

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Czaplak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 czerwca 2017 r. w S.

sprawy J. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

z udziałem S. G. (1)

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania J. B. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 29 listopada 2016 roku nr (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. B. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u S. G. (1) w styczniu 2016 roku wynosi 9000 (dziewięć tysięcy) złotych;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz J. B. (1) tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 5400 (pięciu tysięcy czterystu) złotych.

UZASADNIENIE

Decyzją z 29 listopada 2016 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. B. (1) w związku z zatrudnieniem u płatnika (...) S. G. (1) i ustalił, iż J. B. podlega w styczniu 2016 roku ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z podstawą wymiaru składki w wysokości 1850 zł, a ubezpieczeniu zdrowotnemu z podstawą wymiaru składki 1596,36 zł.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż nie kwestionuje ważności zawartej przez strony umowy o pracę, w ramach której J. B. została zatrudniona przez S. G. w pełnym wymiarze czasu pracy na nowo utworzonym stanowisku dyrektora, jednakże jego wątpliwość budzi wysokość przyznanego jej z tego tytułu wynagrodzenia (9.000 zł brutto). W tym zakresie organ podkreślił, że pomimo rozległego zakresu obowiązków jako dowód świadczenia pracy przez J. B. płatnik przedłożył zaledwie cztery podpisane przez nią umowy. Zdaniem ZUS ilość i rodzaj wykonanych przez ubezpieczoną zadań nie spowodowały po stronie płatnika składek na tyle wymiernych korzyści ekonomicznych, żeby

uzasadniało to przyznanie jej wynagrodzenia w kwocie wyższej niż wynagrodzenie minimalne. Organ rentowy wskazał nadto, że za ustaleniem wynagrodzenia na poziomie 9.000 zł nie przemawia kondycja finansowa płatnika, w tym wielkość dochodu uzyskanego przez niego w roku 2015. Zdaniem organu ustalenie wysokiego wynagrodzenia miało na celu umożliwienie ubezpieczonej osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych, kosztem innych uczestników tego systemu, poprzez uzyskanie zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego naliczonego od podwyższonej podstawy.

J. B. (1), reprezentowana przez pełnomocnika będącego radcą prawnym, odwołała się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę i ustalenie podstawy wymiaru składek na swoje ubezpieczenia na dotychczasowym poziomie, zgodnie z zawartą umową o pracę. Dodatkowo wniosła o zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zakwestionowała zasadność podważenia przez organ rentowy wysokości ustalonego w umowie wynagrodzenia, wskazując, że stanowiło ono godziwą i słuszną zapłatę za powierzone jej obowiązki i świadczoną pracę. Nadmieniała również, że w chwili zawierania umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży; o ciąży dowiedziała się dopiero 11 stycznia 2016 r.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wniósł o jego oddalenie, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Pełnomocnik organu złożył ponadto wniosek o obciążenie odwołującej się obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

S. G. (1) w toku procesu oświadczył, że nie zgadza się z decyzją wydaną przez ZUS.

Wartość przedmiotu sporu została określona przez pełnomocnika ubezpieczonej na kwotę 85.800 zł. Organ rentowy nie zakwestionował prawidłowości tego ustalenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. G. (1) w roku 2016 prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...). Siedziba jego firmy mieściła się w miejscowości (...).

S. G. w latach 2007-2012 także prowadził działalność gospodarczą, w ramach której faktycznie wykonywał prace na terenie Danii. Świadczył wówczas usługi przeładunkowe, rozładunkowe, wykonywał prace związane z pakowaniem towarów. Nie zatrudniał wówczas pracowników. Następnie zawiesił prowadzenie działalności gospodarczej.

W maju 2015 r. S. G. wznowił prowadzenie działalności gospodarczej, zmieniając także jej przedmiot i określając go jako usługi budowlane związane z rozbiórką, wznoszeniem budynków, prace wykończeniowe, montaż stolarki budowlanej, wykonywanie instalacji. Dodatkowo wznawiając działalność gospodarczą zamierzał zająć się działalnością deweloperską – w tym celu w połowie 2015 roku kupił działkę budowlaną w S.. Ponadto zamierzał zająć się sprzedażą basenów ogrodowych i jacuzzi oraz planował rozszerzyć prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą o usługi pośrednictwa pracy (zamierzał kierować pracownikami do pracy w Norwegii).

