

Sygn. akt VI U 674/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	Michał Maśnik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 grudnia 2016 r. w S.

sprawy M. C. (1) i Kancelarii (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołań M. C. (1) i Kancelarii (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 16 czerwca 2016 roku nr (...)

***I. oddala odwołania;***

***II. zasądza od M. C. (1) i Kancelarii (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. tytułem zwrotu kosztów procesu kwoty po 7.200 (siedem tysięcy dwieście) złotych.***

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 czerwca 2016 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. C. (1), zatrudnionej u płatnika składek Kancelaria (...) sp. z o.o. i ustalił, iż M. C. (1) podlega z tytułu tego zatrudnienia ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z podstawą wymiaru składki w wysokości 1.750,00 zł w grudniu 2015 r. i styczniu 2016 r., 1.233,33 zł - w lutym 2016 r., a ubezpieczeniu zdrowotnemu z podstawą wymiaru składki odpowiednio w wysokości 1.510,08 zł w grudniu 2015 r. i styczniu 2016 r., 1.596,36 zł w lutym 2016 r. oraz 1.223,88 zł w marcu 2016 r.

W uzasadnieniu organ rentowy opisał okoliczności zatrudnienia M. C. u płatnika składek. na okres próbny od 12 października 2015 r. do 11 listopada 2015 r. w wymiarze ½ etatu na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, z wynagrodzeniem 1.750,00 zł miesięcznie. Wskazał, że od 20 stycznia 2016 r. M. C. (1) rozpoczęła korzystanie ze zwolnień lekarskich związanych z ciążą, zaś od 27 maja 2016 r. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. Zazaczył, że poza M. C. płatnik składek zatrudniał w spornym okresie pięciu pracowników na stanowiskach: kadrowa, księgową, księgowy oraz inspektor bhp, przy czym wśród zatrudnionych znajdowały się członkinie zarządu i jednocześnie wspólniczki spółki - (...) oraz D. K. (1). Zauważył, że wszyscy pracownicy,

