

**Sygn. akt** V U 1326/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 24 lutego 2016 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Andrzej Marek

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Justyna Alfawicka

**po rozpoznaniu w dniu** 24 lutego 2016 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** N. B.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**przy udziale zainteresowanego** (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

**przy udziale zainteresowanego** (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

**na skutek odwołania** N. B.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 27 października 2015 r.

**znak** (...)

**I. zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 27 października 2015 r. znak (...) w ten sposób, że ustala, iż w okresie od 02 marca 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni N. B. jako pracownika płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W. wynosi 4.200 zł,**

**II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawczyni oraz (...) Sp. z o.o. w W. kwoty po 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt **VU 1326/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 października 2015 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił, że od dnia 2 marca 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe N. B. jako pracownika u płatnika składek – (...) SP. Z O.O. - wynosi 1750,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek, przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 2 marca 2015 r. wysokość wynagrodzenia N. B. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Wskazał, że ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika

na stanowisku specjalisty ds. marketingu na pełen etat za wynagrodzeniem w kwocie 4200 zł brutto. ZUS ustalił, że obowiązki wnioskodawczynie związane były z pozyskiwaniem klientów w związku z planowanym powstaniem hali produkcji kostki brukowej i skupiały się na zamieszczaniu ogłoszeń na portalach internetowych, kserowaniu dokumentacji, formułowaniu pism do banków, wykonywaniem telefonów do kontrahentów i spotkaniach z nimi. ZUS ocenił, że tak określony zakres obowiązków wymagał minimalnego nakładu pracy. Porównał też wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie z zarobkami innych pracowników płatnika na innych stanowiskach i uznał, że jest ono rażąco wygórowane, skoro księgowa zatrudniona na pełen etat otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 2780,00 zł na miesiąc. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, organ rentowy wyraził przekonanie, że wynagrodzenie ubezpieczonej powinno być określone na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a kwota ustalona w umowie o pracę służyć miała jedynie uzyskaniu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczynie N. B., żądając jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Zarzuciła naruszenie przez organ rentowy art. 18 ust. 2, art. 20 i 83 ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c., art. 41 ust. 3 w.w. ustawy w zw. z art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 6 ust 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z art. 22 § 1 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 4 i 29 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W uzasadnieniu odwołania podniosła, że organ rentowy błędnie ocenił charakter jej pracy, wskazując, że w rzeczywistości praca ta polegała na wykonywaniu szerokiego zakresu obowiązków w charakterze menadżera i asystentki prezesa firmy, za co wynagrodzenie na poziomie minimalnym jest wynagrodzeniem zaniżonym i niegodziwym, a ingerencja organu rentowego narusza zasadę swobody umów, a nadto ingerencja ta nie została wystarczająco uzasadniona w decyzji. Skarżąca podkreśliła, że organ rentowy nie kwestionował podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczny w czasie gdy wypłata zasiłku chorobowego ciążyła na pracodawcy, a postępowanie wyjaśniające zostało wszczęte dopiero po tym, gdy ubezpieczona zaszła w ciążę, co nastąpiło prawie pół roku po nawiązaniu stosunku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił:**

Płatnik składek (...) SP. Z O.O. w W. zatrudnia ok. 10-12 osób na stanowiskach biurowych i produkcyjnych. W zakresie stanowisk biurowych zatrudnia m.in. księgową, kadrową i wnioskodawczynię jako specjalistę ds. marketingu. Kadrowa zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na pełen etat za wynagrodzeniem w wysokości 2780,00 zł brutto miesięcznie. Spółka prowadzi działalność gospodarczą głównie w zakresie handlu metalami szlachetnymi i planuje poszerzyć zakres tej działalności o produkcję kostki brukowej betonowej. W tym celu zakupiona została nowa linia technologiczna do produkcji kostki brukowej, która wraz z montażem będzie kosztować 6 mln zł. Prognozy dotyczące sprzedaży kostki w biznes planie w sezonie przewidują dochodowość rzędu ok. 3 mln zł. Dziennie na jedną zmianę linia produkcyjna jest w stanie wyprodukować 1500 m kw. kostki. Planowana skala produkcji wymagała zatrudnienia osoby, która przygotuje rynek pod nową inwestycję i zajmie się marketingiem w tym zakresie. W związku z tym płatnik rozpoczął poszukiwania pracownika do powierzenia obowiązków z tym związanych.

