów oraz ich akceptacja, potrącania z pensji jeżeli na pracowniku ciąży zajęcie komornicze, przygotowywanie Pit-ów po każdym roku dla pracowników i przekazywanie ich do urzędu skarbowego, wysyłanie raportów miesięcznych do ZUS, wysyłanie sprawozdań do GUS, rozliczanie delegacji pracowników, prowadzenie akt osobowych, pilnowanie terminów szkoleń wstępnych i okresowych BHP, kierowanie na badania kontrolne pracowników, wstępne i okresowe, wydawanie zaświadczeń pracowniczych, sporządzanie planów urlopowych, prowadzenie ewidencji urlopów, prowadzenie kart czasu pracy, tworzenie kart wynagrodzeń, układanie dokumentacji, odpisywanie na listy komorników i innych organów zajmujących wynagrodzenia, wystawianie RMUA, przygotowywanie umów, aneksów, przygotowywanie wypowiedzeń i świadectw pracy, współpraca z kierownikami, jako doradca, który wie jak coś zrobić zgodnie z prawem, bycie na bieżąco z przepisami prawa (faktury związane z działalnością firmy sporządzone lub kontrolowane przez odwołującą – załączniki do akt; dokumentacja pracownicza sporządzona i podpisana przez odwołującą – załączniki do akt; pismo z dnia 25 maja 2022 r. – k. 17-18 a.r.; zeznania A. Ł. – k. 111-114, 276 a.s.; zeznania K. P. – k. 274-276 a.s.; zeznania P. M. – k. 141-143 a.s.; zeznania R. S. (1) – k. 145-146 a.s.).

Ubezpieczona świadczyła pracę w siedzibie firmy w godzinach między 8:00-16:00. Czasami wykonywała pracę zdalnie. Bezpośrednim przełożonym ubezpieczonej był J. S.. Wynagrodzenie otrzymywała przelewem na konto bankowe, a także w gotówce (potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń – k. 31-50 a.r.; listy obecności – k. 51-59 a.r.; zeznania Z. W. – k. 116v-119 a.s.; zeznania K. P. – k. 275 a.s.; zeznania A. Ł. – k. 276 a.s.; zeznania I. C. – k. 277 a.s.; zeznania P. M. – k. 141-143 a.s.).

W 2016 r. płatnik składek osiągnął dochód w kwocie 74.973,91 zł, z kolei w 2017 r. w kwocie 479 456,19 zł (rachunek wyników na dzień 31 grudnia 2017 r. – k. 169 a.s., bilans na dzień 31 grudnia 2017 r. – k. 170 a.s.). W okresie od sierpnia 2016 roku do 31 sierpnia 2020 roku na stanowisku dyrektora ds. realizacji inwestycji był zatrudniony J. N. z wynagrodzeniem w wysokości 12.500,00 zł, z kolei J. S. pracował na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu z wynagrodzeniem 4.300,00 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy (karta wynagrodzeń J. N. – załączniki do akt; zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – k. 69-72 a.s.; zeznania I. C. – k. 278 a.s.; zeznania J. S. – k. 278-280 a.s.).

Od 16 października 2017 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą (bezsporne). Spółka nie szukała pracownika na zastępstwo za ubezpieczoną, bowiem nie było wiadomo czy zwolnienie będzie kontynuowane, czy też wróci do pracy. Plany dotyczące rozszerzeniem działalności spółki zostały wstrzymane. Obowiązki ubezpieczonej przejęli J. P., K. P. i J. S. (zeznania J. S. – k. 205, 278-280 a.s.).

Decyzją nr (...) z dnia 26 lutego 2018 r. organ rentowy umorzył w całości postępowanie wszczęte w sprawie obowiązku podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w okresie od 1 maja 2017 r. do dnia wydania decyzji (bezsporne).

W okresie od stycznia 2017 r. do grudnia 2019 r. płatnik składek opłacał składki po terminie. Od nieterminowych wpłat zostały naliczone odsetki, a zadłużenie wyniosło 17 041,48 zł. W związku z powyższym wobec spółki prowadzone było postępowania przed egzekucyjne oraz egzekucyjne w wyniku którego nastąpiło pokrycie zadłużenia (bezsporne).

Pismem z dnia 13 maja 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił strony o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz podstaw wymiaru składek I. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia 13 maja 2022 r. – k. 14-16 a.s.). W toku postępowania wyjaśniającego płatnik składek złożył dokumentację oraz wyjaśnienia i po ich przeanalizowaniu organ rentowy w dniu 13 czerwca 2022 r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że I. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek 2000,00 zł (decyzja ZUS z dnia 13 czerwca 2022 r. – k. 2-3 a.s.).

Plany związane z działalnością spółki (...) zostały odsunięte do 2022 roku.

