

Sygn. akt V U 573/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: star. sekr. sądowy Marta Grabowska

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2017 roku w Legnicy

sprawy z wniosku M. T.

przy udziale osoby zainteresowanej L. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 21 marca 2016 r.

znak(...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 21 marca 2016 r., nr (...)w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni M. T. jako pracownika płatnika składek (...)L. D. wynosi w okresie od 01 września 2015 r. 1.000,00 (jeden tysiąc 00/100) zł brutto miesięcznie i w pozostałej części odwołanie oddala,**

II. **nie obciąża wnioskodawczyni kosztami zastępstwa procesowego, należnymi organowi rentowemu.**

SSO Krzysztof Głowczyński

Sygn. akt V U 573/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 21 marca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. T. jako pracownika u płatnika składek – (...) L. D. wynosi w okresie od dnia 01 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. – 875 zł miesięcznie i od dnia 01 stycznia 2016 r. – 925 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż przedłożone dokumenty oraz całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowach o pracę z dnia 01 września 2015 r. i z dnia 01 października 2015 r. wysokość

wynagrodzenia ubezpieczonej M. T. jest sprzeczna z zasadami współzycia, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podał, że M. T. i L. D. w dniu 01 września 2015 r. zawarły umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 września 2015 r., na podstawie której M. T. miała świadczyć pracę na stanowisku kierownika biura w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu za wynagrodzeniem w kwocie 1.000 zł brutto, a następnie zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01 października 2015 r. do dnia 30 czerwca 2016 r., w której zmieniły wymiar czasu pracy ubezpieczonej z $\frac{1}{4}$ do $\frac{1}{2}$ etatu oraz wynagrodzenie, które ustaliły na poziomie 5.000 zł brutto. ZUS wskazał, że od momentu rozpoczęcia działalności gospodarczej przez L. D. w dniu 01 lutego 2009 r. wykonywała ona swoją działalność osobiście, a M. T. jest jej pierwszym i jedynym pracownikiem. Organ rentowy podał nadto, że ubezpieczona od dnia 01 października 2010 r. jest pracownikiem płatnika składek Kancelaria(...) J. K.. Do 31 sierpnia 2015 r. u płatnika tego pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, a od dnia 01 września 2015 r. – w związku ze stanem ciąży – wymiar czasu pracy ubezpieczonej u tego płatnika został zmniejszony, co wiązało się z chęcią wywiązania się przez płatnika z obowiązujących przepisów prawa, m.in. przewidujących skrócony czas pracy przed monitorem ekranowym dla kobiet w ciąży. Zdaniem ZUS, wątpliwości nie budzi, że ubezpieczona zawierając w dniu 01 września 2015 r. umowę o pracę z nowym płatnikiem L. D. wiedziała, że jest w ciąży, a zmniejszenie wysokości etatu u aktualnego pracodawcy w celu podjęcia pracy u drugiego wskazuje na chęć uzyskania dodatkowego tytułu do ubezpieczeń i tym samym prawa do świadczeń z uwagi na jego posiadanie. Organ rentowy podniósł, że w złożonych przez płatnika dokumentach nie odnaleziono zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku kierownika biura, zaś z zeznań L. D. wynika, że M. T. zajmowała się głównie: sporządzaniem informacji dla rodziców lub dorosłych kursantów o wysokości opłat za dany miesiąc, sporządzaniem potwierdzeń dowodów wpłat dla rodziców za przeprowadzone lekcje, sporządzaniem planów zajęć i informowaniem o nich kursantów, koordynacją przepływu informacji pomiędzy wymienionym płatnikiem a osobami, z którymi płatnik współpracuje, sporządzaniem umów o świadczenie usług, zbieraniem zapotrzebowania na podręczniki. W ocenie ZUS, powyższe czynności należą do obowiązków pracownika biurowego, co poddaje w wątpliwość konieczność utworzenia stanowiska kierownika biura. Istotnym jest przy tym fakt, że M. T. jest jedynym pracownikiem zatrudnianym przez L. D., co sprzeciwia się istocie utworzenia stanowiska kierowniczego, którego założeniem jest kierowanie zespołem. Organ rentowy podał ponadto, że wobec nieprzedstawienia przez płatnika zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku kierownika biura, nie można stwierdzić, czy zakres jej obowiązków się zwiększył, skoro strony po miesiącu pracy ubezpieczonej zmieniły wysokość jej wynagrodzenia z 1.000 zł na 5.000 zł miesięcznie, a wymiar czasu pracy uległ zwiększeniu jedynie z $\frac{1}{4}$ do $\frac{1}{2}$ etatu. W sprawie brak przy tym dowodów potwierdzających, że ubezpieczona przyczyniła się do zwiększenia ilości klientów płatnika składek. Nie bez znaczenia – zdaniem ZUS – jest też fakt, że M. T. zaledwie po 2 miesiącach pracy udała (od dnia 02 listopada 2015 r.) udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, a ww. płatnik na jej miejsce nie zatrudnił żadnego nowego pracownika, lecz dotychczasowe obowiązki ubezpieczonej wykonuje samodzielnie, czasami przy pomocy mamy, a więc tak samo jak to było zanim zatrudniła ubezpieczoną na stanowisku kierownika biura. Analiza powyższych okoliczności – w ocenie ZUS – potwierdza, że celem zawarcia umowy o pracę między ubezpieczoną M. T. a płatnikiem składek L. D. z tak wysokim wynagrodzeniem było uzyskanie przez ubezpieczoną korzystnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku chorobowego, a w dalszej perspektywie – zasiłku macierzyńskiego i opiekuńczego. W takiej sytuacji, zdaniem organu rentowego, ustalenie dla ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 1.000 zł, a następnie 5.000 zł, jest niewspółmierne do nakładu pracy oraz wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków, stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Adekwatnym do zakresu wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków pracowniczych winno być wynagrodzenie stanowiące połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym, tj. w 2015 r. – 875 zł, a w 2016 r. – 925 zł.

