

Sygn. akt VII U 1052/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 czerwca 2019 r. w Warszawie

sprawy A. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek i podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

na skutek odwołania A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

z dnia 12 lipca 2018 r. numer: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że:

a) A. K. jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 7 listopada 2016 r. do 15 listopada 2018 r.,

b) podstawę wymiaru składek A. K. z tytułu wykonywania umowy pracę u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od 5 maja 2014 r. stanowiła kwota 5.000,00 zł (pięć tysięcy złotych) netto.

UZASADNIENIE

A. K. w dniu 16 sierpnia 2018r. nadała w placówce pocztowej odwołanie z dnia 16 sierpnia 2018r. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W. z dnia 12 lipca 2018r., numer: (...), zaskarżając ją w całości i zarzucając naruszenie:

1. art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż zatrudnienie skarżącej na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem wyższym aniżeli wynagrodzenie minimalne miało na celu obejście przepisów prawa;

2. art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 22 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię oraz uznanie, że nabycie większościowego pakietu udziałów w spółce wykluczyło stosunek podporządkowania, a tym samym także wykluczyło możliwość zawarcia umowy o pracę z odwołującą;

3. naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich zastosowanie, podczas gdy prawidłowa ocena stanu faktycznego prowadzi do wniosku, iż brak było podstaw do zakwestionowania wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej,

Ponadto ubezpieczona zarzuciła organowi rentowemu błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na sprzecznym z zaistniałym w sprawie stanem faktycznym przyjęciu, że nie otrzymywała wynagrodzenia w wysokości wyższej aniżeli przewidziana w rozporządzeniu Rady Ministrów jako wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także, że działanie ubezpieczonej oraz płatnika składek naruszyło zasady współżycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie, że brak było podstaw do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od 5 maja 2014r. do 6 grudnia 2016r. na kwotę odpowiadającą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a podstawę powinna stanowić kwota wynikająca z umowy o pracę, oraz poprzez ustalenie, że brak było podstaw do przyjęcia, że nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresie od 7 grudnia 2016r.

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik ubezpieczonej wyjaśnił, że zaskarżoną decyzją z dnia 12 lipca 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił podstawę wymiaru składek A. K. za okres od 5 maja 2014r. do 6 grudnia 2016r. na kwotę odpowiadającą wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz ustalił, że ubezpieczona jako pracownik (...) sp. z o. o. nie podlega ubezpieczeniom od 7 grudnia 2016r. z uwagi na nabycie większościowego udziału w spółce. Odnosząc się do pierwszej części zaskarżonej decyzji wskazał, że nie sposób podzielić stanowiska organu w kwestii ustalenia wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. Po pierwsze, ubezpieczona przed podjęciem pracy w (...) sp. z o.o. pracowała wcześniej w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Na podstawie umowy zawartej z tym podmiotem otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3.131,00 zł brutto, a zatem wynagrodzenie znacznie przekraczające wysokość wynagrodzenia minimalnego. W takim wypadku trudno uznać, że ubezpieczona zrezygnowała z pracy w firmie, w której otrzymywała wyższe wynagrodzenie, na rzecz niepewnej pracy w nowej firmie z niższym wynagrodzeniem. Byłoby to sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Poza tym ubezpieczona, jak wynika ze zgromadzonej i przedstawionej organowi dokumentacji, zajmowała się licznymi czynnościami w spółce, zajmując stanowisko dyrektora administracyjnego. Spółka (...) nie była spółką dużą, zatrudniającą kilkadziesiąt osób, a wyłącznie kilka osób oraz korzystającą z pracy innych podmiotów na podstawie umów zlecenia. Powyższe potwierdza, że rola ubezpieczonej, jako jednej z nielicznych osób na stałe działających w spółce, była bardzo znacząca. Nadto zakres czynności wykonywanych przez ubezpieczoną był bardzo szeroki, bo realizowała szereg zadań począwszy od organizacji biura, poprzez wystawianie faktur VAT, aż po kontakty z kontrahentami, w tym kontrahentami z zagranicy (kontakty w języku obcym) oraz prowadzenie kalendarza i organizację spotkań. To zaś oznacza, że ustalone w umowie wynagrodzenie odpowiadało nakładowi pracy ubezpieczonej. Praca ta odpowiadała także jej wykształceniu, doświadczeniu i znajomości języków obcych. Po drugie, prezes zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pełni swoją funkcję na podstawie powołania i może nie tylko nie być zatrudniony na umowę o pracę, ale także nie pobierać żadnego wynagrodzenia. Czas jego pracy nie jest w żaden sposób warunkowany, a znaczne koszty związane z jego funkcjonowaniem może ponosić spółka. Przy założeniu jednocześnie, że prezes jest współnikiem spółki (jak w niniejszej sprawie), ma on także możliwości zarobkowe wynikające z dywidendy, jaka może być wypłacana współnikowi. Tak więc nie ma żadnej analogii pomiędzy stanowiskiem prezesa a stanowiskiem A. K.. Dla ZUS wyznacznikiem powinny być doświadczenie i umiejętności ubezpieczonej, nie zaś wynagrodzenie prezesa zarządu.