poza ubezpieczoną, zatrudnieni są w niepełnych wymiarach czasu pracy i uzyskują wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę pomniejszonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. W tej sytuacji wątpliwości organu wzbudził fakt, że wynagrodzenie ubezpieczonej pozostaje w rażącej dysproporcji do wynagrodzeń kadrowej czy księgowych, od których wymagane są dużo wyższe kwalifikacje i umiejętności, niż od pracownika zajmującego się obsługą biura. Organ dodatkowo zwrócił uwagę, że pomimo wielomiesięcznej nieobecności M. C. (1), na jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba, choć na rynku pracy niewątpliwie bez trudu można znaleźć wykwalifikowanych pracowników administracyjno-biurowych, którzy zdecydowaliby się na podjęcie zatrudnienia za wynagrodzeniem w wysokości 6.600 zł miesięcznie. Ponadto podkreślił, iż wynagrodzenie M. C. (1) nie wzrosło proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, lecz zostało znacznie zwielokrotnione. Zdaniem organu rentowego obowiązki ubezpieczonej wynikające z umowy zawartej na czas próbny oraz umowy zawartej na czas nieokreślony nie różnią tak znacząco, że uzasadniałoby to ponad trzykrotne zwiększenie wysokości wynagrodzenia. Ponadto fakt, iż pomimo półrocznej nieobecności M. C. (1) nie zatrudniono na jej miejsce innej osoby wskazuje, że ilość i rodzaj pracy ubezpieczonej nie były w rzeczywistości na tyle znaczące dla płatnika składek, aby na utworzonym stanowisku pracy zachować ciągłość zatrudnienia. Organ rentowy wskazał ponadto, że z przedłożonych przez płatnika składek zestawień wynika, że w okresie od 1 sierpnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. dochód spółki wyniósł 59.429,59 zł, natomiast w roku 2015 zaledwie 16.463,16 zł. Mając na uwadze powyższe w ocenie organu rentowego wątpliwości wzbudza przyznanie M. C. (1) wynagrodzenia, które w skali roku wynosi 79.200,00 zł, czyli znacznie przekracza całoroczny dochód płatnika składek. Z powyższych względów organ doszedł do przekonania, że strony działając porozumieniu zmieniły warunki zawartej pierwotnie umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej celem stworzenia pozorów i wywołania mylnego przekonania osób trzecich, w tym ZUS o rzeczywistej woli realizowania tego zobowiązania, co umożliwić miało M. C. (1) długotrwałe uzyskiwanie bardzo wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, kosztem innych uczestników tego systemu. Powyższe potwierdza nie tylko zmiana dotycząca wysokości wynagrodzenia, ale również zwiększenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, albowiem w świetle obowiązujących przepisów, w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy do naliczenia świadczeń wzięta zostaje podstawa wynikająca z ostatniego zawartego aneksu, a nie podstawie wymiaru z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających wystąpienie niezdolności do pracy. Organ stwierdził więc, że postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia należnego ubezpieczonej od 12 listopada 2015 r. uznać należy na podstawie przepisów art. 58 § 2 i 3 k.c. za nieważne, jako naruszające zasady współżycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyły zarówno M. C. (1), jak i płatnik składek, zgodnie wnosząc o zmianę decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. C. od faktycznie wypłaconego wynagrodzenia w wysokości: 6.600 zł w grudniu 2015 r. i styczniu 2016 r. oraz 4.400 zł - w lutym 2016 r., zaś na ubezpieczenie zdrowotne odpowiednio w wysokości 5.695,14 zł w okresie od grudnia 2015 r. do lutego 2016 r. oraz 4.366,32 zł w marcu 2016 r. Kwestionując prawidłowość ustaleń organu rentowego odwołujące wskazały, że do obowiązków ubezpieczonej w okresie od 12 października 2015 r. do 11 listopada 2015 r. należała: obsługa urządzeń biurowych w tym obsługa komputera, redagowanie pism na potrzeby kancelarii, układanie dokumentów księgowych, składanie zamówień na artykuły biurowe na potrzeby kancelarii, natomiast w okresie od 12 listopada 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. dodatkowo: adresowanie i wysyłanie korespondencji wychodzącej z kancelarii, obsługa zamówień kuriera - (...) na potrzeby kancelarii, zakładanie teczek akt osobowych, prowadzenie ewidencji urlopów oraz zwolnień lekarskich, drukowanie informacji PIT -11 wraz z kartami wynagrodzeń, wypełnianie druków KRS. Odwołujące wskazały, że M. C. (1) w okresie umowy próbnej dała się poznać jako osoba sumienna i kompetentna, a z uwagi na wcześniejsze zatrudnienie w Kancelarii Notarialnej J. P. w S. wykazała się umiejętnościami niezbędnymi do zakładania spółek z o.o., w tym wypełniania druków do KRS. Zdaniem skarżących nieprawidłowe jest porównanie wynagrodzenia poszczególnych pracowników spółki, ponieważ każdy z nich ma inny zakres obowiązków i wkład pracy. Odwołujące wyjaśniły, że przed zatrudnieniem M. C. (1) spółka cały czas szukała stosownego pracownika, a nawet otrzymała refundację w ramach prac interwencyjnych, niestety osoby skierowane z Urzędu Pracy nie były zainteresowane pracą albo z uwagi na brak kwalifikacji lub umiejętności nie nadawały się do pracy. Obecnie spółka rozwiązała problem pracowniczy poprzez zakup nowego programu internetowego, który znacznie ułatwi i przyspieszy pracę. Wyjaśniono także, że w okresie zatrudnienia M. C. (1) przygotowała kilka projektów umów spółek i wniosków do KRS, których przygotowanie przez notariusza kosztuje od 1.500 do 2.000 zł, przygotowała również projekty KRS-Z 30

- wnioski o zmianę wpisu w KRS, które składa się ze sprawozdaniami finansowymi po zakończeniu roku podatkowego. Zdaniem skarżących M. C. (1) otrzymała wynagrodzenie zgodne z kwalifikacjami i wykonaną pracą, uwzględniając jej ilość i jakość.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo wniósł o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie ustalono na kwotę 52.765,05 zł. Nastąpiło to na mocy postanowienia sądu z dnia 14 listopada 2016 r. (k. 138).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Spółka z o.o. Kancelaria (...) w S. powstała na podstawie aktu notarialnego zawartego w dniu 18 czerwca 2014 r. i została zarejestrowana w KRS pod nr (...) w dniu 5 sierpnia 2014 r. Wspólnikami spółki są A. K. (córka) i D. K. (1) (matka), pełniące w niej funkcje prezesa i wiceprezesa zarządu. Przedmiotem działalności spółki jest działalność rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe.