W zeznaniu podatkowym PIT-28 za rok 2015 S. G. wykazał przychód z prowadzonej działalności gospodarczej w wysokości 16.000 zł.

Poza prowadzeniem działalności gospodarczej S. G. pracował także w latach 2015-2016 i w latach wcześniejszych na podstawie umowy o pracę w Norwegii, gdzie zajmował się montażem basenów ogrodowych. Z tytułu tego zatrudnienia osiągał w tamtym okresie przychód w wysokości około pół miliona koron rocznie.

W latach 2015-2016 płatnik podróżował między Polską a Norwegią średnio raz w miesiącu.

Dowody:

- pisemne wyjaśnienia płatnika z 15.04.2016 r. – w aktach kontroli ZUS;

- pismo Naczelnika US w S. z 14.04.2016 r. – w aktach kontroli ZUS;

- wyjaśnienia S. G. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36v-37 akt sprawy.

W związku z planowanym rozszerzeniem profilu działalności gospodarczej S. G. (1) podjął decyzję o zatrudnieniu zaufanego i kompetentnego pracownika, który reprezentowałby go i prowadził sprawy związane z jego działalnością gospodarczą w Polsce.

Od swojej matki S. G. dowiedział się o możliwości zatrudnienia J. B. (1) (jego matka zna matkę J. B.). Po rozmowach z J. B. (1) oraz po sprawdzeniu jej umiejętności (razem z S. G. uczestniczyła m.in. w rozmowach i negocjacjach dotyczących zakupu nieruchomości w S. w połowie 2015 roku) S. G. uznał, że będzie ona kompetentną osobą do prowadzenia spraw jego firmy w Polsce, w tym zajmie się reprezentowaniem go przed urzędami, klientami, będzie odbierała dokumentację i podpisywała umowy.

Dowody:

- pisemne wyjaśnienia płatnika z 15.04.2016 r. – w aktach kontroli ZUS;

- wyjaśnienia S. G. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36v-37 akt sprawy;

- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 46-49 akt sprawy.

J. B. (1) ma wykształcenie wyższe - w październiku 2007 r. ukończyła studia licencjackie na kierunku pedagogika w zakresie doradztwo społeczne w Wyższej Szkole (...) w W.. W roku 2009 ukończyła również szkolenia w zakresie stosowania kodeksu postępowania administracyjnego oraz w zakresie jednolitego rzeczowego wykazu akt, instrukcji kancelaryjnej, archiwum zakładowego.

J. B. (1) od 1 stycznia 2008 r. jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku inspektora w D. Ewidencji i Świadczeń. Do jej obowiązków należy pierwszy kontakt z osobą bezrobotną, rejestracja osób bezrobotnych, wprowadzanie danych do systemu, naliczanie zasiłków.

Dowody:

- dyplom ukończenia studiów z 2.10.2007 r., zaświadczenie z Fundacji (...), certyfikat (...), umowa o pracę z 31.12.2007 r. – w aktach kontroli ZUS;

- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k.46-49 akt sprawy.

W dniu 31 grudnia 2015 r. J. B. (1) i S. G. (3) podpisali umowę o pracę. Na jej podstawie J. B. (1) została zatrudniona przez S. G. na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora za wynagrodzeniem w kwocie 9.000 zł brutto miesięcznie. Strony ustaliły zadaniowy czas pracy ubezpieczonej (przy przyjęciu 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu). Jako miejsce wykonywania pracy wskazano terytorium RP. Termin rozpoczęcia pracy określono na 1 stycznia 2016 r.

Do obowiązków J. B. (1) na powierzonym jej stanowisku miało – zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków - należeć: reprezentowanie pracodawcy przed urzędami, reprezentowanie pracodawcy na spotkaniach z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie kontaktu ze stałymi klientami, czynności marketingowe, przygotowywanie ofert, negocjowanie warunków umowy, sporządzanie i podpisywanie umów, prowadzenie dokumentacji firmy, przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, nadzór nad procesami zakupowymi, podpisywanie umów i innych dokumentów formalnych, udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy.

