

Sygn. akt VII U 937/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2016 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy M. Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w  
W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem R. Ł.

na skutek odwołania M. Ł.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w  
W. z dnia 29 kwietnia 2016r. znak: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że  
podstawa wymiaru składek M. Ł. z tytułu zatrudnienia  
u R. Ł. na podstawie umowy o pracę w pełnym  
wymiarze czasu pracy, wynosi od dnia 1 sierpnia 2015r. kwotę  
3.000 zł (trzy tysiące złotych) miesięcznie.

## UZASADNIENIE

**M. Ł.** w dniu 20 maja 2016r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

II Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 29 kwietnia 2016r., nr (...), ustalającej, że podstawa wymiaru składek z tytułu wykonywania umowy o pracę zawartej w wymiarze pełnego etatu od dnia 1 sierpnia 2015r. w firmie (...) z siedzibą w Z. wynosi 1.750,00 zł brutto miesięcznie i wniosła o jej zmianę.

W uzasadnieniu odwołania od decyzji ubezpieczona wskazała, że została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu od dnia 1 sierpnia 2015r. w firmie (...) z siedzibą w Z. na stanowisku (...) menagera. Do jej podstawowych obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy należało utrzymywanie bieżącego kontaktu z klientami i dostawcami, przyjmowanie zamówień od klientów oraz składanie zamówień do dostawców, dokonywanie odbioru towarów przychodzących, sprawowanie kontroli płatności kontrahentów, nadzorowanie realizacji planów sprzedaży, organizowanie transportu sprzedawanego towaru do odbiorców, planowanie produkcji oraz kontrola jakości, wprowadzanie dokumentów do programu księgowego, wykonywanie pracy biurowej, a także przygotowywanie raportów sprzedażowych, zakupowych, należności i

zobowiązań dla właściciela firmy. Podkreśliła, że dowodami wskazującymi na wykonywanie przez nią pracy na w/w stanowisku pracy są dobrowolne oświadczenia klientów firmy (...), z którymi współpraca była realizowana w spornym okresie czasu, jak również korespondencja e-mail z kontrahentami firmy w takich sprawach jak składanie i przyjmowanie zamówień, ustalanie terminów ich realizacji, kontrola zobowiązań oraz negocjowanie i ustalanie cen zakupowych oraz sprzedaży. Zaznaczyła, że z korespondencji tej jednoznacznie wynika, że w ramach świadczonej pracy prowadziła negocjacje cenowe, dokonywała zamówień u dostawców, zajmowała się organizacją firmowych materiałów reklamowych, monitorowała należności od kontrahentów oraz organizowała transport towarów. Wszystkie wskazane powyżej obowiązki pracownicze były przez nią wykonywane sumiennie przez 8 godzin dziennie, zazwyczaj od poniedziałku do piątku, pomiędzy godziną 8:00 a 16:00, ale ze względu na zajmowane przez nią stanowisko (...) menagera, jej czas pracy był nienormowany.

Zdaniem ubezpieczonej, ustalona w stosunku do niej podstawa wymiaru składek z tytułu wykonywania umowy o pracę w wysokości 1.750,00 zł brutto miesięcznie jest rażąco niska i krzywdząca, biorąc pod uwagę posiadane doświadczenie zawodowe oraz zdobyte kwalifikacje. Ubezpieczona podkreśliła, że praktykę zawodową zdobywała od wielu lat w strukturach rodzinnej firmy, początkowo pomagając rodzicom w jej prowadzeniu jako członek rodziny i nie pobierając z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Zaznaczyła, iż fakt, że płatnikiem składek jest jej matka nie miał wpływu na wysokość ustalonego w stosunku do niej wynagrodzenia za pracę, albowiem zarobki na stanowisku kierownika ds. dystrybucji z reguły kształtują się na poziomie od 3.000,00 zł do 8.000,00 zł brutto miesięcznie. Oświadczyła także, że nie pozostaje z właścicielką firmy we wspólnym gospodarstwie domowym, pomimo wspólnego adresu zamieszkania. Ponadto wskazała, że jej wynagrodzenie nie odbiegało od wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych w firmie, w tym m.in. od wynagrodzenia uzyskiwanego przez P. D. (1), która obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim. Podkreśliła także, że przesłanką do obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie może być okoliczność braku posiadania przez nią tytułu do ubezpieczeń, albowiem do dnia 31 lipca 2015r. była związana stosunkiem pracy z innym pracodawcą i z tego też tytułu była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Z kolei decyzja w przedmiocie zmiany zatrudnienia była podyktowana chęcią podjęcia przez nią pracy na wyższym stanowisku oraz z wyższym wynagrodzeniem. W konkluzji odwołania, M. Ł. stwierdziła, że organ rentowy bezpodstawnie ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1.750,00 zł brutto miesięcznie, gdyż winien ustalić ją przyjmując kwotę 3.000,00 zł. Powołując się na powyższe okoliczności, ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji (odwołanie z dnia 20 maja 2016r., k. 2-4 a.s.).

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającego na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Nadmieniono również, że ze złożonych dokumentów ubezpieczeniowych wynika, że M. Ł. od dnia 1 sierpnia 2015r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę w firmie (...) z siedzibą w Z.. Umowa została zawarta od wskazanej powyżej daty, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000,00 zł, na stanowisku (...) menagera. W złożonych dokumentach rozliczeniowych płatnik składek zadeklarował następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za M. Ł.: za miesiące sierpień i wrzesień 2015r. – 3.000,00 zł, za miesiąc październik 2015r. – 2.700,00 zł, za miesiąc listopad 2015r. – 1.200,00 zł, za miesiąc grudzień 2015r. – 3.000,00 zł, za miesiąc styczeń 2016r. – 500,00 zł i za miesiąc luty 2016r. – 0,00 zł.

Dodatkowo organ rentowy podkreślił, że jak wynika z zeznań złożonych przez płatnika składek na etapie postępowania wyjaśniającego, firma (...) z siedzibą w Z., zajmuje się produkcją i sprzedażą do dystrybucji akcesoriów do pokryć dachowych. Ubezpieczona została natomiast zatrudniona na stanowisku kierownika ds. dystrybucji na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, a do jej obowiązków należało m.in. zarządzanie zespołem ludzkim w firmie oraz organizacja komórki ds. dystrybucji. W rzeczywistości jednak, ubezpieczona