Odwołanie od decyzji złożyła ubezpieczona M. T., domagając się jej zmiany poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w okresie od dnia 01 września 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. w wysokości 1.000,00 zł, a od dnia 01 października 2015 r. w wysokości 5.000,00 zł. Wniosła nadto o zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Skarżąca zarzuciła organowi rentowemu naruszenie:

1) art. 18 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 oraz art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez bezzasadne uznanie, że w niniejszej sprawie wypełnione zostały przesłanki do

kwestionowania i zmiany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych informacji przekazanych przez płatnika składek dotyczących ubezpieczonej poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od dnia 01 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. na kwotę 875,00 zł miesięcznie oraz od dnia 01 stycznia 2016 r. na kwotę 925,00 zł miesięcznie;

2) art. 58 ust. 2 i 3 kodeksu cywilnego poprzez jego błędną wykładnię i stwierdzenie przez organ rentowy, że wysokość wynagrodzenia dla ubezpieczonej jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego;

3) błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż ustalenie wynagrodzenia w kwocie 1.000,00 zł, a następnie w kwocie 5.000,00 zł miało na celu świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika że, wysokość wynagrodzenia była adekwatna do zakresu obowiązków oraz nakładu pracy ubezpieczonej, a świadczone przez ubezpieczoną czynności pracownicze wpłynęły znacząco na poprawę kondycji finansowej płatnika składek;

4) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie że:

- płatnik składek Kancelaria (...) J. K. wyjaśniła, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy spowodowane było uzyskaną od M. T. informacją, iż jest w ciąży, w sytuacji gdy z wyjaśnień ww. płatnika wynika, iż bezpośrednią przyczyną zmiany wymiaru czasu pracy pracownicy M. T. było uwzględnienie wniosku ubezpieczonej o obniżenie wymiaru czasu pracy;

- płatnik składek przedłożył kopie dokumentów potwierdzających m.in. że:

a) wynagrodzenie, jako wypłacane na konto pracownika, pozostawione zostało do dyspozycji pracownika w rzeczywistej wysokości, ustalonej umową o pracę;

b) zakres obowiązków ubezpieczonej uzasadniał utworzenie stanowiska kierownika biura,

c) zakres obowiązków ubezpieczonej uzasadniał ustalenie wynagrodzenia za pracę w kwocie 5.000,00 zł brutto.