Biuro spółki mieści się w zaadaptowanym na taki cel mieszkaniu, przy alei (...) w S.. Spółka prowadzi działalność wyłącznie w tym miejscu. W II półroczu 2015 r. spółka miała około 100 klientów. Część z nich rozliczała się kwartalnie, około 60% wszystkich klientów rozliczało się co miesiąc. Klienci rozliczający się miesięcznie sami dostarczali dokumenty do biura spółki, sporadycznie D. K. (1) jeździła do nich po dokumenty.

(...) sp. z o.o. w S. wyniósł w okresie:

- od 1 sierpnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. – 59.429,59 (przychód w wysokości 81.051,18 zł, koszty jego uzyskania - 21.621,59 zł),
- od 1 stycznia 2015 r. do 31 marca 2015 r. – 54.598,38 zł (przychód w wysokości 139.948 zł, koszty jego uzyskania - 58.349,62 zł).

Dowody:

- odpis KRS - k. 5-3 w aktach kontroli ZUS;
- oświadczenie - k. 12 akt kontroli ZUS;
- zeznania D. K. w wersji elektronicznej oraz protokół k. 57-59 w zw. z k. 151-150 akt sądowych.

Do października 2015 r. spółka Kancelaria (...) zatrudniała następujące osoby:

- P. R. - zatrudniony w okresie od 1 września 2014 r. do 31 maja 2015 r. jako księgowy w wymiarze 1/8 etatu, na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 210 zł brutto miesięcznie;
- M. R. - zatrudniony w okresie od 1 września 2014 r. na czas nieokreślony w wymiarze 1/16 etatu jako księgowy za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 105 zł brutto miesięcznie;
- M. W. (1) - zatrudniona u płatnika składek w okresie od 1 września 2014 r. jako pracownik ds. kadr i płac, na czas nieokreślony w wymiarze 1/8 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 210 zł brutto miesięcznie.
- K. K. - zatrudnioną u płatnika składek w okresie od 15 maja 2015 r. jako inspektor BHP, na czas nieokreślony w wymiarze 1/8 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 218,75 zł brutto miesięcznie. Od 3 września 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych P. R., M. R., M. W. (1) i K. K. – stanowiących załącznik do akt;
- dokumenty dot. zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych - k. 67-72 akt sądowych.

M. C. (1) ukończyła w dniu 26 czerwca 2013 r. Wydział Ekonomiczny Wyższej Szkoły (...) w P. na kierunku zarządzanie, w specjalności gospodarowanie nieruchomościami. Uzyskała tytuł licencjata. We wrześniu 2015 r. ukończyła ponadto magisterskie studia uzupełniające na (...) Uniwersytecie Technologicznym w S. na kierunku wycena nieruchomości, uzyskując tytuł magistra.

Niesporne, a nadto dowody:

- dyplom - k. 39 w aktach kontroli ZUS;
- cv - k. 32 w aktach kontroli ZUS.

W okresie od 11 stycznia 2008 r. do 1 sierpnia 2008 r. M. C. (1) pracowała w MART: M. W. (2) w S. na stanowisku sprzedawcy. W okresie od 19 lipca 2010 r. do 31 lipca 2011 r. M. C. (1) była zatrudniona w (...) P. O. w S. jako pracownik administracyjno-biurowy. Z kolei od 16 marca 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. pracowała na stanowisku kasjera-sprzedawcy w A. G., by od 1 września 2012 r. do 30 listopada 2013 r. być zatrudnioną na stanowisku pracownika sekretariatu w Kancelarii Notarialnej J. P. w S..

Dowody: świadectwa pracy - k. 34-38 w aktach kontroli ZUS.

M. C. (1) i Kancelaria (...) Sp. z o.o. w S. reprezentowana przez wiceprezes D. K. (1) podpisały dokument zatytułowany „umowa o pracę”, datowany na 12 października 2015 r. Wskazano w nim, że Kancelaria (...) Sp. z o.o. w S. zatrudnia M. C. (1) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 12 października 2015 r. do 11 listopada 2015 r. w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku pracownik administracyjno-biurowy. Strony ustaliły w umowie wysokość wynagrodzenia za pracę na kwotę 1.750,00 zł brutto miesięcznie, płatne gotówką. Miejsce wykonywania pracy przez ubezpieczoną określono jako: „S. Al. (...)”. Ustalono, że dopuszczalna liczba godzin pracy, której przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za pracę nadliczbową to 6 godzin pracy na dobę lub przeciętnie 30 godzin w tygodniu.