Przy podpisywaniu umowy o pracę strony nie uzgadniały, że J. B. zajmie się pośrednictwem pracy, gdyż w tym czasie S. G. prowadził działalność wyłącznie w zakresie usług budowlanych. Ustalono natomiast, że po rozszerzeniu przez S. G. działalności o sprzedaż i obsługę basenów i wanien z hydromasażem, J. B. miała zajmować się również tą częścią działalności płatnika.

S. G. (1) sam zaproponował J. B. (1) wynagrodzenie w takiej a nie innej kwocie, uznające je za adekwatne do zadań i obowiązków dyrektora reprezentującego jego firmę. Początkowo zamierzał finansować je ze swoich oszczędności poczynionych w związku z wykonywaniem pracy w Norwegii.

Dowody:

- umowa o pracę z 31.12.2015 r., zakres obowiązków i informacja o warunkach zatrudnienia - w aktach kontroli ZUS;
- wyjaśnienia S. G. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 36v-37 akt sprawy;
- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 46-49 akt sprawy.

S. G. (1) skierował J. B. (1) na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy. Zaświadczenie lekarskie, w którym potwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia przez ubezpieczoną zatrudnienia na stanowisku dyrektora wydano w dniu 8 stycznia 2016 r.

Niesporne, a nadto dowód: zaświadczenie lekarskie z 8.01.2016 r. - w aktach kontroli ZUS.

4 stycznia 2016 r. J. B. (1) odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W dniu 4 stycznia 2016 r. dodatkowo została zapoznana z ryzykiem zawodowym na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Niesporne, a nadto dowody: karta szkolenia wstępnego BHP oraz informacja o zapoznaniu pracownika z ryzykiem zawodowym z 4.01.2016 r. – w aktach kontroli ZUS.

J. B. (1) wykonywała pracę na rzecz S. G. (1) w siedzibie jego firmy, a także - z uwagi na specyfikę pracy i konieczność spotkań z klientami - poza nią. Godziny świadczenia przez nią pracy były na bieżąco dostosowywane do potrzeb spotkań z klientami oraz do faktu równoczesnego wykonywania przez nią pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy.

J. B. (1) podpisywała na potrzeby S. G. listę obecności. Swoją obecność w pracy potwierdziła na nich podpisami w dniach 2 stycznia 2016 r. (sobota), 4-5 stycznia 2016 r. (poniedziałek – wtorek), 7-8 stycznia 2016 r. (czwartek – piątek), 10 – 15 stycznia 2016 r. (od niedzieli do piątku), 18-29 stycznia 2016 r. (2 tygodnie od poniedziałku do piątku łącznie z sobotą (23.01.2016 r.) i niedzielą (24.01.2016 r.)).

Dowody:

- lista obecności, pisemne wyjaśnienia S. G. z 15.04.2016 r., pisemne wyjaśnienia J. B. z 27.05.2016 r. – w aktach kontroli ZUS;
- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 46-49 akt sprawy.

Z kolei w związku z zatrudnieniem w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. w styczniu 2016 r. J. B. (1) faktycznie świadczyła pracę u tego pracodawcy w dniach od 4 stycznia do 13 stycznia i od 18 stycznia do 22 stycznia w godzinach od 7.30 do 15.30 w siedzibie urzędu przy ul. (...) w S.. Z kolei w dniach 14-15 stycznia oraz od 25 do 27 stycznia przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniach 28-29 stycznia korzystała ze zwolnienia od pracy przysługującego pracownikowi wychowującemu dziecko (art. 188 k.p).

J. B. (1) planowała, żeby przez okres pół roku kontynuować zatrudnienie jednocześnie w PUP i u S. G.. Zamierzała zrezygnować z pracy w PUP w momencie kiedy działalność firmy płatnika rozwinęłaby się w takim stopniu, że nie byłoby dłużej możliwe łączenie obu obowiązków.