zarządzała zespołem, w skład którego wchodziło czterech pracowników, z czego dwóch nie świadczyło pracy z powodu absencji chorobowej. W trakcie postępowania wyjaśniającego, płatnik składek nie przedłożył także żadnych wiarygodnych dokumentów potwierdzających fakt wykonywania przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków pracowniczych, a jedynie korespondencję e-mail, z treści, której wynika, że ubezpieczona wzywała klientów firmy do uregulowania należności wynikających z zaległych faktur VAT. Jednocześnie z uwagi na formę prowadzonej działalności oraz jej strukturę organizacyjną, w firmie (...), prowadzonej przez R. Ł. nie występuje zarząd, dlatego też ubezpieczona nie mogła przygotowywać raportów i prezentacji jakościowych na potrzeby tego organu wykonawczego. Ponadto organ rentowy zakwestionował posiadanie przez ubezpieczoną stosownych kwalifikacji do wykonywania pracy zgodnie z postanowieniami umowy z dnia 1 sierpnia 2015r. wskazując, że płatnik składek na dowód posiadanego przez M. Ł. wykształcenia przedłożył jedynie skan świadectwa ukończenia Liceum Ogólnokształcącego oraz złożył oświadczenie o zdobyciu praktyki i doświadczenia do pracy na zaoferowanym stanowisku (...) menagera, jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy w ramach pomocy udzielanej nieodpłatnie na rzecz członka rodziny. Organ rentowy zauważył przy tym, że błędne jest porównywanie wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej z wynagrodzeniem otrzymywanym przez P. D. (1), która również jest córką płatnika składek, a która po dwóch dniach, tj. od dnia 6 kwietnia 2012r. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Od wskazanej powyżej daty, P. D. (1) nie świadczyła zatem pracy, a jedynie przebywała na zasiłkach, w tym na urlopie wychowawczym.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł dodatkowo, że samo zawarcie umowy o pracę nie stwarza tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym i w związku z tym nie daje prawa do świadczeń. Jeżeli bowiem czynność prawna zawarcia umowy o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń pieniężnych z tytułu ochrony ubezpieczeniowej, jaką przepisy o ubezpieczeniach społecznych zapewniają osobie wykonującej pracę na podstawie umowy o pracę, umowę taką należy uznać za nieważną, jako zawartą dla pozor. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego organ rentowy podkreślił, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Nie stanowi bowiem podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dodał także, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia pracownika stanowi istotną przesłankę dla oceny ważności umowy o pracę. Ponadto zaznaczył, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i wysokości 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 ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

W ocenie organu rentowego, okoliczności rozpatrywanej sprawy dają podstawy do stwierdzenia, że ustalenie w stosunku do ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 3.000,00 zł miesięcznie stanowi czynność prawną sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, zmierzającą wyłącznie do uzyskania wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z powyższym, organ rentowy wydał w dniu 29 kwietnia 2016r. decyzję, w której określił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z płatnikiem składek (...) z siedzibą w Z., wynosi od dnia 1 sierpnia 2015r. kwotę 1.750,00 zł (odpowiedź na odwołanie z dnia 21 czerwca 2016r., k. 18-19 a.s.).

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

M. Ł., urodzona w dniu (...), w dniu 26 kwietnia 2013r. ukończyła Liceum Ogólnokształcące(...) w W.. W okresie od dnia 14 sierpnia 2014r. do dnia 31 lipca 2015r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku pracownika sprzątającego, przy czym w okresie od dnia 14 sierpnia 2014r. do dnia 31 grudnia 2014r. swoje obowiązki wykonywała w wymiarze czasu pracy wynoszącym  $\frac{3}{4}$  etatu, a w okresie od dnia 01 stycznia 2015r. do dnia 31 lipca 2015r. świadczyła pracę w wymiarze  $\frac{72}{100}$  etatu. Powyższy stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Ubezpieczona legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z oznaczonym symbolem niepełnosprawności 05 – R (upośledzenie narządu ruchu) wydanym przez Wojewódzki Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności na okres do dnia 21 stycznia 2017r.

(świadectwo ukończenia Liceum Ogólnokształcącego z dnia 26 kwietnia 2013r., k. 2, świadectwo pracy z dnia 03 sierpnia 2015r., k. 3, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 11 września 2012r., k. 19-20, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 21 stycznia 2016r., k. 21-22 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych ubezpieczonej, zeznania ubezpieczonej, k. 71-72, k. 74 a.s.).

R. Ł., będąca matką M. Ł., od dnia 4 maja 1999r. prowadzi działalność gospodarczą zarejestrowaną pod firmą (...) z siedzibą w Z., której przedmiotem jest świadczenie kompleksowych usług w zakresie sprzedaży pokryć dachowych i materiałów budowlanych. Od momentu rozpoczęcia prowadzenia powyższej działalności, sprawami biurowymi i księgowymi firmy zajmuje się mąż zainteresowanej P. Ł., który nieformalnie pomaga żonie w jej aktywności gospodarczej, nie będąc zatrudnionym w ramach stosunku pracowniczego czy cywilnoprawnego. W związku z szerokim zakresem usług świadczonych w ramach prowadzonej działalności, jak również jej dynamicznym rozwojem na rynku ogólnokrajowym, R. Ł. podjęła decyzję o dokonaniu zmian w jej strukturze organizacyjnej. W tym celu postanowiła zatrudnić nowego pracownika na stanowisku kierownika ds. dystrybucji, określonego, jako tzw. (...) menager, który byłby odpowiedzialny za kontakty z klientami, w tym także za kwestie administracyjne związane produkcją i dystrybucją oferowanych towarów. Jednocześnie zainteresowanej zależało na zatrudnieniu osoby zaufanej, posiadającej odpowiednie doświadczenie zawodowe w branży związanej z obszarem realizowanej przez nią działalności gospodarczej, która zajęłaby się wszelkimi kwestiami technicznymi związanymi z prowadzeniem biura. Powyższe względy zadecydowały o tym, że R. Ł. zaczęła rozważać kandydaturę córki na utworzone przez siebie stanowisko pracy, tym bardziej, że w tym czasie M. Ł. rozwiązała dotychczasowy stosunek pracy i poszukiwała nowego zatrudnienia. W dniu 1 sierpnia 2015r. złożyła podanie o przyjęcie do pracy w (...) z siedzibą w Z. na stanowisku (...) menagera. Podejmując decyzję w przedmiocie zatrudnienia córki w swojej firmie, R. Ł. miała na uwadze przede wszystkim fakt, że jej córka od dzieciństwa była zaangażowana w funkcjonowanie rodzinnej firmy, przy czym w miarę upływu czasu zakres tej pomocy ulegał zwiększaniu w zależności od stopnia znajomości specyfiki rynku pokryć dachowych. W początkowym okresie, pomoc ta polegała przede wszystkim na wykonywaniu prostych czynności technicznych, polegających m.in. na skręcaniu za pomocą śrub materiałów stosowanych w pokryciach dachowych. W późniejszym okresie, ubezpieczona stopniowo zaczęła koordynować pracę magazynu oraz zapoznawać się ze strukturą oraz rodzajem poszczególnych materiałów budowlanych, stosowanych w pokryciach dachowych, a na końcu odbyła także szkolenie z zakresu biurowości i księgowości. W okresie, kiedy ubezpieczona była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., obowiązki wynikające z w/w umowy o pracę łączyła z pomocą udzielaną matce w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Na podstawie wyników obserwacji, poczynionych w ramach oceny postępów ubezpieczonej w wykonywaniu obowiązków na rzecz rodzinnej firmy, zainteresowana uznała, że jej córka posiada już odpowiednie przygotowanie, niezbędne do objęcia samodzielnego stanowiska pracy. W związku z tym, że M. Ł. spełniała wszystkie kryteria niezbędne do zatrudnienia na stanowisku (...) menagera, to ją zainteresowana wybrała na pracownika prowadzonej przez siebie firmy. Zatrudnienie ubezpieczonej było podyktowane również innymi względami, a mianowicie tym, że z tytułu utworzenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, zainteresowana otrzymała dofinansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (podanie o przyjęcie do pracy z dnia 01 sierpnia 2015r., k. 10-11 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych ubezpieczonej, wypis z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, k. 3-4 a.r., zeznania świadka G. C. (1), k. 68-69, k. 74, zeznania ubezpieczonej, k. 71-72, k. 74, zeznania zainteresowanej, k. 72, k. 74 a.s.)