Szczegółowy zakres obowiązków M. C. określono jako: obsługa urządzeń biurowych w tym obsługa komputera, redagowanie pism na potrzeby kancelarii, układanie dokumentów księgowych, składanie zamówień na artykuły biurowe na potrzeby kancelarii.

Następnie strony podpisały kolejną umowę, w której wskazały, że M. C. (1) od 12 listopada 2015 r. zostaje zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw administracyjno-biurowych, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.600,00 zł. Umowę zawarto na czas określony do 30 czerwca 2016 r. Zgodnie z art. 33 k.p. strony dopuściły obustronne rozwiązanie umowy o pracę za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Szczegółowy zakres obowiązków M. C. tym razem określono jako: obsługa urządzeń biurowych, w tym obsługa komputera, redagowanie pism na potrzeby kancelarii, układanie dokumentów księgowych, składanie zamówień na artykuły biurowe na potrzeby kancelarii, adresowanie i wysyłanie korespondencji wychodzącej z kancelarii, obsługa zamówień kuriera - (...) na potrzeby kancelarii, zakładanie teczek akt osobowych, prowadzenie ewidencji urlopów oraz zwolnień lekarskich, drukowanie informacji PIT -11 wraz z kartami wynagrodzeń, wypełnianie druków KRS.

Dowody:

- umowa o pracę z 12.10.2015 r. - k. 46 w aktach kontroli ZUS;

- umowa o pracę z 12.11.2015r. - k. 45 w aktach kontroli ZUS;
- zakres obowiązków - k. 43 w aktach kontroli ZUS;
- zakres obowiązków - k. 44 w aktach kontroli ZUS;
- informacja o czasie pracy – w aktach kontroli ZUS;

Przed dniem 12 października 2015 r. płatnik składek nie zatrudniał pracowników na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-biurowych.

Niesporne.

M. C. (1) została zgłoszona przez płatnika do ubezpieczeń społecznych od 12 października 2015 r. Deklaracja zgłoszeniowa (...) została sporządzona w dniu 13 października 2015 r.

Dowód: deklaracja (...) z 13.10.2015 r. - w aktach kontroli ZUS.

Według informacji zawartych w pisemnych dokumentach w dniach 12-13 października 2015 r. ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Instruktaż ogólny przeprowadził specjalista ds. bhp P. C., zaś instruktaż stanowiskowy – D. K. (1).

Dowód: karta szkolenia wstępnego BHP - k. 41 w aktach kontroli ZUS.

Wstępne badanie lekarskie w związku z podjęciem pracy M. C. (1) przebyła w dniu 12 października 2015 r. Tego dnia wystawiono jej zaświadczenie lekarskie, w którym potwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego.

Dowód: zaświadczenie lekarskie z 12.10.2015 r. - k. 42 w aktach kontroli ZUS.

M. C. (1) podpisała sporządzone wyłącznie dla niej listy obecności za okres od 12 października 2015 r. do 10 listopada 2015 r., w których wskazano, że świadczyła pracę codziennie w dni powszednie, w godzinach od 10 do 14 oraz za okres od 12 listopada 2015 r. do 19 stycznia 2016 r., w których wskazano, że świadczyła pracę codziennie w dni powszednie, w godzinach 8-16.

Dowody:

- listy obecności - k. 31-27 w aktach kontroli ZUS;
- miesięczna ewidencja czasu pracy - k. 26-21 w aktach kontroli ZUS.

Zgodnie z listami płac płatnik składek wypłacił M. C. tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2015 r. kwotę 898,10 zł, za okres od 1 do 11 listopada 2015 r. kwotę 499,80 zł, za okres od 12 do 30 listopada 2015 r. kwotę 3.482,66 zł, za grudzień 2015 r. kwotę 4.665,58 zł. Z kolei za styczeń 2016 r. zgodnie z listami wypłacił jej kwotę 4.665,60 zł, zaś za luty kwotę 3.592,35 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego.

Dowody: listy płac k. 20-13 w aktach kontroli ZUS.

M. C. (1) w dniu 12 października 2015 r. była w ciąży. Data ostatniej miesiączki przypadała na dzień 30 sierpnia 2015 r. W dniu 26 października 2015 r. ubezpieczona odbyła wizytę lekarską, w czasie której lekarz stwierdził u niej ciążę.

Od dnia 22 stycznia 2016 r. M. C. zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą.

W dniu 27 maja 2016 r. M. C. (1) urodziła syna - O. G..