Obecnie ubezpieczona wróciła do pracy, jest leczona na stwardnienie rozsiane. Wykonuje wszystkie obowiązki związane z księgowością tj. księgowanie dokumentów, przygotowywanie miesięcznych sprawozdań, rozrachunki, tworzenie umów o pracę, rozwiązywanie umów, urlopy wypoczynkowe, dokumenty zgłoszeniowe, deklaracje do ZUS, listy płac, ewidencja czasu pracy, VAT-7, roczne zeznania, CIT-8, bilanse (zeznania I. C. – k. 276-278 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, a także w oparciu o zeznania ubezpieczonej I. C. oraz świadków J. S., K. P., A. Ł., P. M., R. S. (2), Z. W..

Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, pozwoliły na ustalenie ogólnych warunków zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę, zakresu jej obowiązków i wymiaru czasu pracy. Ponadto na podstawie dokumentów Sąd ustalił podstawy wymiaru składek osób zatrudnionych przez spółkę oraz sytuację finansową tej spółki w spornym okresie. Nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły również wątpliwości Sądu. Wobec tego Sąd na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych.

Sąd dał wiarę zeznaniom ubezpieczonej I. C. oraz świadkom J. S., K. P., A. Ł., P. M., R. S. (2), Z. W. odnośnie okoliczności dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej, wymiaru czasu pracy i rodzaju wykonywanych czynności. Ich zeznania w sposób zbliżony i spójny prezentują to, czym zajmowała się ubezpieczona w spółce, a także przyczyny podwyższenia jej wynagrodzenia od 1 czerwca 2017 r. oraz zmiany wymiaru czasu pracy. Sąd nie miał podstaw, aby zeznaniom we wskazanym zakresie odmówić wiarygodności, dlatego stały się one podstawą poczynionych w sprawie ustaleń.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

(...) sp. z o.o. podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie zakwestionował faktu wykonywania pracy przez I. C. na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od dnia 1 czerwca 2017 r. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ 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).

Dokonując rozważań we wskazanym zakresie, należy pamiętać, że na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych 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 systemowej. 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 wyłączne 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 dalszej kolejności 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 nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika oraz jego kompetencji.

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia I. C. na poziomie zadeklarowanym w aneksie z dnia 17 maja 2017 r. do umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r., dlatego jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie I. C. w kwocie 2.000,00 zł. Powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży ubezpieczonej i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy, a potem o zasiłek macierzyński. W orzecznictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Podkreśla się przy tym, 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 w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd w rozpatrywanej sprawie dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że niezgodnie z prawem została wydana zaskarżona decyzja, a stanowisko odwołujących było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem I. C. w spółce. Jak wynika ze zgodnych zeznań odwołującej i świadków oraz z przedstawionych dokumentów, I. C. przed zatrudnieniem u płatnika składek prowadziła własną działalność gospodarczą (...). Płatnik składek rozpoczął rekrutację na stanowisko Wiceprezesa Zarządu i specjalisty ds. kadrowo-płacowej. Finalnie zdecydował się na zatrudnienie odwołującej, która pełniła również rolę wspólnika spółki, zatem była bardzo dobrze zorientowana w sprawach firmy i dawała gwarancję należytego zaangażowania, a także była osobą zaufaną dla pozostałych wspólników. Powyższe uzasadniało chęć zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika składek. Ubezpieczona została zatrudniona na część etatu, na zasadzie okresu próbnego. Spółka podjęła decyzję o dalszym rozszerzeniu działalności firmy. W czerwcu 2017 r. aktem notarialnym została powołana nowa spółka pod nazwą (...) i wpisana do KRS we wrześniu 2017 roku, której przedmiotem działalności miał być wynajem szalunków budowlanych. Główna księgowa, J. P. zatrudniona dotychczas w spółce (...) miała objąć stanowisko głównej księgowej w spółce (...), a odwołująca miała przejąć wszystkie obowiązki w spółce (...). Okazało się, że część etatu to za mały okres, aby wykonać wszystkie obowiązki. W związku z tym w dniu 17 maja 2017 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r., ustalając, że wynagrodzenie zasadnicze wynosi 16 000,00 zł brutto miesięcznie. Do zakresu obowiązków odwołującej należało wykonywanie wszelkich czynności biurowych oraz czynności związanych z prowadzeniem kadr oraz księgowości. Ponadto odwołująca jako wiceprezes spółki sprawowała kierownictwo nad spółką w określonym zakresie. Odwołująca ponosiła odpowiedzialność za należyty wywiązywanie się spółki z zobowiązań formalnych wobec organów państwa oraz kontrahentów. Odwołująca była zobowiązana do odbierania i wysyłania korespondencji pocztowej, a także tworzenia dokumentów związanych z funkcjonowaniem spółki, różnego rodzaju odpowiedzi i inne pisma związane z bieżącymi sprawami przedsiębiorstwa. Sąd również zważył, że dochody osiągane przez płatnika składek były na takim poziomie, że zaproponowanie ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 16.000,00 zł przy pełnym wymiarze czasu pracy również było uzasadnione, biorąc pod uwagę jej wcześniejsze doświadczenie, wiedzę oraz zakres obowiązków.