W 2015r. firma należąca do R. Ł. wykazała dochód w łącznej wysokości 303.541,97 zł (zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu/poniesionej straty w roku podatkowym 2015r. PIT-36L – k. 53 a.s.).

W dniu 01 sierpnia 2015r. M. Ł. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony ze swoją matką R. Ł., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Z.. Strony umowy ustaliły, że ubezpieczona począwszy od dnia 1 sierpnia 2015r. obejmie nowo utworzone stanowisko (...) menagera w wymiarze czasu pracy, wynoszącym pełen etat, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 3.000,00 zł. Ustalając wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, zainteresowana brała pod uwagę średnie wynagrodzenie, kształtujące się na poziomie przeciętnych wartości rynkowych na analogicznych stanowiskach pracy lub stanowiskach wymagających analogicznych kwalifikacji. Jako miejsce wykonywania obowiązków wskazano miasto W. oraz jej okolice. Do obowiązków ubezpieczonej miało

należć projektowanie, wdrażanie i zarządzanie siecią dystrybucji na terenie całego kraju, rozwijanie i wdrażanie procesów pozwalających redukować koszty, zarządzanie zespołem ludzkim w firmie, organizacja komórki ds. dystrybucji, rekrutowanie zespołu, ustanawianie procedur, negocjowanie umów z poddostawcami, stworzenie sieci firm współpracujących, współtworzenie wymogów jakościowych dla sprzedawanych przez firmę produktów, aktywna wymiana informacji z innymi działami, współpraca z urzędami, pomoc przy wdrażaniu i nadzór nad modułami systemów informatycznych, wspomagające zarządzanie w firmie, wystawianie dokumentów sprzedaży, sprawowanie bieżącej kontroli wyniku finansowego i nadzorowanie realizacji budżetu, a także przygotowywanie raportów i prezentacji jakościowych na potrzeby zarządu firmy. W dniu zawarcia umowy o pracę ubezpieczona została przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na w/w stanowisku (umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 sierpnia 2015r., k. 6, oświadczenie pracownika nowoprzyjętego o przeszkoleniu bhp i p.poż., k. 13, oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy oraz zasadami bhp i p.poż., k. 14, zakres obowiązków, czynności i odpowiedzialności, k. 15-16, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia, k. 17, orzeczenie lekarskie z dnia 01 sierpnia 2015r., k. 18 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych ubezpieczonej, zeznania ubezpieczonej, k. 71-72, k. 74 a.s.).

M. Ł. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 13 sierpnia 2015r. przez płatnika składek R. Ł., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Z. z tytułu zawartej umowy o pracę. Powyższe zgłoszenie zostało dokonane w dniu 20 sierpnia 2015r., a więc z zachowaniem 7-dniowego terminu od powstania obowiązku ubezpieczenia, jednakże zawierało błędną datę rozpoczęcia przez ubezpieczoną pracy, co wynikało z błędu (oczywistej omyłki pisarskiej) biura rachunkowego, prowadzącego obsługę księgową i podatkową firmy zainteresowanej. W dniu 14 września 2015r. płatnik składek dokonał korekty powyższego błędu, w związku z czym wyrejestrował ubezpieczoną z ubezpieczeń społecznych, po czym ponownie dokonał jej zgłoszenia do tych ubezpieczeń od dnia 1 sierpnia 2015r. Z uwagi jednak na istniejące wówczas nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania programu (...), organ rentowy zwrócił się do R. Ł. z prośbą o ponowne dokonanie zgłoszenia ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych, co też zainteresowana uczyniła w dniu 9 listopada 2015r. W dokumentach rozliczeniowych zainteresowana zadeklarowała następujące podstawy wymiaru składek: za miesiąc sierpień i wrzesień 2015r. – 3.000,00 zł, za miesiąc październik 2015r. – 2.700,00 zł, za miesiąc listopad 2015r. – 1.200,00 zł, za miesiąc grudzień 2015r. – 3.000,00 zł, za miesiąc styczeń 2016r. – 500,00 zł i za miesiąc luty 2016r. – 0,00 zł (informacje o wysyłce i potwierdzeniu, k. 29-31, dokument (...), k. 32, dokumenty (...), k. 33-37 a.r.).

W ramach zatrudnienia na stanowisku (...) managera, M. Ł. zajmowała się przede wszystkim projektowaniem, wdrażaniem i zarządzaniem siecią dystrybucji towarów oferowanych przez firmę na terenie całego kraju, rozwijaniem i wdrażaniem procesów pozwalających redukować koszty, negocjowaniem umów z poddostawcami, tworzeniem sieci firm współpracujących, aktywną wymianą informacji z klientami, wystawianiem dokumentów sprzedaży, w tym faktur lub dokumentów Wz-k, sprawowaniem bieżącej kontroli nad wynikami finansowymi firmy, a także nadzorowaniem realizacji budżetu. W zakresie składania zamówień, ustalania terminów ich realizacji, kontroli wspólnych zobowiązań i negocjowania cen, ubezpieczona współpracowała z następującymi klientami firmy z zakresu branży budowlanej: (...) S. J. z siedzibą w W., Przedsiębiorstwem Produkcyjno-Usługowo-Handlowym (...) M. B. z siedzibą w W., (...) A. F. z siedzibą w M. oraz Agencją Handlowo-Usługową (...) A. P. z siedzibą w W.. W dniach 2, 7 i 20 października 2015r. oraz 3-4, 9, 14 i 17 grudnia 2015r. M. Ł. prowadziła także korespondencję e-mail z konkretnymi inwestorami oraz firmami zajmującymi się dostawą materiałów budowlanych, w tym np. z firmą budowlaną (...) S. S. z siedzibą w A., z firmą budowlaną (...) z siedzibą w Ł., będącą dystrybutorem pokryć dachowych, a także materiałów budowlanych i stalowych, z firmą budowlaną (...) L. T. z siedzibą w P., z firmą budowlaną (...) z siedzibą M., z firmą budowlaną (...) T. S. z siedzibą w L., a także z firmą (...). W trakcie zatrudnienia ubezpieczona została przeszkolona w zakresie obsługi programów magazynowych i sprzedaży, w związku, z czym obok obowiązków podstawowych związanych z kompleksową obsługą klienta, wykonywała także szereg prac pomocniczych w magazynie, m.in. w zakresie pakowania różnego rodzaju materiałów budowlanych, np. uszczelek, celem ich późniejszej wysyłki do klienta, a także nadzorowała czynności wykonywane przez osoby zatrudnione w magazynie, m.in. za pomocą komputera wyposażonego w system magazynowy. W przypadku braku osób odpowiedzialnych za pracę związaną z codziennym funkcjonowaniem magazynu, ubezpieczona zajmowała się także przyjmowaniem