Dowody:

- karta przebiegu ciąży - k. 49-54 akt sądowych;
- wyniki badań - k. 55-56 akt sądowych;
- zwolnienia lekarskie w aktach osobowych M. C.;
- odpis skrócony aktu urodzenia - karta nienumerowana akt osobowych M. C. w aktach kontroli ZUS;
- kwestionariusz osobowy w aktach osobowych M. C..

W czasie korzystania przez M. C. ze zwolnień (...) spółka (...) nie zatrudniła innej osoby na stanowisko specjalisty ds. administracyjno-biurowych.

Niesporne.

Z dniem 1 lipca 2016 r. M. C. (1) została wyrejestrowana przez płatnika z ubezpieczeń społecznych w związku z faktem, że z dniem 30 czerwca 2016 roku upłynął okres, na jaki została zawarta umowa o pracę.

Dowody:

- świadectwo pracy z 30.06.2016r. - w aktach osobowych M. C.;
- druk (...) P (...) w aktach osobowych M. C..

W dniu 2 września 2015 r. Kancelaria (...) Sp. z o.o. w S. zawarła z Powiatowym Urzędem Pracy w S. umowę o zorganizowanie prac interwencyjnych dla bezrobotnych osób na okres od 15 września 2015 r. do 14 marca 2016 r.

W dniu 15 października 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w S. w związku z niezatrudnieniem przez kancelarię żadnej ze skierowanych osób bezrobotnych spełniających kryteria zawarte we wniosku i umowie anulował umowę.

Dowody:

- umowa - k. 11-14 akt sądowych;
- oświadczenie - k. 15 akt sądowych.

W roku 2015 D. K. (1) kontynuowała leczenie rozpoczęte już w roku 2014, spowodowane dolegliwościami ze strony kręgosłupa, ale także narządów wewnętrznych. W tym roku była hospitalizowana w okresach: od 16 do 26 lutego 2015 roku, od 9 do 12 czerwca 2015 roku, od 19 do 23 czerwca 2015 roku

Dowody: dokumentacja medyczna – k. 65-73 akt sądowych.

W roku 2015 A. K. w okresie od 4 września 2015 roku do końca roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą.

Dowody:

- kopie zwolnień lekarskich – k. 74 akt sądowych;
- dokumentacja medyczna – k. 75-76 akt sądowych.

**Sąd zważył, co następuje:**

Oba odwołania okazały się nieuzasadnione.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół kwestii wysokości podstawy wymiaru składek M. C. (1) na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w Kancelarii (...) sp. z o.o. w S.. W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie zakwestionował przy tym ważności łączącej strony umowy o pracę, a wyłącznie wysokość podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. Sąd Okręgowy był więc w tej sytuacji związany zarówno treścią decyzji, jak i zakresem jej zaskarżenia.

Zgodnie z treścią przepisu art. 86 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej jako: ustawa systemowa) kontrola wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek może obejmować w szczególności: (pkt 1) zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych; (pkt 2) prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład; (pkt 3) ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu; (pkt 4) prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe; (pkt 5) wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych; 6) dokonywanie oględzin składników majątku płatników składek zalegających z opłatą należności z tytułu składek.

Faktyczna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez organ rentowy (art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej). W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest przy tym stanowisko, że na podstawie przywołanych przepisów organ rentowy może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Z kolei Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 16 października 2013 r., III AUa 294/13, wskazał, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o 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 itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne

nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi więc niewątpliwie w takiej sytuacji wynagrodzenie 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. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Sąd w niniejszym składzie podziela również pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 7 marca 2013 r., w sprawie III AUa 1515/12, w którym wskazano, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy systemowej 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę sąd uznał, iż na gruncie okoliczności rozpoznawanej sprawy organ rentowy mógł dokonywać ustaleń co do faktycznej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. C., a co więcej, że trafnie ustalił, że niewiążące są postanowienia podpisanej przez strony umowy o pracę z 12.11.2015r., w zakresie w jakim – w porównaniu z wcześniejszą umową strony podwyższyły wysokość wynagrodzenia M. C. (1) do kwoty 6.600 zł brutto miesięcznie, jak również zwiększyły wymiar czasu jej pracy z 1/2 etatu do pełnego etatu.