Dowody:

- pismo PUP z 15.04.2016 r. – w aktach kontroli ZUS;

- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 46-49 akt sprawy.

W dniu 7 stycznia 2016 r. J. B. (1) podpisała w imieniu płatnika umowę o roboty budowlane z R. G., obejmującą wykonanie przez płatnika ogrodzenia i jego montażu wokół lokalu w S. przy ul. (...) za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł brutto.

Następnie, w dniu 15 stycznia 2016 r. J. B. zawarła w imieniu S. G. umowę o współpracy, w ramach której S. G. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zobowiązał się wykonywać w ramach stałej współpracy usługi montażu asortymentu oferowanego przez (...), w szczególności okien, drzwi, konstrukcji z PCV i aluminium za wynagrodzeniem wynoszącym od 75 do 80% kwoty wartości wykonanej usługi, pomniejszonej o 2% kaucji z tytułu rękojmi i gwarancji.

W związku z zawarciem tej umowy w styczniu 2016 r. S. G. wykonał dla (...) dwa zlecenia montażu okien, na co wystawił fakturę na kwotę 15.122,59 zł.

W dniu 19 stycznia 2016 r. J. B. (1) zawarła w imieniu płatnika dwie kolejne umowy. Pierwsza z nich dotyczyła stałej współpracy z firmą Usługi (...)–BUT E. W. jako podwykonawcą. W ramach tej umowy płatnik miał zlecać firmie (...) niektóre usługi budowlane, których sam nie mógłby wykonać. Druga umowa dotyczyła wykonania przez firmę płatnika na rzecz R. G. montażu urządzeń basenowych w terminie od 1.04.do 30.04.2016 r. za wynagrodzeniem 1000 zł netto plus VAT.

Dowody:

- umowy o współpracy z 7.01.2016 r., z 15.01.2016 r., z 19.01.2016 r., pismo F. z 29.08.2016 r., faktura nr (...), zlecenie z 16.01.2016 r., zlecenie z 26.01.2016 r. – w aktach kontroli ZUS;

- zeznania świadka D. G. w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 37-37v akt sprawy;

- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 46-49 akt sprawy.

Z dniem 1 stycznia 2016 r. S. G. (1) zgłosił J. B. (1) do ubezpieczeń społecznych. Deklarację zgłoszeniową wypełnił w dniu 8 stycznia 2016 r.

W imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA wypełnionym w dniu 12 lutego 2016 r. S. G. zadeklarował podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne J. B. w styczniu na kwotę 9000 zł.

Dowody: deklaracja (...) z 8.01.2016 r. i raport ZUS RCA z 12.02.2016 r. – w aktach kontroli ZUS.

W momencie podpisywania umowy o pracę z S. G. J. B. (1) była w ciąży. Kartę ciąży założono jej w dniu 11 stycznia 2016 r. Odnotowano wówczas, że jest to 6-7 tydzień ciąży, przewidywany termin porodu określono na 31 sierpnia 2016 r. (data ostatniej miesiączki 23 listopad 2015 r.).

J. B. (1) od 1 lutego 2016 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą przebywała nieprzerwanie do porodu, który miał miejsce w dniu 6 sierpnia 2016 r.

Dowody:

- karta ciąży – k. 7-9 akt sprawy;

- wyjaśnienia J. B. (1) w wersji elektronicznej oraz protokół – k. 46-49 akt sprawy.

S. G. (1) wypłacił J. B. (1) za styczeń 2016 r. wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł brutto (6337,15 zł netto), za luty 2016 r. - wynagrodzenie chorobowe w kwocie 7507,23 zł brutto (6128,58 zł netto), za marzec 2016 r. - wynagrodzenie chorobowe w kwocie 1035,48 zł brutto (902,29 zł netto) – za okres do 4 marca 2016 r.