dostaw do magazynu oraz wydawaniem towaru klientom firmy. Dodatkowo zajmowała się sprawami kadrowymi firmy i w tym zakresie prowadziła procesy rekrutacyjne, jak również dokonywała selekcji kandydatów na nowych pracowników firmy (zeznania świadka G. C. (1), k. 68-69, k. 74, zeznania świadka P. D. (2), k. 69-70, k. 74, zeznania świadka S. J., k. 70, k. 74, zeznania świadka A. F., k. 70, k. 74, zeznania świadka A. P., k. 70-71, k. 74, zeznania ubezpieczonej, k. 71-72, k. 74, zeznania zainteresowanej, k. 72, k. 74, zeznania świadka J. L., k. 91-94 a.s.).

M. Ł. powierzone jej obowiązki pracownicze wykonywała przeważnie w biurze, położonym na terenie siedziby firmy w Z. w przedziale czasowym pomiędzy godziną 8:00 a 16:00, przy czym z uwagi na nienormowany czas pracy związany ze specyfiką zajmowanego stanowiska, nie miała obowiązku podpisywania się na liście obecności. Ubezpieczona wraz z zainteresowaną zamieszkują wspólnie w jednym domu, położonym na terenie posesji, na której jednocześnie znajduje się siedziba firmy. W związku z powyższym, zdarzały się sytuacje, że czynności, związane z ewidencjonowaniem dokumentacji finansowej firmy, w tym z wystawianiem faktur i dokumentów sprzedaży oraz zakupu, ubezpieczona wykonywała w domu, za pomocą komputera wyposażonego w odpowiednie oprogramowanie, a następnie dostarczała je do biura firmy celem zatwierdzenia. Praca ubezpieczonej z uwagi na jej charakter, była wykonywana także w terenie, gdyż ubezpieczona często kontaktowała się z klientami, jeździła do nich swoim samochodem, przedstawiała ofertę firmy, a następnie negocjowała warunki cenowe. Wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej było wypłacane na jej rzecz ostatniego dnia miesiąca w formie przelewów na wskazany przez nią numer rachunku bankowego. Bezpośredni nadzór nad prawidłowością wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków sprawowała R. Ł., a w realizacji niektórych zadań pomagał jej także ojciec, a mąż zainteresowanej P. Ł. (korespondencja e-mail, k. 5-13 a.s., k. 18-19 a.r., oświadczenia z dnia 15 maja 2016r., k. 14-17 a.s., oświadczenia z dnia 03 marca 2016r., k. 20-21 a.r., przelewy bankowe, k. 22-28 a.r., zeznania świadka G. C. (1), k. 68-69, k. 74, zeznania świadka P. D. (2), k. 69-70, k. 74, zeznania ubezpieczonej, k. 71-72, k. 74, zeznania zainteresowanej, k. 72, k. 74, zeznania świadka J. L., k. 91-94 a.s.).

W momencie zatrudnienia ubezpieczonej firma (...) z siedzibą w Z. zatrudniała 2 osoby na stanowiskach pracowników magazynu za wynagrodzeniem odpowiadającym płacy minimalnej (2008r. – 1.126,00 zł, 2009r. – 1.276,00 zł, 2010r. – 1.317,00 zł, 2011r. – 1.386,00 zł, 2012r. – 1.500,00 zł, 2013r. – 1.600,00 zł, 2014r. – 1.680,00 zł, 2015r. – 1.750,00 zł i 2016r. – 1.850,00 zł), tj. G. C. (1) na stanowisku magazyniera od dnia 01 marca 2010r. oraz P. D. (2) na stanowisku kierownika magazynu od dnia 01 września 2008r., który prywatnie jest mężem drugiej córki zainteresowanej P. D. (1). Stosunek pracy G. C. (1) wygasł w dniu 22 marca 2016r., natomiast P. D. (2) jest zatrudniony w firmie do chwili obecnej. Od dnia 01 grudnia 2011r. w firmie pracuje także P. D. (1), która od dnia 04 kwietnia 2012r. zajmuje stanowisko kierownika biura obsługi klienta za miesięcznym wynagrodzeniem, wynoszącym 3.000,00 zł brutto. W związku z urodzeniem dziecka w dniu 18 stycznia 2016r. P. D. (1) przebywała na urlopie macierzyńskim, natomiast w dniu 28 stycznia 2016r. wystąpiła do pracodawcy z podaniem o udzielenie jej urlopu wychowawczego, na co pracodawca wyraził zgodę. W związku z powyższym, od dnia 01 sierpnia 2015r. jej obowiązki pracownicze przejęła siostra M. Ł., która została zatrudniona na tożsamym stanowisku pracy, z takim samym wynagrodzeniem, wynoszącym 3.000,00 zł brutto. Z kolei w okresie pomiędzy odejściem P. D. (1) na zwolnienie lekarskie, a następnie na urlop macierzyński i wychowawczy, a zatrudnieniem ubezpieczonej, tj. od dnia 06 kwietnia 2012r. do dnia 01 sierpnia 2015r., wszystkie czynności wykonywał mąż zainteresowanej P. Ł., który obecnie pomaga w firmie, nie będąc zatrudnionym w oparciu o stosunek pracy, bądź stosunek cywilnoprawny. W okresie od dnia 05 maja 2015r. do dnia 31 sierpnia 2015r. w firmie zatrudniony był także J. L. na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 1.800,00 zł. Aktualnie firma zatrudnia pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego w osobie M. K. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.000,00 zł (ksero akt osobowych P. D. (1), k. 54, zeznania ubezpieczonej, k. 71-72, k. 74, ksero akt osobowych J. L. i M. K., k. 78, pismo z dnia 21 października 2016r., k. 86-87, zeznania świadka J. L., k. 91-94 a.s.).

W okresach od dnia 15 lutego 2008r. do dnia 27 lutego 2008r., od dnia 16 lipca 2008r. do dnia 30 lipca 2008r., od dnia 16 lutego 2009r. do dnia 28 lutego 2009r. oraz od dnia 15 lutego 2010r. do dnia 01 marca 2010r. P. Ł. był zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umów zlecenia na rzecz płatnika składek Urzędu Gminy z siedzibą w W.. Podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wynosiły za miesiąc luty 2008r. – 0,00 zł, za miesiąc marzec 2008r. – 477,50 zł, w lipcu 2008r. – 0,00 zł, za miesiąc grudzień 2008r. – 45,00

zł, za miesiąc luty 2009r. – 0,00 zł, za miesiąc marzec 2009r. – 842,50 zł, za miesiąc luty 2010r. – 0,00 zł i za miesiąc marzec 2010r. – 910,00 zł. Z kolei od dnia 21 września 2016r. do chwili obecnej P. Ł. zgłoszony jest do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej pod nazwą (...) z siedzibą w W.. Z tytułu prowadzenia wskazanej działalności w miesiącu wrześniu 2016r. P. Ł. zadeklarował podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne proporcjonalnie pomniejszoną od kwoty 555,00 zł, stanowiącej 30 % minimalnego wynagrodzenia, tj. w wysokości: 185,00 zł (pismo z dnia 21 października 2016r., k. 86 a.s.).