Stan faktyczny sprawy został ustalony przede wszystkim w oparciu o dowody z dokumentów. Ich autentyczność nie była przez strony kwestionowana; nie budziła także wątpliwości sądu. Z uwagi na fakt, że z oczywistych względów tak M. C., jak i D. K. – reprezentująca odwołującą spółkę były zainteresowane korzystnym rozstrzygnięciem sprawy, sąd ocenił ich zeznania ostrożnie, każdorazowo weryfikując je poprzez odniesienie do treści dokumentów, ale i – a w zasadzie przede wszystkim – oceniając je z punktu widzenia ich spójności i logiczności.

Mając powyższe na uwadze, trzeba wskazać, iż oczywistym jest, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobody zawierania umów, co oznacza, że strony danego stosunku prawnego mogą decydować o tym jaki stosunek prawny ma ich łączyć i jaka ma być jego treść. Jednakże treść stosunku pracy lub jego cel nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. W postępowaniu przed sądem dopuszczalne jest zatem badanie rzeczywistego charakteru prawnego łączącej strony umowy. W szczególności sąd ma obowiązek badać, czy dane postanowienia zawarte w umowie, czy też okoliczności związane z jej wykonywaniem nie wskazują, że strony zawierając danego rodzaju umowę nie wykroczyły poza granice swobody kontraktowej wyznaczone zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c.

W ocenie sądu z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że dokonana przez strony zmiana treści łączącego M. C. (1) i Kancelarię (...) Sp. z o.o. w S. stosunku pracy miała charakter pozorny.



Sąd szczegółowo przeanalizował sposób funkcjonowania spółki we wcześniejszym okresie oraz w okresie zatrudnienia M. C. i uznał za nieprzekonywujące twierdzenia D. K. (1), jakoby sytuacja spółki w czwartym kwartale 2015 roku wymagała zatrudnienia pracownika na takim stanowisku jak odwołująca, tj. specjalisty ds. administracyjno-biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy i za tak wysokim wynagrodzeniem. Tym co zwraca uwagę niemal od razu jest bowiem to, że Kancelaria (...) sp. z o.o. w S., funkcjonująca od 1 września 2014 roku i od tej daty zatrudniająca pracowników m.in. na stanowiskach mających bezpośrednie znaczenie dla jej funkcjonowania (tj. księgowych) przez cały czas konsekwentnie zatrudniała wszystkich wyłącznie na ułamkowe części etatu (wymiar etatu wynosił przy tym bądź 1/8, bądź 1/16 etatu, nigdy nie był wyższy), z wynagrodzeniem liczoną każdorazowo i w każdym przypadku od najniższej możliwej podstawy wymiaru składek, tj. od wynagrodzenia minimalnego. Nie jest to oczywiście działanie zabronione, przy założeniu że odzwierciedla faktycznie dokonane z pracownikami ustalenia. Słusznie jednak organ rentowy powziął w takich okolicznościach wątpliwości co do tego, czy faktycznie w dniu 12 listopada 2015 roku płatnik składek dokonał z M. C. (1) takich a nie innych uzgodnień, z założeniem ich faktycznego realizowania, a nie tylko w celu umożliwienia M. C. uzyskania świadczeń związanych z macierzyństwem, w tym także koniecznością ewentualnego wcześniejszego korzystania ze zwolnień lekarskich.

Jak wynika z zeznań D. K. (1) decyzja dotycząca ustalenia wysokości wynagrodzenia dla M. C. została podjęta przez nią arbitralnie (D. K. wyraźnie zresztą kładła nacisk na istnienie po swojej stronie uprawnienia do podejmowania szeregu arbitralnych decyzji). Tymczasem umowa o pracę z M. C. (1) – osobą, której D. K. (1) dotąd – wedle zgodnych w tym zakresie twierdzeń stron - nie znała i której dotychczasowe doświadczenie zawodowe było raczej nikłe – gwarantować miała od dnia 12 listopada 2015 r. stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 6.600 zł brutto, co jest kwotą niebagatelną, nie tylko w zestawieniu z groszowymi zarobkami pozostałych pracowników spółki. Bezspornym było przy tym, że stanowisko specjalisty do spraw administracyjno-biurowych było nowo utworzonym stanowiskiem w spółce. Płatnik nie zatrudniał wcześniej pracowników na podobnym stanowisku; podobnie nie zatrudnił nikogo w miejsce M. C., mimo że ta po trzech miesiącach wykonywania pracy zaczęła korzystać (w sposób stały) ze zwolnień lekarskich. Wydaje się więc – w świetle zasad logiki, nie wspominając o doświadczeniu życiowym – że pracodawca, który tak jak odwołująca się spółka, dobiera takich pracowników, którzy godzą się na najniższe możliwe zarobki (co świadczy notabene o specyficznym podejściu do inwestowania w kadry), zatrudniając nową osobę, na nowe stanowisko, powinien był postąpić tak jak dotychczas, tj. zaoferować zarobki w kwocie zbliżonej do zarobków pozostałych pracowników, zwłaszcza że zatrudniał osobę całkowicie sobie nieznaną (wedle wyrażanych przed sądem twierdzeń).