Niesporne, a nadto dowody: listy płac - w aktach kontroli ZUS.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się uzasadnione.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 963 ze zm., dalej jako: ustawa), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy stanowi, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Zgodnie zaś z art. 83 ust. 1 pkt 3 cytowanej ustawy, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

W niniejszej sprawie spór – którego zakres został wyznaczony treścią decyzji organu rentowego – dotyczył wyłącznie wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne J. B. (1) w związku z zatrudnieniem u S. G. (1). Wydając decyzję takiej a nie innej treści organ rentowy nie zakwestionował bowiem faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w okresie od 1 stycznia 2016 r., a uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę było znacząco zawyżone. Organ powziął w tym zakresie wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę, zawartej na krótko przed skorzystaniem przez ubezpieczoną ze świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego w związku z ciążą.

Sąd w toku procesu przeprowadził wszystkie zaoferowane przez obie strony dowody, tj. zarówno dowody z dokumentów (w tym zgromadzone przez organ rentowy), jak i z zeznań świadka D. G. oraz stron (J. B. i S. G.). Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości sądu; także prawdziwość zawartych w nich danych (a więc np. treść wyjaśnień przedstawionych przez Powiatowy Urząd Pracy w S. czy treść i rodzaj umów zawartych przez J. B. w imieniu S. G.) nie była przedmiotem sporu. Z kolei zeznania przesłuchanych w sprawie osób należało ocenić jako spójne, logiczne i zbieżne ze sobą wzajemnie, co – zwłaszcza przy braku jakichkolwiek dowodów przeciwnych zaoferowanych przez organ rentowy - nakazywało uznanie ich za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd dając wiarę wyjaśnieniom płatnika i ubezpieczonej w zakresie wskazywanych przez nich motywów zawarcia umowy o pracę oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia na poziomie 9000 zł brutto miesięcznie wziął przy tym pod uwagę, że wprawdzie teoretycznie tak J. B. (1), jak i S. G. mogliby zostać uznane za mało wiarygodni, gdyż są

niewątpliwie zainteresowani korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy, to jednak nie sposób było nie zauważyć, że przedstawili oni spójną wersję zdarzeń, mającą oparcie w pozostałym materiale dowodowym, którym organ rentowy – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, będącego radcą prawnym - nie przeciwstawił równie spójnej wersji przeciwnej. Tymczasem w postępowaniach takich jak niniejsze główny ciężar dowodu spoczywa na organie rentowym.

W tym miejscu koniecznym jest podkreślenie, że odwołanie od decyzji organu rentowego wszczyna postępowanie sądowe i w tym znaczeniu jest podobne do pozwu. Jednakże nie jest to zwykle postępowanie cywilne, w którym regułą jest, że powód powinien udowodnić fakty, na których opiera powództwo. W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2007 roku, sygn. akt I UK 269/06). Wyrażnego i jednoznacznego podkreślenia wymaga też, że do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie – bez żadnych ograniczeń – reguła wynikająca z 232 k.p.c., obowiązuje więc zasada kontradiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. Wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia go więc od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu (tak: Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 7 stycznia 2010 r., sygn. akt II UK 148/09).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego sporu, należało więc przyjąć, że organ rentowy zarzucając ubezpieczonej i płatnikowi naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie ubezpieczonej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 9.000 zł brutto należało ocenić jako czynność z jakichś względów nieważną, przy jednoczesnym poszanowaniu obowiązującym w polskim prawie, w tym także prawie pracy, zasady swobody zawierania umów i kształtowania ich treści (w przypadku prawa pracy – z ograniczeniami wynikającymi z Kodeksu pracy i zasad prawa pracy). W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostął jednak swojemu obowiązkowi. W toku postępowania nie zostały przedstawione jakiegokolwiek miarodajne dowody, które mogłyby podważyć wiarygodność twierdzeń ubezpieczonej i płatnika, iż wysokość umówionego przez nich wynagrodzenia była odpowiednia do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez J. B. (1) pracy. Sąd dał więc w tym zakresie wiarę wersji prezentowanej przez odwołujące się strony.