W okresie zatrudnienia w firmie (...) TECHNIKA MOCOWAŃ z siedzibą w Z., ubezpieczona była niezdolna do pracy w następujących okresach czasu: od dnia 07 stycznia 2016r. do dnia 13 stycznia 2016r. z powodu grypy, a w okresie od dnia 14 stycznia 2016r. do dnia 10 lipca 2016r. przebywała na sześciu zwolnieniach lekarskich, spowodowanych przeprowadzoną operacją, a później także rehabilitacją prawej stopy w związku ambulatoryjnym leczeniem wady wrodzonej prawej kończyny dolnej (zaświadczenie lekarskie z dnia 16 września 2015r., k. 43, zaświadczenie lekarskie z dnia 03 sierpnia 2016r., k. 44, kserokopie 7 zwolnień lekarskich, k. 45-51, zeznania zainteresowanej, k. 72, k. 74 a.s.).

W dniu 20 stycznia 2016r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. wpłynął wniosek płatnika składek (...) z siedzibą w Z. o wypłatę zasiłku chorobowego z funduszu chorobowego dla ubezpieczonej M. Ł.. W związku z powyższym, organ rentowy z urzędu wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia, o czym powiadomił strony postępowania pismem z dnia 29 lutego 2016r. (pismo ZUS z dnia 29 lutego 2016r., k. 5-8 a.r.).

W odpowiedzi na zawiadomienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego, R. Ł. wskazała, że ubezpieczona jest zatrudniona w jej firmie na stanowisku (...) menedżera, stanowiącego polski odpowiednik kierownika ds. dystrybucji. Zainteresowana podkreśliła, że ubezpieczona większość swojej pracy świadczyła pomiędzy godziną 8:00 a 16:00 od poniedziałku do niedzieli, lecz ze względu na specyfikę stanowiska, praca ta była wykonywana w nienormowanym czasie pracy. Nadmieniła, że ubezpieczona posiada odpowiednie przygotowanie i doświadczenie zawodowe do pracy na w/w stanowisku, albowiem już od dzieciństwa zaangażowana jest w funkcjonowanie rodzinnej firmy. Wskazała, że zakres obowiązków M. Ł. został załączony do umowy o pracę, a pracownica, jako osoba odpowiedzialna i kompetentna, wywiązywała się z przekazywanych jej zadań. Zainteresowana zaznaczyła, że ubezpieczona posiadała zaświadczenie lekarskie dopuszczające do pracy, jak również została przeszkolona w zakresie BHP i p.poż. Oświadczyła przy tym, że pomiędzy nią a ubezpieczoną istnieje stosunek pokrewieństwa, albowiem M. Ł. jest jej córką, jednakże pomimo zamieszkiwania pod tym samym adresem, nie prowadzą one wspólnego gospodarstwa domowego. Wskazała, że dokumentacją potwierdzającą świadczenie pracy przez M. Ł. są oświadczenia współpracujących z nią inwestorów oraz korespondencja e-mail prowadzona z klientami firmy. Z kolei osobami, które mogą potwierdzić fakt świadczenia pracy przez w/w są pracownicy firmy w osobach G. C. (1) i P. D. (2) oraz właściciele firm budowlanych w osobach S. J., A. P., A. F. oraz P. D. (3). Podała, że ustalając wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej brała pod uwagę średnie wynagrodzenie, kształtujące się na poziomie przeciętnych wartości rynkowych na analogicznych stanowiskach pracy lub stanowiskach wymagających analogicznych kwalifikacji, tj. kwotę mieszczącą się w granicach od 3.000,00 do 8.000,00 zł. Podkreśliła również, że zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych ze wskazaniem niewłaściwej daty rozpoczęcia przez nią świadczenia pracy było wynikiem błędu biura rachunkowego, prowadzącego obsługę księgową i podatkową jej firmy, który to błąd ostatecznie został skorygowany w dniu 9 listopada 2015r. (odpowiedź na wezwanie z dnia 04 marca 2016r., k. 1-12 a.r.).

W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, działając na podstawie art. 83 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r. poz. 963 z późn. zm.) w zw. z art. 58 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. kodeks cywilny (Dz. U. z 2014r., poz. 121 z późn. zm.) w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 1502 z późn. zm.), decyzją z dnia 29 kwietnia 2016r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W., ustalił, że podstawa wymiaru składek dla M. Ł. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu, w firmie (...) z siedzibą w Z. w okresie od dnia 01 sierpnia 2015r. wynosi 1.750,00 zł brutto

w przeliczeniu na okres miesiąca (decyzja z dnia 29 kwietnia 2016r., nr (...), k. 56-60 a.r.). M. Ł. odwołała się od powyższej decyzji (odwołanie z dnia 20 maja 2016r., k. 2-4 a.s.).

Na koncie płatnika składek na dzień 08 kwietnia 2016r. nie figuruje zaległość w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne (pismo organu rentowego z dnia 08 kwietnia 2016r., k. 53-55 a.r.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i osobowych ubezpieczonej, a także na podstawie zeznań ubezpieczonej M. Ł. (k. 71-72, k. 74 a.s.) i zainteresowanej R. Ł. (k. 72, k. 74 a.s.) oraz zeznań świadków: G. C. (1) (k. 68-69, k. 74 a.s.), P. D. (2) (k. 69-70, k. 74 a.s.), S. J. (k. 70, k. 74 a.s.), A. F. (k. 70, k. 74 a.s.), A. P. (k. 70-71, k. 74 a.s.) oraz J. L. (k. 91-94 a.s.).