5) naruszenie przepisu art. 78 w zw. z art. 75 i 77 kpa poprzez bezzasadną odmowę przyjęcia dowodów wnioskowanych przez płatnika składek na okoliczność wykazania przyczynienia się ubezpieczonej do wzrostu przychodu firmy i tym samym przyjęcie, że płatnik składek nie wskazał dowodów mogących uwiarygodnić to stwierdzenie.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji. Wniósł nadto o zasądzenie od ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona M. T. od dnia 01 lutego 2010 r. pozostaje w zatrudnieniu u prowadzącej Kancelarię (...)J. K. na podstawie umowy o pracę na stanowisku księgowa/kadrowa. Do dnia 31 sierpnia 2015 r. ubezpieczona pracowała u tego płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy, uzyskując wynagrodzenie na poziomie ok. 2.300 zł brutto miesięcznie. Od dnia 01 września 2015 r. wymiar czasu pracy ubezpieczonej z tytułu tego zatrudnienia uległ zmniejszeniu do 3/4 etatu. Obniżenie wymiaru etatu nastąpiło na wniosek ubezpieczonej. Od 01 września 2015 r. ubezpieczona pracowała w Kancelarii (...) po 6 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 13:00. J. K. wiedziała o ciąży ubezpieczonej, dlatego zmniejszyła jej czas pracy przed monitorem ekranowym poniżej obowiązujących norm. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej pozostało bez wpływu na wysokość wynagrodzenia, utrzymanego na dotychczasowym poziomie.

Klientem Kancelarii (...) J. K. od kilku lat jest L. D., która od 01 lutego 2009 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...)L. D.. Głównym przedmiotem tej działalności są kursy językowe. Dotychczas wszystkie czynności związane z prowadzoną działalnością L. D. wykonywała osobiście, czasami pomagała jej w tym mama. W 2015 r. L. D. przebywała na urlopie macierzyńskim.

W dniu 01 września 2015 r. M. T. i L. D. zawarły umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 września 2015 r. Na podstawie tej umowy M. T. została zatrudniona u wymienionego płatnika na stanowisku kierownika biura w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem w wysokości 1.000 zł brutto miesięcznie, co przy pełnym etacie daje kwotę 4.000 zł brutto miesięcznie. Od miesiąca października 2015 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę – na czas określony do dnia 30 czerwca 2016 r. Stanowisko pracy pozostało bez zmian. Strony zmieniły natomiast wymiar czasu pracy ubezpieczonej z ¼ do ½ etatu oraz wynagrodzenie, z kwoty 1.000 zł brutto do kwoty 5.000 zł brutto miesięcznie. Przy pełnym etacie nowo określone wynagrodzenie M. T. wynosiłoby 10.000 zł brutto miesięcznie.

L. D. nie wręczyła ubezpieczonej zakresu obowiązków na stanowisku kierownika biura na piśmie. Przekazała jej obowiązki ustnie. Do obowiązków tych należało: sporządzanie informacji dla rodziców lub dorosłych kursantów o wysokości opłat za dany miesiąc, sporządzanie potwierdzeń dowodów wpłat dla rodziców za przeprowadzone lekcje, sporządzanie planów zajęć i informowanie o nich kursantów, koordynacja przepływu informacji pomiędzy płatnikiem a osobami, z którymi on współpracuje, sporządzanie umów o świadczenie usług, zbieranie zapotrzebowania na podręczniki.

Swoją obecność w pracy oraz ilość przepracowanych w danym dniu godzin M. T. potwierdzała na listach obecności.

W dniu 05 września 2015 r. M. T. sporządziła plany zajęć dla kursantów, które zaakceptowała jej pracodawczyni L. D.. W dniu 28 września 2015 r. ubezpieczona wystawiła (podpisała) kilkadziesiąt dowodów wpłaty KP tytułem opłaty za zajęcia języka angielskiego za miesiąc wrzesień 2015 r. Podobną czynność wykonała w dniu 26 października 2015 r., wydając KP za dokonanie opłat za zajęcia języka angielskiego, za miesiąc październik 2015 r. Jednocześnie ubezpieczona sporządziła listy ww. wpłat. W dniu 02 października 2015 r. przekazała L. D. kwotę 5.886 zł tytułem pobranych opłat za kursy, a w dniu 30 października 2015 r. kwotę 11.623 zł z tego samego tytułu.

Umowy o świadczenie usług nauki języka angielskiego, które firma L. D. podpisywała z kursantami były tej samej treści. Różniły się tylko danymi klienta oraz wysokością opłaty za kurs.

Wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2015 r. L. D. wypłaciła ubezpieczonej gotówką, a za miesiące październik, listopad i grudzień 2015 r. przelewem na konto.

W dniu 02 listopada 2015 r. ubezpieczona udała się na zwolnienie lekarskie z powodu choroby związanej z ciążą, na którym przebywała do dnia porodu, tj. do dnia 28 lutego 2017 r. Aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim.

Na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona żadna nowa osoba, nawet na zastępstwo. Obowiązki ubezpieczonej wykonuje – tak jak to było przed zatrudnieniem ubezpieczonej – osobiście płatnik składek L. D., której czasami pomaga mama.

Wedle podatkowej księgi przychodów i rozchodów – przychody ze sprzedaży usług płatnika składek L. D. za miesiąc wrzesień 2014 r. wyniosły 17.551 zł, za miesiąc październik 2014 r. – 25.355 zł, łącznie 42.906 zł. Natomiast za miesiąc wrzesień 2015 r. przychody te wyniosły 14.138 zł, a za miesiąc październik 2015 r. – 29.465 zł, łącznie 43.603 zł.

D o w ó d: dokumenty z akt ubezpieczeniowych, w tym:

- kopia akt osobowych ubezpieczonej,
- dokumenty KPiR za IX-X 2014 r. i IX-X 2015 r. k. 35-39v,
- zeznanie świadka J. K. k. 45v, e-protokół z dnia 13.09.2016

r., 00:08:21 i nast.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie w części.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 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 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 cyt. 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 świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W realiach rozpoznanej sprawy organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania pracy przez ubezpieczoną w wymiarze najpierw $\frac{1}{4}$, a następnie $\frac{1}{2}$ etatu w (...)L. D., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej od dnia 01 września 2015 r. u płatnika składek L. D.. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia minimalnego w danym roku kalendarzowym, tj. na poziomie 875 zł miesięcznie w okresie od 01 września 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i w wysokości 925 zł miesięcznie – od dnia 01 stycznia 2016 r. Ubezpieczona zaś była odmiennego zdania twierząc iż jej wynagrodzenie wynosiło odpowiednio 1.000 zł miesięcznie (od 01 do 30 września 2015 r.) i 5.000 zł miesięcznie (od 01 października 2015 r.) i te kwoty stanowią podstawę wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika L. D..

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd doszedł do przekonania, iż stanowisko ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie w części.

Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też kwestionowane, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i

realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny, co wynika z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nieważne bezwzględnie. Jeśli idzie o przepisy określające wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać – w okolicznościach każdego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). W świetle treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

W niniejszej sprawie Sąd nie miał wątpliwości, że o ile ustalone w pierwszej umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 1.000 zł spełnia wskazane wyżej kryteria, to zwiększenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu i towarzyszące temu zwiększenie wynagrodzenia do kwoty 5.000 zł mogły być uznane za nieuzasadnione i w odniesieniu do wysokości ustalonego wynagrodzenia wygórowane, albowiem nie były one adekwatne ani do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni ani do wartości świadczonej przez nią przez krótki okres pracy.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału M. T. podjęła zatrudnienie u płatnika składek L. D. w dniu 01 września 2015 r. w wymiarze 1/4 etatu. Pracodawca nie wręczyła ubezpieczonej zakresu obowiązków na piśmie. Przez okres próbny 1 miesiąca ubezpieczona przyuczala się do wykonywania obowiązków na stanowisku „kierownika biura”, bo tak stanowisko M. T. strony określiły w umowie. W tym czasie, jak wynika z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i wyjaśnień wnioskodawczyni, ubezpieczona sporządziła plany zajęć kursantów (w dniu 05 września 2015 r.) oraz wypisała druki KP dotyczące dokonanych przez kursantów wpłat (w dniu 28 września 2015 r.), a nadto sporządziła zestawienie tych wpłat. Za pierwszy miesiąc pracy (na 1/4 etatu) strony określiły, że wnioskodawczyni otrzyma wynagrodzenie w kwocie 1.000 zł. W miesiącu następnym czynności pracownicze wykonane przez M. T. nie różniły się od czynności wykonanych miesiąc wcześniej; czynności nie przybyło. Podobnie, ubezpieczona przyjęła wpłaty od kursantów, sporządziła druki KP oraz sporządziła listę wpłat. Co do sporządzenia treści umowy o świadczenie usług zawieranej z każdym z kursantów można mieć wątpliwości, czy treść takiej umowy opracowała ubezpieczona, czy też płatnik składek wykorzystał już wcześniej stosowany wzór takiej umowy, skoro działalność w tym zakresie prowadzi i umowy takie podpisuje co najmniej od 2009 r. Ubezpieczona zaś co najwyżej na druku takim mogła zmieniać dane klienta i kwotę opłaty za kurs, co nie jest czynnością zbyt skomplikowaną. Mając na uwadze powyższe,