Odnosząc się więc do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, w pierwszej kolejności trzeba przypomnieć, że zasadą prawa pracy jest – wyrażone w art. 13 Kodeksu pracy – prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia. Powinno być ono przy tym tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych orzecznictwo akceptuje przy tym dokonywanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych ingerencji w wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Przykładem w tym zakresie może być wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r. (III UK 7/09), w którym podkreślono, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Uprawnienie to wywodzi się przy tym z przepisu art. 86 ust. 2 tej ustawy systemowej, który upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek, która to kontrola obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

Jednocześnie w tym miejscu trzeba podkreślić, że sama dopuszczalność ingerencji organu rentowego w wysokość umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie przesądza jeszcze o zasadności takiej ingerencji w każdym wypadku. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień jest bowiem rzeczą ważną, podlegającą

ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa (aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny). Najdobitniej wyraża to art. 353 Kodeksu cywilnego, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 Kodeksu pracy) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 Kodeksu cywilnego 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

W ocenie sądu w składzie orzekającym w niniejszej sprawie możliwość ingerowania przez organ rentowy w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy – zwłaszcza w przypadku umów o pracę zawieranych z prywatnym przedsiębiorcą, jak to miało miejsce w realiach niniejszej sprawy – musi zostać ograniczona tylko do sytuacji wyjątkowych, a badanie powinno odbywać się pod kątem rażącego naruszenia prawa w aspekcie pozorności postanowień takiej umowy albo jej oczywistej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99). Wynagrodzenie godziwe nie może być więc w szczególności utożsamiane wyłącznie z wynagrodzeniem godziwym z punktu widzenia interesu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wypłacającego świadczenia o wysokości powiązanej z wysokością wynagrodzenia, tj. wynagrodzeniem najniższym z możliwych.

Uwzględniając uwagi płynące z powyższych rozważań, w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, sąd doszedł więc do przekonania, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy pracownicą J. B. (1), a pracodawcą – S. G. (1) w dniu 31 grudnia 2015 roku jest zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego w zakresie wysokości uzgodnionego przez strony wynagrodzenia.

Podstawą powzięcia przez organ rentowy wątpliwości co do motywów ustalenia przez strony należnego ubezpieczonej wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zawartej w dniu 31 grudnia 2015 r. na kwotę 9.000 zł brutto było przy tym de facto wyłącznie skorzystanie przez ubezpieczoną w krótkim czasie od zatrudnienia w przedsiębiorstwie prowadzonym przez płatnika z zasiłków chorobowych i opiekuńczych.

W tym kontekście zatem już na wstępie wymaga podkreślenia to, że żaden przepis prawa nie zabrania pracownikom korzystania w czasie zatrudnienia z przewidzianych ustawowo świadczeń na wypadek czasowej niezdolności do pracy. Co więcej, nawet jeśli głównym powodem, dla którego pracownica nawiązuje stosunek pracy jest dążenie do uzyskania przez to ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym (np. w związku z ciążą), to nie można uznać tego za działanie 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. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy bowiem o zamiarze obejścia prawa, a dążenie 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 (tak: wyroki Sądu Najwyższego z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05 oraz z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05).

Dodatkowo wydaje się koniecznym podkreślenie, że nawet jeśli ubezpieczona i płatnik podpisując umowę o pracę wiedzieliby o tym, że J. B. jest w ciąży, miałyby to znaczenie jedynie w takiej sytuacji, w której obowiązki wynikające dla

obu stron z nawiązania stosunku pracy nie byłyby w istocie realizowane. Tymczasem organ rentowy w analizowanym przypadku w żaden sposób nie kwestionował tego, że od 1 stycznia 2016 r. do rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia chorobowego w związku z ciężką umową o pracę była wykonywana.

Wymaga też jednoznacznego zaakcentowania, że ustalone przez strony na kwotę 9000 zł wynagrodzenie może – oceniając sprawę obiektywnie – zostać uznane za adekwatne do rodzaju i zakresu ciężących na J. B. obowiązków pracowniczych. Została ona bowiem zatrudniona na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności, przejmując w istocie formalne obowiązki S. G. związane z prowadzeniem przez niego działalności na terenie Polski. Z pisemnego zakresu obowiązków oraz z wyjaśnień stron wynika, że do obowiązków ubezpieczonej jako dyrektora miało należeć: reprezentowanie pracodawcy przed urzędami, reprezentowanie pracodawcy na spotkaniach z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie kontaktu ze stałymi klientami, czynności marketingowe, przygotowywanie ofert, negocjowanie warunków umowy, sporządzanie i podpisywanie umów, prowadzenie dokumentacji firmy, przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, nadzór nad procesami zakupowymi, podpisywanie umów i innych dokumentów formalnych, udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy. Z obowiązków tych się wywiązywała, skoro tylko w pierwszym miesiącu swojej pracy doprowadziła do podpisania czterech umów, z których jedna zaowocowała zleceniem o wartości kilkunastu tysięcy złotych. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołującej i płatnika o ekwiwalentności otrzymywanego przez J. B. wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych.