Powołane przez Sąd Okręgowy dowody z dokumentów w zakresie, w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, należało uznać za bezsporne i mające rozstrzygające znaczenie.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadków: G. C. (1), P. D. (2), S. J., A. F., A. P. oraz J. L. oraz słuchanych w charakterze stron: ubezpieczonej M. Ł. i zainteresowanej R. Ł., którzy wskazali na okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, dotyczące charakteru pracy ubezpieczonej M. Ł. na stanowisku (...) menagera. Zeznania ubezpieczonej były szczerze, logiczne, a nadto korespondowały z zeznaniami świadka oraz zainteresowanej R. Ł., jak również znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Jednocześnie zainteresowana R. Ł. w swoich zeznaniach wskazała na racjonalne i zgodne z doświadczeniem życiowym powody, dla których zatrudniła córkę w swojej firmie za określonym wynagrodzeniem. Z kolei wskazani powyżej świadkowie w osobach S. J., A. F., A. P., będący właścicielami firm budowlanych, współpracujących z firmą zainteresowanej, potwierdzili, że mieli kontakt zarówno mailowy, jak i telefoniczny z ubezpieczoną, która w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonywanych na rzecz (...) z siedzibą w Z. składała bądź przyjmowała zamówienia na materiały budowlane związane z rynkiem pokryć dachowych, ustalała terminy realizacji tychże zamówień, wystawiała faktury w stosunku do zamówień już zrealizowanych, dokonywała kontroli wzajemnych zobowiązań, jak również odbywała z inwestorami spotkania, w trakcie których osobiście przedstawiała im ofertę firmy oraz negocjowała warunki cenowe. Z kolei świadkowie w osobach G. C. (1), P. D. (2) i J. L., którzy w spornym okresie czasu byli pracownikami firmy zainteresowanej potwierdzili, że widzieli obecność ubezpieczonej w biurze i magazynie, jak również dokładnie scharakteryzowali czynności, które ubezpieczona wykonywała w ramach powierzonych jej obowiązków służbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania wszystkich wskazanych powyżej osób są wiarygodne, gdyż ze sobą korespondują tworząc jednolity, logiczny i nie budzący wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego obraz okoliczności sprawy. Ponadto w dużej mierze relacje świadków, a przede wszystkim stron postępowania, znajdują potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, m.in. oświadczeń złożonych przez klientów firmy oraz wydruków korespondencji e-mail, jaką ubezpieczona samodzielnie prowadziła z poszczególnymi inwestorami. Z tego też względu, Sąd nie znalazł żadnych powodów, aby kwestionować ich wiarygodność w jakiegokolwiek części.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie M. Ł. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 29 kwietnia 2016r., nr (...), jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez M. Ł. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 3.000,00 zł brutto miesięcznie, obniżając to wynagrodzenie do kwoty 1.750,00 zł. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno



tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13). Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy, co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność ta nie zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

W niniejszej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana 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 bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014r., III AUa). Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09). W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z taką rażącą dysproporcją w mechanizmie ustalenia wynagrodzenia za pracę dla M. Ł..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości, co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę z dnia 1 sierpnia 2015r., wskazując, że w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, płatnik składek nie przedłożył żadnych wiarygodnych dokumentów, potwierdzających fakt wykonywania przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków pracowniczych, a jedynie korespondencję e-mail, z treści której wynika, że ubezpieczona wzywała klientów firmy do uregulowania należności wynikających z zaległych faktur VAT. Zaznaczył, że ubezpieczona, zajmując stanowisko kierownika ds. dystrybucji, zarządzała zespołem, w skład którego wchodziło czterech pracowników, z czego dwóch nie świadczyło pracy z powodu absencji chorobowej. Jednocześnie z uwagi na formę prowadzonej przez zainteresowaną działalności oraz jej strukturę organizacyjną, ubezpieczona nie mogła sporządzać raportów na potrzeby zarządu z uwagi na brak istnienia tego organu wykonawczego w firmie. Organ rentowy zakwestionował przy tym posiadanie przez ubezpieczoną stosownych kwalifikacji do wykonywania pracy zgodnie z postanowieniami umowy z dnia 1 sierpnia 2015r. wskazując, że płatnik składek na dowód posiadanego przez M. Ł. wykształcenia przedłożył jedynie skan świadectwa ukończenia

Liceum Ogólnokształcącego oraz złożył oświadczenie o zdobyciu praktyki i doświadczenia do pracy na zaoferowanym stanowisku (...) menagera, jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy w ramach pomocy udzielanej nieodpłatnie. W jego ocenie błędne jest także porównywanie wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej z wynagrodzeniem otrzymywanym przez P. D. (1), która również jest córką płatnika składek i po dwóch dniach, tj. od dnia 06 kwietnia 2012r., stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży i od wskazanej daty nie świadczyła pracy, a jedynie przebywała na zasiłkach, w tym na urlopie wychowawczym. Z kolei wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych w firmie jest równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W toku postępowania sądowego dopuszczony został dowód z zeznań świadków G. C. (1), P. D. (2), S. J., A. F., A. P. i J. L., którzy w sposób szczegółowy i konkretny potwierdzili okoliczność realizowania przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków pracowniczych, polegających przede wszystkim na koordynowaniu procesu składania i przyjmowania zamówień na materiały budowlane, znajdujące się w obszarze dystrybucji, związanym z profilem prowadzonej przez zainteresowaną działalności, ustalaniu terminów realizacji tychże zamówień, przedstawianiu klientom oferty firmy oraz negocjowaniu warunków cenowych, sprawowaniu kontroli nad wzajemnymi zobowiązaniami finansowymi, wynikającymi z zawartych umów sprzedaży, wystawianiu faktur, wykonywaniu czynności pomocniczych i nadzorczych w magazynie, jak również ewidencjonowaniu dokumentacji finansowej firmy oraz zajmowaniu się sprawami kadrowymi, w tym prowadzeniu procesów rekrutacyjnych, jak również dokonywaniu selekcji kandydatów na nowych pracowników firmy. Świadczenie w osobach S. J., A. F., A. P., będący właścicielami firm budowlanych, współpracujących z firmą zainteresowanej, potwierdzili, że mieli kontakt zarówno mailowy, jak i telefoniczny z ubezpieczoną, która przyjmowała, jak również składała u nich zamówienia na materiały budowlane związane z rynkiem pokryć dachowych, wystawiała faktury w stosunku do zamówień już zrealizowanych, dokonywała kontroli wzajemnych zobowiązań, jak również odbywała z nimi spotkania, w trakcie których osobiście przedstawiała im ofertę firmy oraz negocjowała warunki cenowe. Świadek S. J. wskazał przy tym, że zdarzały się sytuacje, w których z uwagi na brak osób odpowiedzialnych za pracę związaną z codziennym funkcjonowaniem magazynu, ubezpieczona zajmowała się także wydawaniem zamówionego towaru, co miało miejsce w jego przypadku. Z kolei świadkowie w osobach G. C. (1), P. D. (2) i J. L., którzy w spornym okresie czasu byli pracownikami firmy zainteresowanej potwierdzili, że widzieli obecność ubezpieczonej w biurze i magazynie, jak również dokładnie scharakteryzowali czynności, które ubezpieczona wykonywała w ramach powierzonych jej obowiązków służbowych. Świadczenie G. C. (2) oraz P. D. (2), zajmujący stanowiska magazynierów, co prawda nie potwierdzili wprost, że ubezpieczona była ich przełożoną i sprawowała bezpośredni nadzór nad prawidłowością wykonywanych przez nich zadań, jednak okoliczność ta nie ma większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy z uwagi na to, że pisemny zakres obowiązków ubezpieczonej został ustalony dosyć szeroko i obejmował szereg czynności, które można scharakteryzować jako kontrolne, bądź nadzorcze. Przy ich wykonywaniu ubezpieczona musiała wykazywać się znaczną samodzielnością i decyzyjnością. Czynności te obejmowały analizę rynku, sporządzanie oraz wdrażanie działań marketingowych celem jak najszerszego rozwoju sieci dystrybucji oferowanych przez firmę produktów, podejmowanie działań zmierzających do pozyskiwania nowych klientów, prezentacje oferty produktu, negocjacje warunków zawierania transakcji, realizacje zamówień ze strony klientów, dostawy towarów, kontrolę zobowiązań finansowych, ale również dbanie o budowanie i utrzymywanie więzi z klientami, utrzymywanie z klientami dobrych relacji oraz prowadzenie z nimi rozmów w trakcie osobistych spotkań. W miarę potrzeby ubezpieczona pomagała także w pracach magazynowych, zajmując się przyjmowaniem dostaw do magazynu oraz wydawaniem towaru klientom firmy. Jednocześnie zajmowała się dokumentacją finansową firmy, w tym wystawiała faktury VAT i tzw. Wz-ki oraz prowadziła procesy rekrutacyjne na nowych pracowników firmy, co miało miejsce m.in. w przypadku wyboru na stanowisko przedstawiciela handlowego M. K..