w tym niewielką ilość wykonanych przez ubezpieczoną obowiązków w czasie dodatkowego zatrudnienia nie sposób uznać, że wartość pracy wnioskodawczyni winna być wynagrodzona kwotą na poziomie aż 5.000 zł miesięcznie i to jedynie przy wykonywaniu pracy w wymiarze 1/2 etatu. W przekonaniu Sądu także zwiększenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej od 01 października 2015 r. nie było uzasadnione zakresem stojących przed nią zadań. O ile bowiem we wrześniu 2015 r. przebiegały prace organizacyjne kolejnego roku nauczania (np. opracowanie planu zajęć, podział na grupy), to już w kolejnym miesiącu nie zachodziła konieczność wykonywania takich prac. Należy przy tym podkreślić, że od 01 października 2015 r. zakres obowiązków wnioskodawczyni nie uległ zwiększeniu. Przedstawione okoliczności prowadzą do wniosku, że nie tylko zwiększenie od 01 października 2015 r. wymiaru czasu pracy ale szczególnie zwiększenie wysokości wynagrodzenia do poziomu aż 5.000 zł nie były obiektywnie uzasadnione.

W przekonaniu Sądu ustalenie od 01 września 2015 r. wynagrodzenia na poziomie 1.000 zł (4.000 zł za pełny wymiar czasu pracy) nie powinno budzić szczególnych wątpliwości, i to niezależnie od rzeczywistego, koniecznego do wykonania zakresu powierzonych wnioskodawczyni obowiązków i wymiaru czasu pracy. Należy przy tym podkreślić, że powierzoną pracę mogła wykonywać samodzielnie korzystając z wieloletniego doświadczenia zawodowego. M. T. była w istocie odpowiedzialna na początku kolejnego roku nauczania za organizację funkcjonowania szkoły językowej. Należy także podkreślić, że w istocie wnioskodawczyni wykonywała zarówno obowiązki o charakterze finansowym i administracyjnym jak i obowiązki polegające na organizacji funkcjonowania powierzonej jej kierownictwu szkoły. Była zatem odpowiedzialna za sprawne funkcjonowanie powierzonej jej placówki. Tych istotnych dla oceny poziomu ustalonego za wrzesień 2015 r. wynagrodzenia okoliczności organ rentowy nie uwzględnił. W takim stanie rzeczy, biorąc pod uwagę powierzony zakres obowiązków oraz rozmiar i wagę faktycznie wykonywanych w spornym okresie czynności, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalone przez strony na poziomie 1.000 zł wynagrodzenie za wykonanie tych czynności nie było wygórowane.