Należy zresztą w tym miejscu zaakcentować fakt, że umówiona przez strony kwota 9000 złotych brutto nie jest sumą „bajońską”; przeciwnie trzeba uznać ją za wynagrodzenie normalne, pozwalające na realizację zwykłych, a nie nadmiernie wygórowanych potrzeb. Przyznanie pracownikowi wynagrodzenia wprawdzie wyższego od kwoty przeciętnego wynagrodzenia nie jest niczym nadzwyczajnym, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który tak jak ubezpieczona zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się inicjatywą i odpowiedzialnością.

Z kolei odnosząc się do argumentacji organu rentowego, że w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego a następnie urlopu macierzyńskiego nikt nie został zatrudniony na jej miejsce oraz, że przychód płatnika z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w roku 2015 r. wyniósł 16000 zł, co doprowadziło organ do wniosku, że zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem 9.000 zł nie miało racjonalnego uzasadnienia, trzeba wskazać, iż w polskim systemie prawnym żaden przepis nie przyznaje ani sądom, ani organowi rentowemu prawa do oceniania działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego (w sensie ekonomicznym) zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, w tym np. w uzasadnieniu wyroku z 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3).”

Co więcej, odnosząc się do omawianego argumentu organu rentowego jeszcze raz należy wskazać, że J. B. (1) została zatrudniona w celu de facto prowadzenia firmy płatnika na terenie Polski. S. G. w związku z tym poszukiwał osoby zaufanej. W tej sytuacji należało uznać za prawdopodobne wyjaśnienie, że płatnik czeka na powrót ubezpieczonej do

pracy, wiedząc że ta nie planuje korzystać z wieloletniego urlopu wychowawczego, a zamierza jak najszybciej wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim i z tej przyczyny nie widzi podstaw, by zatrudnić kogoś w jej miejsce.

Jeśli chodzi z kolei o odniesienie się do wielkości przychodu płatnika z prowadzonej działalności gospodarczej, który w roku 2015 wyniósł jedynie 16.000 zł, to w ocenie sądu w realiach niniejszej sprawy (w której pracodawcą była osoba fizyczna, a nie prawna) należało wziąć pod uwagę, że z wyjaśnień płatnika (których wiarygodności pełnomocnik organu rentowego w żaden sposób nie zakwestionował) wynikało, że w 2015 r. S. G. wznowił prowadzenie działalności gospodarczej po jej wcześniejszym zawieszeniu. W konsekwencji logicznym się wydaje, że przychód z prowadzonej działalności gospodarczej w roku 2015 mógł jeszcze nie być wysoki. Nie zostało również w sprawie zakwestionowane przez ZUS, że płatnik pracuje na podstawie umowy o pracę w Norwegii i z tego tytułu osiąga przychód roczny w wysokości pół miliona koron, a zatem faktycznie mógł przynajmniej w początkowym okresie dysponować oszczędnościami pozwalającymi na wypłacanie ubezpieczonej umówionego wynagrodzenia. W przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nie istnieje zaś żaden powód, dla którego nie miałby on – jeśli uważa taką decyzję za z jakichś względów uzasadnioną – finansować wynagrodzenia zatrudnianych przez siebie osób ze swoich „prywatnych” środków.