Powyższe okoliczności potwierdzają również dowody z dokumentów w postaci załączonych do akt sprawy oświadczeń złożonych przez klientów firmy oraz wydruków korespondencji e-mail, jaką ubezpieczona samodzielnie prowadziła z poszczególnymi inwestorami. W związku z powyższym, zarzut organu rentowego dotyczący braku wiarygodnych dowodów, potwierdzających główny cel zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku kierownika ds. dystrybucji, okazał się nietrafiony. Natomiast okoliczność ta została niewątpliwie udowodniona.

Jednocześnie zauważyć należy, że rację ma organ rentowy, że dotychczas ubezpieczona nie pracowała na podobnym stanowisku pracy, jak również nie posiada ona wyższego wykształcenia kierunkowego o profilu budowlanym, bądź administracyjnym. Nie potrzeba jednak większych wyjaśnień, że nawet pracownik, posiadający stosowne wykształcenie, jak również legitymujący się doświadczeniem na analogicznym stanowisku pracy, podejmując pracę w nowej firmie poświęca pewien czas na zaznajomienie się z zasadami funkcjonowania i organizacji firmy. Zaznaczenia wymaga przy tym, że ubezpieczona jest osobą młodą, dlatego nie można od niej wymagać wieloletniego doświadczenia zawodowego. Nie można też pominąć faktu, że praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście z wyłączeniem sytuacji, gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów Kodeksu pracy, obowiązujących ustaw i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie (np. prawa do godnego wynagrodzenia itp.). W tym zakresie Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 czerwca 2008r. w sprawie III AUa 536/09, zgodnie z którym krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet ze stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

W rozpatrywanej sprawie, zdaniem Sądu, wynagrodzenie ubezpieczonej nie było zawyżone, a nadto było adekwatne i odpowiednie do świadczonej przez nią pracy oraz posiadanego doświadczenia zawodowego. Względy te, jak również fakt, że firma zainteresowanej jest firmą rodzinną, przesądziły o tym, że R. Ł. postanowiła zatrudnić na nowo utworzone stanowisko pracy swoją córkę M. Ł., do której miała bezgraniczne zaufanie. Ponadto, jak już zostało wskazane, ubezpieczona posiadała odpowiednie przygotowanie w tym zakresie, albowiem od momentu rozpoczęcia prowadzenia powyższej działalności wraz z pozostałymi członkami rodziny, pomagała R. Ł. w prowadzeniu firmy. W tym czasie ubezpieczona zakończyła także dotychczasowy stosunek pracy, dlatego też zależało jej na jak najszybszym znalezieniu nowego miejsca zatrudnienia celem uzyskania stałego źródła dochodu. Z powyższego wynika zatem, że od chwili zawarcia umowy o pracę w dniu 01 sierpnia 2015r. nie była to już doraźna, dobrowolna, w miarę wolnego czasu i ochoty osoby pomagającej nieodpłatna pomoc, jaką ubezpieczona zwyczajowo świadczyła na rzecz matki, lecz stała, ciągła (nie okazjonalna), podporządkowana i odpłatna praca na rzecz określonego pracodawcy, którym może być również członek rodziny. Prawo pracy nie zawiera bowiem ograniczeń dotyczących zatrudniania dzieci, jak również pozostałych członków rodziny.

Organ rentowy podkreślał, że w jego ocenie błędne jest porównywanie wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej z wynagrodzeniem otrzymywanym przez jej siostrę P. D. (1), która również jest córką płatnika składek, a która po dwóch dniach, tj. od dnia 06 kwietnia 2012r., stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Zaakcentowane przez Zakład zostało również i to, że wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych w firmie jest równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu, nie ma podstaw do tego, aby decyzję pracodawcy o wysokości wynagrodzenia kwestionować, szczególnie że to pracodawca sam decyduje o swojej strukturze organizacyjnej i stanowiskach, jakie tworzy. Zdaniem pracodawcy, jak wynika z zeznań R. Ł., zachodziła potrzeba utworzenia w/w stanowiska pracy z uwagi na udanie się przez jej córkę P. D. (1) na zwolnienie lekarskie z powodu ciąży, a następnie na urlop macierzyński i wychowawczy. Z kolei wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej została obliczona szacunkowo przy uwzględnieniu skali średniego wynagrodzenia, kształtującego się na otwartym rynku pracy na analogicznym stanowisku pracy lub stanowisku wymagającym analogicznych kwalifikacji. Wskazać również należy, że za racjonalnością zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku kierownika ds. dystrybucji przemawiał fakt, że z tytułu utworzenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, zainteresowana otrzymała dofinansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W związku z powyższym koszty zatrudnienia odwołującej były znacznie niższe, aniżeli zatrudnienia osoby obcej, nie legitymującej się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności.