Uwadze sądu nie uszło także, że obowiązki M. C. (1) nie były obowiązkami merytorycznymi (księgowymi) związanymi z utrzymaniem pracy kancelarii podatkowej i rachunkowej i jej klientów. W ocenie sądu powinno przemawiać to jednak za tym, że jej zarobki powinny być niższe od zarobków pozostałych pracowników (choć istotnie przy przyjętej przez spółkę polityce płacowej mogło to być trudne, gdyż niemożliwym było zaoferowanie pensji niższej niż minimalna przewidziana ustawą). Sąd dostrzegł zarazem, iż D. K. (1) bagatelizowała obowiązki wykonywane przez pozostałych pracowników spółki, tj. księgowych, pracownika ds. kadr i płac i specjalisty ds. bhp, wskazując, że ich praca i zadania były marginalne i podkreślając, że ciężar prowadzenia kancelarii spoczywał na niej, bądź na jej córce. D. K. (1) zeznała w szczególności, że jedynie ona zajmowała się obsługą klienta rozliczającego się miesięcznie, to ona obsługiwała klientów przyjeżdżających do biura albo jeździła do klienta po dokumenty. Zajmowała się również przekazywaniem informacji o wysokości podatku czy składek (mailowo, telefonicznie). D. K. (1) kładła zarazem duży nacisk na zły stan swojego zdrowia w spornym okresie, podkreślając jak bardzo zależało jej na zatrzymaniu w pracy M. C. (1), która – po ledwie miesięcznej znajomości – miała być „sercem kancelarii”, na którym „wszystko” miało spoczywać i która miała wgląd we wszystkie sprawy spółki, będąc zarazem „elastyczną” w przedstawionym przez D. K. (1) rozumieniu tego słowa, tj. osobą, która bezdyskusyjnie wykonuje jej polecenia.

Powyższych twierdzeń nie sposób uznać za logiczne i przekonujące. Z zeznań M. C. (1) wynika, że swoje obowiązki wykonywała ona „pod dyktando” D. K. (1), co oznacza, że nie była pracownikiem samodzielny. M. C. (1) nie twierdziła przy tym, aby wykonywała jakiegokolwiek czynności merytoryczne, związane ze świadczeniem usług dla klientów spółki, których było w tym czasie – jak wskazała D. K. – około 100. Najbardziej merytorycznymi z czynności wykonywanych

M. C. były bowiem drukowanie dokumentów PIT-11 i wpisywanie danych podmiotów we wnioskach do KRS („pod dyktando” D. K.). Trudno jednak uznać je za czynności o dużej wadze, z punktu widzenia przyczyn, dla których podmiot prowadzący działalność gospodarczą decyduje się na powierzenie prowadzenia swoich spraw księgowych profesjonalnemu biur rachunkowemu. Także z punktu widzenia funkcjonowania odwołującej się spółki decydujące powinno być w niej wykonywanie pracy przez osoby zajmujące się rozliczaniem poszczególnych klientów i naliczaniem ich podatków czy składek, a nie osoby, której zadaniem było „być w biurze” w czasie gdy nie było w nim nikogo innego, ewentualnie kserowanie dokumentów, układanie ich w określonym porządku lub ich wypełnianie, jednak tylko w ograniczonym zakresie i „pod dyktando”. Nielogiczne są więc w tym zakresie wyjaśnienia D. K., która z jednej strony twierdzi, że z uwagi na stan zdrowia zarówno ona sama, jak i jej córka A. w spornym okresie pracy albo wcale nie świadczyły (A.), bądź świadczyły ją w bardzo ograniczonym zakresie (D.), inni pracownicy wykonywali obowiązki niegodne uwagi (D. K. (1) w czasie swojego pierwszego przesłuchania nie tylko nie potrafiła wymienić tych obowiązków, ale i nawet nie pamiętała dobrze nazwisk swoich pracowników) i niemające istotnego znaczenia dla funkcjonowania spółki, a jednocześnie przyznaje, że spółka przez cały czas obsługiwała 100 klientów i z tego powodu zatrudnienie i zatrzymanie za wszelką cenę w pracy bezwolnego w istocie pracownika jakim była „elastycznie-bezdyskusyjnie” wykonująca polecenia D. K. (1) M. C. (1) miało być tak bardzo istotne.