W ocenie Sądu, opisane okoliczności, miały wpływ nie tylko na podjęcie decyzji o zatrudnieniu odwołującej przez płatnika składek, lecz również na wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, jakie przysługiwało I. C.. Nie można również zapomnieć, że płatnik składek wysoko oceniał kompetencje odwołującej i był przekonany co do tego, że posiada ona odpowiednią wiedzę do zajęcia zaproponowanego stanowiska. Ostatecznie, nie zatrudniono nikogo na miejsce ubezpieczonej, bowiem plany dotyczące rozszerzeniem działalności spółki zostały wstrzymane, a obowiązki odwołującej przejęli J. P., K. P. i J. S..

Odnosząc się bezpośrednio do kwestii wysokości spornego wynagrodzenia, Sąd zważył, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji budziło wątpliwości co do motywów, jakimi organ rentowy kierował się oceniając je jako zawyżone. W istocie argumentacja organu rentowego w tym zakresie skupia się na stwierdzeniu, że wynagrodzenie jest niegodne z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą równego traktowania ubezpieczonych. Samo jednak odwołanie się do ww. zasad, bez jednoczesnego wyjaśnienia w jaki sposób ustalenie przez strony stosunku pracy wysokiego wynagrodzenia w danym przypadku miałyby zasady te naruszać, zdaniem Sądu, nie może stanowić skutecznej argumentacji, której konsekwencją mogłoby być obniżenie wysokości wynagrodzenia.

Organ rentowy w uzasadnieniu swojej decyzji wskazywał również na okoliczność, że wynagrodzenie odwołującej zostało ustalone w oderwaniu od realiów wynagradzania u płatnika składek. Argumentacja ta nie uwzględniała jednak wszystkich aspektów dotyczących warunków wynagradzania odwołującej, które odnosiły się do zwiększonego zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności i wymaganych umiejętności, jakie powinny zostać wzięte pod uwagę. Dysproporcje w obowiązkach innych pracowników i ubezpieczonej są znaczące i zdaniem Sądu uzasadniały przyznanie jej wyższego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu wysokość wynagrodzenia odwołującej nie budziła również zastrzeżeń w kontekście sytuacji ekonomicznej płatnika składek. W tym kontekście Sąd miał na względzie, że w 2016 r. płatnik

składek osiągnął dochód w kwocie 74.973,91 zł, z kolei w 2017 r. w kwocie 479 456,19 zł, Wobec tego, według stanu finansów płatnik składek dysponował środkami pieniężnymi umożliwiającymi zatrudnienie odwołującej z zakwestionowanym przez ZUS wynagrodzeniem.

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd ocenił, że ustalenie przez odwołującą i płatnika składek wynagrodzenia w wysokości 16.000,00 zł brutto miesięcznie wbrew twierdzeniom organu rentowego, nie miało na celu wyłącznie uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie przemawia za tym okoliczność, że w takim przypadku ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie znacznie zawyżonym może stanowić naruszenie zasad współzycia społecznego, jednakże taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie wystąpił.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, jest niezasadne. Całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, dał podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie I. C. od 1 czerwca 2017 roku w kwocie 16.000,00 zł brutto miesięcznie jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego jej stanowiska, zakresu wykonywanych obowiązków oraz sytuacji finansowej pracodawcy. Tym samym brak podstaw do oceny, że było zawyżone i niegodziwe, a zarazem naruszające zasady współzycia społecznego.

Mając na względzie powyższe, Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji, orzekając jak w punkcie 1. sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie 2. sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zasądając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołujących się (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty po 5400,00 zł z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, w którym je zasądzono, do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Została ona ustalona na podstawie § 2 pkt 6 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265), przy uwzględnieniu, że spór o podstawę wymiaru składek i ich wysokość nie jest sporem o objęcie ubezpieczeniem społecznym, a może być co najwyżej jego konsekwencją. Pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że wartością przedmiotu zaskarżenia w sprawie o wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne równa jest różnica pomiędzy wysokością składki wskazywaną (zapłaconą) przez odwołującego się i składką należną, ustaloną w zaskarżonej decyzji za sporny okres - art. 22 w związku z art. 398² § 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 17 kwietnia 2009r., II UZ 12/09, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 301; z 26 stycznia 2011r., II UK 190/10, LEX nr 786391; z 7 kwietnia 2010r., I UZ 8/10, niepublikowane; z 24 maja 2012r., II UZ 16/12, LEX nr 1222163; z 7 listopada 2013r., II UZ 59/13, LEX nr 1391553; z 12 sierpnia 2014r., I UZ 7/14, LEX nr 1500663; z 20 sierpnia 2014r., I UZ 8/14, niepublikowane; 20 sierpnia 2014r., I UZ 11/14, niepublikowane).