W tym miejscu zwrócić należy również uwagę, że generalnie niedopuszczalne jest, aby organ rentowy, a następnie sądy pracy kształtowały wysokość wynagrodzenia pracownika. Jedynie z uwagi na charakter spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych orzecznictwo dopuszcza możliwość uznania za nieważne uregulowanego między stronami wynagrodzenia w sytuacjach wyjątkowych, gdy rażąco narusza ono prawo, czy zasady współzycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012r., I UK 220/12, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012r., I PK 13/12). Ustalenie przez sąd „godziwego wynagrodzenia” nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu o subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13). O ile więc wysokość wynagrodzenia na poziomie 3.000,00 zł brutto ustalona przez zainteresowaną w stosunku do ubezpieczonej na nowym stanowisku pracy (...) menedżera - odnieszona do doświadczenia zawodowego i kwalifikacji ubezpieczonej – może, z punktu widzenia organu rentowego, wydawać się wysoka, to jednak obniżenie wynagrodzenia do kwoty wynagrodzenia najniższego w wysokości 1.750,00 zł brutto byłoby zbyt drastyczną ingerencją w stosunek pracy i nie uwzględniałoby takich elementów, które przemawiały za ustaleniem wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Porównując jednak wysokość ustalonego wynagrodzenia z kwotą, stanowiącą przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w III kwartale 2015r., tj. kwotą w wysokości 4.080,09 zł brutto, nie można uznać tego wynagrodzenia za nadmierne. Na podstawie tych okoliczności, Sąd Okręgowy uznał zatem, że wynagrodzenie M. Ł. ustalone na kwotę w wysokości 3.000,00 zł brutto plasuje się w średnim przedziale wynagrodzeń, odpowiadających stanowisku przez nią zajmowanemu, jak również jest dostosowane do powołanych wyżej kryteriów. Wobec powyższego postanowienia umowy o pracę, określającego wysokość wynagrodzenia na wskazanym powyżej poziomie, nie można uznać za nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, polegającą na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W przypadku ubezpieczonej na jej korzyść przemawia także osobista więź łącząca ją z płatnikiem składek. Doświadczenie uczy, że w stosunkach pracy pomiędzy osobami bliskimi, pracodawcy są bardziej skłonni kształtować poziom wynagrodzenia na nieco wyższym poziomie niż pozostałych pracowników. Jednym z elementów wpływających na wysokość wynagrodzenia jest w tym wypadku obdarzenie znanego sobie pracownika zaufaniem. To było istotne również przy wyborze kandydatury M. Ł.. Ubezpieczona od dzieciństwa była zaangażowana w funkcjonowanie rodzinnej firmy, przy czym w miarę upływu czasu zakres tej pomocy ulegał zwiększaniu w zależności od stopnia znajomości specyfiki rynku pokryć dachowych. W początkowym okresie, pomoc ta polegała przede wszystkim na wykonywaniu prostych czynności technicznych, polegających m.in. na skręcaniu za pomocą śrub materiałów stosowanych w pokryciach dachowych. W późniejszym okresie, ubezpieczona stopniowo zaczęła koordynować pracę magazynu oraz zapoznawać się ze strukturą oraz rodzajem poszczególnych materiałów budowlanych, stosowanych w pokryciach dachowych, a na końcu odbyła szkolenie z zakresu biurowości i księgowości. W okresie, kiedy ubezpieczona była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., obowiązki wynikające z w/w umowy o pracę łączyła z pomocą udzielaną matce w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej i zdobywała odpowiednie przygotowanie oraz niezbędne doświadczenie w tej branży.

Jednocześnie – jak już zostało wskazane powyżej – nie można uznać, aby relacje rodzinne mogły stanowić podstawę do stwierdzenia, że strony zmierzają swoim działaniem do ustalenia wysokości wynagrodzenia z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającego na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W praktyce bowiem często zdarzają się sytuacje, w których pracodawca postanawia zatrudnić osobę sobie znaną, czy też członka najbliższej rodziny z uwagi na zaufanie, jakim go obdarza, wierząc, że bliższe relacje z podwładnym przyniosą wymierne korzyści jego firmie. W rozpatrywanej sprawie istotne było także i to, że ubezpieczona, pomijając P. Ł., była osobą podejmującą najważniejsze decyzje w firmie, ponoszącą odpowiedzialność

za całokształt działania firmy, koordynującą pracę innych pracowników, do której w razie wątpliwości i nieobecności P. Ł., zwracali się pracownicy. Zakres odpowiedzialności ubezpieczonej był zatem duży, co istotne, większy niż innych pracowników, a zatem wyższe musiało być również wynagrodzenie za świadczoną pracę.

Bez znaczenia dla oceny zaskarżonej decyzji pozostawała okoliczność zgłoszenia M. Ł. do ubezpieczeń społecznych od dnia 13 sierpnia 2015r., albowiem opóźnienie to zostało spowodowane na skutek błędu, jakiego dopuściło się biuro księgowe, z którego usług korzystała zainteresowana. W dniu 14 września 2015r. płatnik składek dokonał korekty powyższego błędu, w związku, z czym wyrejestrował ubezpieczoną z ubezpieczeń społecznych, po czym ponownie dokonał jej zgłoszenia do tych ubezpieczeń od dnia 1 sierpnia 2015r. Z uwagi jednak na istniejące wówczas nieprawidłowości w zakresie prawidłowego funkcjonowania programu (...), organ rentowy zwrócił się do R. Ł. z prośbą o ponowne dokonanie zgłoszenia ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych, co też zainteresowana uczyniła w dniu 09 listopada 2015r. Tym samym płatnik składek dopełnił wszelkich czynności formalnych celem dokonania prawidłowego zgłoszenia ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie w sprawie nie zaistniały okoliczności świadczące o niewypłacalności płatnika składek, na co wskazuje chociażby jego dochód, jaki osiągnął w 2015r. w wysokości 303.541,97 zł oraz fakt, iż na dzień 08 kwietnia 2016r. na jego koncie nie figurowała zaległość w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne.

Wobec powyższego zainteresowaną niewątpliwie było stać na zatrudnienie pracownika za wskazanym przez nią wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł brutto, co nie oznacza jednak, że kwestia dotycząca prawidłowości ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonej nie podlega kontroli sądu, stanowiąc jedyną okoliczność sporną pomiędzy stronami niniejszego postępowania.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie powoływał się na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2009r. (III UK 7/09) stwierdził, że nie każda nieadekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego. Może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie w sposób rażący odbiega od wartości wykonywanej pracy. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie mamy do czynienia z taką rażącą dysproporcją. Jak zostało wskazane, kwoty, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie można ocenić jako zbyt wysokiej, rażąco wygórowanej. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonej, zajmowanego przez nią stanowiska, jak również możliwości finansowych płatnika składek. Dodatkowo należy zaakcentować, że w prawie pracy nie obowiązuje zasada, którą zdaje się stosować Zakład, że minimum płacowym, jakie przysługuje pracownikowi jest kwota 1.750,00 zł i tylko w przypadkach wyjątkowych może być ono podwyższone. Zdaniem Sądu, przesłanka ustalenia kwoty minimalnego wynagrodzenia nie była taka, by niemal wszyscy zarabiali to minimum, lecz taka, by poprzez wprowadzenie tego minimum zapobiec obniżaniu poziomu płac poniżej kwoty, która jest kwotą najmniejszą, minimalną, jaka może być zaproponowana.

Biorąc pod uwagę przedstawioną argumentację, Sąd Okręgowy ocenił, że wynagrodzenie ustalone dla M. Ł. w umowie o pracę było adekwatne do rodzaju i zakresu ciężących na niej obowiązków pracowniczych. W związku z tym, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. należało zmienić zaskarżoną decyzję w ten sposób, że podstawa wymiaru składek dla M. Ł. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u R. Ł. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wynosi od dnia 1 sierpnia 2015r. kwotę 3.000,00 zł miesięcznie.

## ZARZĄDZENIE

(...)