Sąd, uznając wyjaśnienia D. K. za nielogicznie i wewnętrznie sprzeczne, miał zarazem na uwadze fakt, że wyjaśnienia M. C. i D. K. były w zasadzie jedynym zaoferowanym przez odwołujące materiałem dowodowym, mającym potwierdzić, że M. C. faktycznie wykonywała pracę w takim wymiarze i za takim wynagrodzeniem, jakie wynikały z pisemnej umowy. M. C. w czasie swojej pracy nie podpisała, ani nie wytworzyła bowiem żadnych dokumentów; wynagrodzenie za pracę miało być jej wypłacane gotówką, nie został też przedstawiony żaden świadek faktycznego wykonywania przez nią pracy określonego rodzaju. W tej sytuacji nie sposób było więc oprzeć się tylko na twierdzeniach stron, gdyż prowadziłoby to do zaakceptowania przez sąd sprzecznych nie tylko z logiką, ale i ze zdrowym rozsądkiem stanowisk osób bezpośrednio zainteresowanych korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem.

W ocenie sądu rację ma więc organ rentowy, gdy twierdzi, że prawdopodobnie jedynym powodem zwiększenia wysokości wynagrodzenia i formalnego zwiększenia wymiaru czasu pracy M. C. był zamiar uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z jej ciążą. W tym miejscu jednoznacznie trzeba też stwierdzić, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i sąd orzekający w niniejszej sprawie ma tego pełną świadomość. Co więcej, sąd orzekający w sprawie stoi na stanowisku, iż nawet jeśli głównym powodem, dla którego pracownica nawiązuje stosunek pracy jest dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym i zapewnienie sobie (i dziecku) w przyszłości środków utrzymania w postaci zasiłku macierzyńskiego, to takie dążenie nie może zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należy ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy. Nie jest również co do zasady rzeczą naganną chęć uzyskania wysokich świadczeń z tego systemu, jednakże otrzymywanie takich świadczeń musi mieć realne podstawy w wykonywanej pracy, a nie tylko w pisemnych uzgodnieniach stron. Podstawa wymiaru składki uzależniona jest bowiem od faktycznie wypłacanego wynagrodzenia za pracę, a nie od kwoty wynagrodzenia, którą strony wpisały w umowie.

W ocenie sądu orzekającego w niniejszej sprawie zebrany w sprawie materiał dowodowy uzasadniałby nawet twierdzenie, że M. C. (1) w ogóle nie świadczyła pracy na rzecz płatnika składek, a co za tym idzie, że brak było podstaw do objęcia jej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Skoro jednak organ rentowy, jak już wskazano,

zajął korzystniejsze dla M. C. stanowisko, że umowa co do zasady ma moc wiążącą, a tylko brak jest podstaw, by uznać za ważne jej postanowienia dotyczące wysokości wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy, sąd był tym stwierdzeniem związany. Tym bardziej jednak w ocenie sądu w świetle zaoferowanego materiału dowodowego zasadna jest ocena, że ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie 6.600 zł brutto miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione zatem było ustalenie, że łącząca ubezpieczoną z zainteresowaną umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jak również wymiaru czasu pracy, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W tych okolicznościach ustalenie przez organ rentowy podstawy wymiaru składki na poziomie ustalonego przez strony wynagrodzenia na mocy umowy z 12 października 2015 r. tj. na kwotę 1.750 zł, należało uznać za w pełni trafne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołania.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Zgodnie z art. § 2 pkt 5 rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym do 27 października 2016 r. (tj. obowiązującym w dacie złożenia odwołania) stawki minimalne wynosiły przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 50 000 zł do 200 000 zł – 7.200 zł (wartość przedmiotu sporu ustalono zaś w niniejszej sprawie na kwotę ponad 52 tysięcy złotych). Sąd kierował się nadto treścią uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r. III UZP 2/16, której nadano moc zasady prawnej. W uchwale tej Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Od dnia 1 stycznia 2016 r. kwestie dotyczące opłat za czynności radców prawnych reguluje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w której kwestie dotyczące stawek minimalnych obliczanych od wartości przedmiotu sporu reguluje w § 2, stąd też te właśnie przepisy znalazły zastosowanie w sprawie.