O potrzebie zatrudnienia specjalisty ds. marketingu wnioskodawczynie dowiedziała się od koleżanki, która była zatrudniona przez płatnika. Po złożeniu dokumentów rekrutacyjnych została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną, którą przeszła pomyślnie. Mocą umowy o pracę z dnia 2 marca 2015 r. została zatrudniona na powyższym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4.200 brutto miesięcznie na czas określony do dnia 29 lutego 2016 r. W ramach swych obowiązków zajmowała się pozyskiwaniem przyszłych klientów zainteresowanych zakupem kostki brukowej. W tym celu umieszczała ogłoszenia związane ze sprzedażą kostki, organizowała spotkania z kontrahentami, brała w nich udział, orientowała się w cenach kostki na rynku, starała się pozyskiwać też kontrahentów poza granicami, w tym udało się jej znaleźć przyszłych kontrahentów w Czechach. Zajmowała się też kserowaniem obszernych dokumentów księgowych firmy. Przychodziła do pracy codziennie i pracowała od godz. 8 do godz. 16 w biurze spółki,

w osobnym pokoju. Stanowisko zajmowane przez wnioskodawczynię było stanowiskiem samodzielny i jedynym w firmie.

Przed zatrudnieniem u płatnika wnioskodawczyni prowadziła działalność gospodarczą, była też zatrudniona na różnych stanowiskach na umowy zlecenia, miała styczność z pozyskiwaniem klientów. Posługuje się biegle językiem angielskim. Przed zatrudnieniem nie знаła nikogo z zarządu spółki.

Wnioskodawczyni po szóstym miesiącu zatrudnienia u płatnika na powyższych warunkach dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z problemami zdrowotnymi przebywa od tego czasu na zwolnieniu lekarskim. Poród planowany jest w kwietniu 2016 r.

W czasie absencji powódki płatnik nie zatrudnił nikogo w jej zastępstwie, rozdzielając jej między prezesa i pracowników biurowych. Spółka planuje zatrudnić ponownie wnioskodawczynię po przewie w zatrudnieniu związanej z porodem.

Po przeprowadzeniu u płatnika składek postępowania wyjaśniającego, organ rentowy, decyzją z dnia 27 października 2015 r. ustalił, że od dnia 2 marca 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe N. B. jako pracownika u płatnika składek wynosi 1750,00 zł miesięcznie.

**Dowód:** - w aktach ZUS: decyzja z dn. 27.10 .2015 r.;

- akta osobowe wnioskodawczyni;

- zeznania świadka M. M. –e-protokół z dn. 24.02.2016 r . od 00: 02 : 33 do 00: 23 :00;

- przesłuchanie wnioskodawczyni –e-protokół z dn. j.w . od 00: 23 : 48 do 00: 40 :00.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołania zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, 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 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa

wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczynie w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w przedmiotowej umowie o pracę z dnia 2 marca 2015 r.. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych obowiązków i nieskomplikowany - jego zdaniem - charakter pracy wykonywanej przez wnioskodawczynie, stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinna być w jej przypadku kwota minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1.750 zł miesięcznie, jako niesprzeczna z zasadami współzycia społecznego, w przeciwieństwie do przewidzianej przez strony wysokości wynagrodzenia 4200 zł, niewspółmiernej do zakresu świadczonej pracy. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie przewyższa znacznie średnie zarobki innych pracowników zatrudnionych u płatnika.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było zawyżone w stosunku do charakteru i zakresu powierzonych obowiązków pracowniczych i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron.

Przypomnienia wymaga, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno stanowić wynagrodzenie uzyskiwane, jeśli jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygnięcia spraw, w których występują wątpliwości co do celowego zawyżania wysokości wynagrodzenia, nie można sprowadzać do schematu, w którym normą miałyby być redukcje umownego wynagrodzenia za pracę do najniższego wynagrodzenia, jako podstawy składek i świadczeń, także w przypadku pierwszego zatrudnienia ubezpieczonego na danym stanowisku, czy nawet przy pierwszym zatrudnieniu w ogólności. Takie podejście przekracza granice weryfikacji, a decyzja organu staje się arbitralna, jeśli przy niekwestionowanym zatrudnieniu pomija podstawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia wynikające z prawa pracy (art. 11 i 13 k.p.). Nie wystarczy też zastosować schemat porównania zarobków uzyskiwanych na innych stanowiskach funkcjonujących w strukturze danego zakładu pracy, z zarobkami ustalonymi w badanej umowie, gdyż każdy stosunek pracy powinien mieć charakter indywidualny, a warunki płacy adekwatne do rzeczywistego zakresu i charakteru pracy wykonywanej przez pracownika.