Mając na względzie ustalone w sprawie istotne fakty oraz wskazane wyżej rozważania Sąd podziela stanowisko organu rentowego iż ustalenie od 01 października 2015 r. wynagrodzenia na poziomie 5.000 zł było oczywiście wygórowane. Zwiększenie wynagrodzenia nie może być tłumaczone zwiększeniem wymiaru czasu pracy, bowiem jak wynika z powyższych rozważań nie zachodziła jakkolwiek obiektywna okoliczność uzasadniająca zwiększenie wymiaru czasu pracy. W okolicznościach faktycznych sprawy ustalenie od 01 października 2015 r. wynagrodzenia na rażąco, niewspółmiernie wysokim do powierzonych obowiązków i zadań a także koniecznego nakładu pracy poziomie należy tłumaczyć jedynie tym, że wnioskodawczyni w nieodległej przyszłości miała skorzystać ze związanych z ciążą i porodem świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, o sprzeczności postanowień umowy o pracę o wynagrodzeniu z ustawą i zasadami współżycia społecznego można mówić, gdy wynagrodzenie to w sposób rażący odbiega od wartości i jakości wykonywanej pracy i ma na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07, wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09; wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 kwietnia 2014 r., III AUa 1136/13). Taka właśnie sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie w związku ze zmianą warunków pracy od 01 października 2015 r. Ustalone w umowie o pracę z dnia 01 października 2015 r. wynagrodzenie ubezpieczonej na poziomie 5.000 zł ze wskazanych wyżej przyczyn w sposób rażący odbiegało od wartości i jakości faktycznie wykonywanej przez ubezpieczoną pracy, a biorąc pod uwagę zakres obowiązków ubezpieczonej charakterystyczny dla pracownika kierującego niewielkim przedsiębiorstwem i jednocześnie wykonującego konieczne czynności o charakterze administracyjno-biurowym nie odpowiadało też realiom rynkowym. Tym samym ustalone przez strony sporne wynagrodzenie uznać należało za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie – nieważne. W ocenie Sądu, właściwym i godziwym wynagrodzeniem za pracę na stanowisku de facto „pracownika biurowego” (przy takim zakresie obowiązków, jaki miała powierzony ubezpieczona) winno być wynagrodzenie ustalone na poziomie wynagrodzenia jakie strony ustaliły od 01 września 2015 r.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, które wskazują na naruszenie przepisów k.p.a. należy mieć na względzie to, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu 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. W postępowaniu przed sądem w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajdują przepisy kodeksu postępowania cywilnego, a nie przepisy kodeksu postępowania administracyjnego, w związku z czym nie ma możliwości badania w świetle przepisów tego kodeksu prawidłowości wydanej przez organ rentowy decyzji. Sąd ubezpieczeń społecznych - jako sąd powszechny – może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego jako przedmiotu odwołania (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia: 21 listopada 1980 r., III CZP 43/80, OSNCP 1981 Nr 8, poz. 142; 27 listopada 1984 r., III CZP 70/84, OSNCP 1985 Nr 8, poz. 108, 21 września 1984 r., III CZP 53/84, OSNCP 1985 Nr 5-6, poz. 65). Stwierdzenie takiej wady następuje jednak tylko dla celów postępowania cywilnego i ze skutkami dla tego tylko postępowania. Sąd podziela stanowisko, z którego wynika, iż postępowanie w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji administracyjnej jest samodzielnym postępowaniem administracyjnym ograniczającym się do ustalenia, czy decyzja dotknięta jest jedną z wad wymienionych w art. 156 § 1 pkt. 1-7 k.p.a. Rozstrzygnięcie kończące to postępowanie następuje w drodze decyzji (art. 158 § 1 k.p.a.) podejmowanej przez organ administracji publicznej (art. 156 § 1 k.p.a.), toteż orzekanie w tej kwestii przez sąd powszechny byłoby naruszeniem kompetencji właściwego organu administracji publicznej (por. postanowienie Sąd Najwyższego z dnia 28 maja 2002 r., II UKN 356/01, OSNP 2004/3/52).

W świetle powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. uwzględniając uzasadnione w części odwołanie orzekł co do istoty sprawy i w pozostałej części, na podstawie art. 477¹⁴ 1 2 k.p.c. pozbawione uzasadnionych podstaw odwołanie oddalił.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd oparł na treści art. 102 k.p.c. W przekonaniu Sądu odwołanie było co do zasady uzasadnione. Kwestionując bowiem ustalenia zawartych przez strony stosunku pracy warunków wynagradzania organ rentowy nie dokonał wszechstronnej analizy zebranego materiału. W przekonaniu Sądu z pokrzywdzeniem wnioskodawczyni w oderwaniu od ustalonych faktów poziom wynagrodzenia sprowadził do poziomu najniższego wynagrodzenia. Nie uwzględnił rzeczywistego charakteru powierzonych M. T. pracy polegającej na realnej organizacji i zapewnieniu funkcjonowania placówki językowej jak również przydatnego do wykonywania tej pracy wieloletniego jej doświadczenia zawodowego. To, że odwołanie po części było nieuzasadnione nie przesądza o tym, że wnioskodawczyni powinna ponieść koszty zastępstwa procesowego, szczególnie że także w części ustalenia jakich dokonał wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy były nieprawidłowe. Z tych względów w przekonaniu Sądu zachodzi w sprawie uzasadniony w rozumieniu art. 102 k.p.c. szczególnie uzasadniony wypadek.