Kolejną okolicznością faktyczną, która wymagała odniesienia się, był fakt równoczesnego wykonywania przez J. B. pracy na rzecz S. G. (1) i Powiatowego Urzędu Pracy w S.. W ocenie sądu brak było podstaw, by wyłącznie na tej podstawie zakwestionować ważność zapisów łączących ubezpieczoną z płatnikiem umowy o pracę dotyczących wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia. Zawierając umowę o pracę płatnik wiedział bowiem, że J. B. jednocześnie pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy. Strony umowy uznały, że ubezpieczona będzie w stanie połączyć obowiązki dyrektora w firmie płatnika z pracą w PUP. Z wyjaśnień ubezpieczonej wynikało przy tym, że zamierzała zrezygnować z pracy w PUP w momencie kiedy działalność firmy płatnika rozwinęłaby się w takim stopniu, że ubezpieczona nie dałaby rady łączyć pracy na dwa etaty. Sąd zgodził się z argumentacją odwołujących się, mając na uwadze, że ubezpieczona w ramach zatrudnienia u płatnika miała pracować w zadaniowym czasie pracy, nadto z listy obecności ubezpieczonej w pracy u płatnika w styczniu 2016 r. wynika, że w firmie płatnika pracowała również w soboty i niedziele (a zatem w dni wolne od pracy w PUP). Co więcej z informacji udzielonej przez Powiatowy Urząd Pracy wynikało, że w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 stycznia 2016 r. ubezpieczona świadczyła pracę w PUP tylko w dniach od 4 stycznia do 13 stycznia i od 18 stycznia do 22 stycznia w godzinach od 7.30 do 15.30 w siedzibie urzędu przy ul. (...) w S.. W dniach 14 – 15 stycznia oraz od 25 do 27 stycznia ubezpieczona przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniach 28-29 stycznia korzystała ze zwolnienia od pracy przysługującego pracownikowi wychowującemu dziecko (art. 188 k.p). Niespornym w sprawie było, że w dniach 7 stycznia i 19 stycznia 2016 r. (a zatem w dniach kiedy pracowała w PUP w godzinach od 7.30 do 15.30) ubezpieczona świadczyła również pracę na rzecz płatnika. W dniu 7 stycznia 2016 r. zawarła bowiem w imieniu płatnika umowę o roboty budowlane z R. G., z kolei w dniu 19 stycznia 2016 r. zawarła w imieniu płatnika dwie umowy (z firmą Usługi (...) - BUT E. W. oraz z R. G.). Kolejną umowę w imieniu płatnika ubezpieczona podpisała w imieniu płatnika w dniu 15 stycznia 2016 r., kiedy korzystała z urlopu wypoczynkowego w Powiatowym Urzędzie Pracy. Z powyższego wynika więc, że ubezpieczona faktycznie godziła ze sobą pracę na dwóch etatach (przynajmniej w tym początkowym okresie zatrudnienia).

Z kolei odnośnie do argumentacji organu rentowego, że nielogicznym jest aby osoba w ciąży podejmowała kolejne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, należy wskazać, że sama ciąża nie stanowi przeciwwskazania do wykonywania pracy na dwóch etatach. Ubezpieczona podpisując umowę o pracę z płatnikiem była bowiem zaledwie w 6 tygodniu ciąży i w dniu 8 stycznia 2016 r. uzyskiwała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawało również i to, że ubezpieczona skorzystała z zasiłku chorobowego po upływie miesiąca od zatrudnienia. Skoro niespornym było, że J. B. (1) po podpisaniu umowy o pracę, pracę przewidzianą tą umową rzeczywiście świadczyła, zaś ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że wynagrodzenie za wykonywanie tej pracy było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na niej obowiązków

pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona po podpisaniu umowy przepracowała de facto wyłącznie jeden miesiąc.

Mając zatem na uwadze wszystkie powyższe okoliczności, sąd uznał odwołanie za w pełni uzasadnione. Dlatego na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Zgodnie z tą ostatnią regulacją stawki minimalne wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach o takiej wartości przedmiotu sporu jak niniejsza wynosiły 5400 zł.

Rozstrzygając o kosztach procesu sąd kierował się wytycznymi zawartymi w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., sygn. akt 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 2013r., 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 którym kwestie dotyczące stawek minimalnych obliczanych od wartości przedmiotu sporu reguluje przywołany wyżej § 2.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w punkcie II. sentencji wyroku.