Niekwestionowanie przez ZUS istnienia stosunku pracy wymaga od organu rentowego ingerencji w określeniu podstawy wymiaru składki tylko wtedy, jeśli z okoliczności sprawy wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonego

pracownika było ustalone wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 KP), przy tym nie może być całkowicie deprecjonowana wola stron (art. 11 KP). Generalnie tylko wtedy można mówić o zarzucanej przez ZUS w niniejszej sprawie sprzeczności postanowień umowy o pracę o wynagrodzeniu z ustawą i zasadami współzycia społecznego, gdy wynagrodzenie to w sposób rażąco odbiegałoby od wartości i jakości wykonywanej pracy i miało na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 19 maja 2009 r., III UK 7/09; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 kwietnia 2014 r., III AUa 1136/13).

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona kwota wynagrodzenia nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem była adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczynie i generalnie też nie odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach z podobnym zakresem obowiązków, obejmującym kompleksowe i w dużej mierze samodzielne prowadzenie wszelkich spraw marketingowych danego działu sprzedaży przedsiębiorstwa.

Sąd oceniając powyższą okoliczność miał na uwadze opisywany zgodnie zarówno przez świadka jak i wnioskodawczynię szeroki zakres obowiązków, związany z pozyskiwaniem nabywców nowych przyszłych produktów firmy płatnika. Należy mieć na względzie, że jakkolwiek pojedyncze czynności wykonywane przez wnioskodawczynię nie były wyjątkowo skomplikowane, jednak należy ocenić całokształt jej różnorodnych obowiązków, co niewątpliwie wymagało skupienia, czasu, rzetelności, a ich wykonanie angażowało w ciągu całego dnia. Jej zakres obowiązków jak i kwalifikacje pozostają nadto odmienne w odniesieniu do innych pracowników płatnika, przez co niesłuszne było porównanie przez organ rentowy ich zarobków z wynagrodzeniem wnioskodawczynie.

Oceniając zatem wysokość wynagrodzenia zasadniczego wnioskodawczynie Sąd miał przede wszystkim na uwadze zakres czynności powierzonych przez płatnika składek wnioskodawczynie oraz fakt, że rzeczywiście i efektywnie je wykonywała. Sąd uznał również, że zatrudnienie zainteresowanej za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4200 zł brutto mieściło się w ramach racjonalnego działania dobrze prosperującego przedsiębiorcy, a nadto generalnie nie jest wygórowane przy uwzględnieniu realnych kosztów utrzymania osoby dorosłej.

Odnosząc się zaś do powoływanych przez organ rentowy twierdzeń o formułowaniu postanowień umowy o pracę dotyczących wysokości wynagrodzenia jedynie w celu osiągnięcia wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, Sąd uznał je za zupełnie bezzasadne, skoro stan zdrowia wnioskodawczynie przed zajściem w ciążę nie był zależny od jej woli, a w ciążę zaszła w szóstym miesiącu zatrudnienia.

Rację ma też ubezpieczona podnosząc, że ustawodawca nie uzależnia sposobu podlegania ubezpieczeniom społecznym i chorobowym od długości okresu opłacania składek przez płatnika. Okres ten nie warunkuje też innego sposobu wyliczania należnych świadczeń, niż na zasadach ogólnych – przyjmując w tym względzie tzw. zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z nią w kosztach ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego u jednego z uczestników tego systemu partycypują wszyscy ubezpieczeni. Wysokość świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zależy wprost od wysokości podstawy wymiaru tych świadczeń, którą stanowi przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na to ubezpieczenie, co pozwala zachować względną równowagę między wkładem danej osoby w tworzenie funduszu chorobowego a świadczeniami wypłacanymi jej w przypadku ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego. Do wyraźnego naruszenia tak określonych zasad równowagi składki i świadczenia dochodzi w przypadku celowego, nieuczciwego działania zmierzającego jedynie do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z tego systemu kosztem pozostałych ubezpieczonych partycypujących w tworzeniu funduszu chorobowego, z którego świadczenia byłyby odwołującej wypłacane. W przypadku wnioskodawczynie do takiego działania nie doszło, bowiem analiza okoliczności towarzyszących jej zatrudnieniu i jego wykonywaniu wskazuje na to, że istotnie płatnik znalazł się w sytuacji, gdzie konieczne było zatrudnienie pracownika, który objąłby nowe obowiązki w zakresie rozwoju firmy na nowym rynku, a wnioskodawczynie faktycznie obowiązki te w ramach umowy o pracę wykonywała.

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 2 marca 2015 r. wynosi 4200 zł miesięcznie.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) w brzmieniu sprzed dnia 1 sierpnia 2015 r., mając na uwadze, że wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, będąca różnicą w wysokości składek ustalonych od kwoty podstawy zgłoszonej przez płatnika, a składek liczonych od kwoty podstawy ustalonej w zaskarżonej decyzji, wynosi ponad 10.000 zł za rok.