Pełnomocnik ubezpieczonej zaznaczył również, że wbrew stanowisku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie ma podstaw do przyjęcia, iż w momencie zatrudnienia istniała jakakolwiek więź pomiędzy ubezpieczoną a prezesem zarządu J. P.. Ubezpieczona przyznała, że J. P. jest ojcem jej dziecka, niemniej związek ten został nawiązany już po zatrudnieniu A. K., zaś ubezpieczona nie była w ciąży w momencie jej zatrudniania. Niezależnie od powyższego w spółce były zatrudniane na podstawie umowy zlecenia, czy umowy o dzieło inne osoby, pobierające wynagrodzenie znacznie wyższe od wynagrodzenia minimalnego. To także wskazuje, że wynagrodzenie pobierane przez prezesa zarządu nie może być wyznacznikiem wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

A. K.. Dodatkowo, według strony odwołującej się, Zakład Ubezpieczeń Społecznych niesłusznie podszedł do oceny świadczenia pracy przez ubezpieczoną od daty nabycia przez nią części udziałów w spółce, uznając, że w momencie ich nabycia odpada stosunek podporządkowania. Organ rentowy nie zakwestionował samego faktu wykonywania pracy, a istnienie stosunku pracy z uwagi na brak możliwości podporządkowania. Ubezpieczona nie nawiązała jednak nowego stosunku pracy, lecz kontynuowała stosunek pracy w tej samej strukturze organizacyjnej i pod przewodnictwem tej samej osoby pełniącej funkcję prezesa zarządu, a tym samym podmiotu organizującego całą pracę spółki. Nie ma więc żadnych podstaw twierdzenie, że od 7 grudnia 2016r. w przypadku ubezpieczonej nie występował już element podporządkowania (odwołanie z dnia 16 sierpnia 2018r., k. 3-8 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że w oparciu o zapisy na kontach ubezpieczonej i płatnika składek ustalono, że A. K. została zgłoszona do ubezpieczeń od 5 maja 2014r. przez płatnika składek (...) sp. z o. o. z tytułu wykonywania umowy o pracę. Umowa została zawarta na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 5.000,00 zł, na stanowisku dyrektora administracyjnego. W okresie od 7 lipca 2014r. do 11 lutego 2015r. powstała niezdolność do pracy i przypadała na okres ciąży. Od 9 sierpnia 2014r. do 11 lutego 2015r. A. K. przebywała na zasiłku chorobowym, a następnie od 12 lutego 2015r. do 10 lutego 2016r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego. W okresie od 25 lutego 2016r. do 31 sierpnia 2016r. powstała kolejna niezdolność do pracy, w wyniku której ubezpieczona przebywała na zasiłku chorobowym od 15 marca 2016r. do 10 sierpnia 2016r. Z kolei w okresie od 11 sierpnia 2016r. do 28 lutego 2018r. korzystała z urlopu wychowawczego, a następnie od 1 marca 2018r. powstała niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży. Podczas nieobecności ubezpieczonej jej zadania w pierwszym okresie przejął prezes zarządu J. P., a po kilku miesiącach została zatrudniona J. M. i obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy J. P. i J. M.. Prezes zarządu w ramach wykonywanej na rzecz spółki umowy o pracę od dnia 4 października 2013r. przez cały okres zatrudnienia otrzymywał kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ rentowy nie zakwestionował faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną, a jedynie wysokość nieproporcjonalnie wysokiego wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzenia pracownika, który przejął jej obowiązki. Uzasadniając takie stanowisko wskazano, że na koncie płatnika składek figuruje zaległość obejmująca okres od lipca 2014r. i toczy się postępowanie egzekucyjne. Ponadto organ rentowy podkreślił, że J. P. jest ojcem dziecka urodzonego przez A. K. w dniu 17 lutego 2015r. W związku z tym, ustalając z ubezpieczoną kwotę wynagrodzenia za pracę, wyświadczył przysługę osobie bliskiej, a biorąc pod uwagę liczne nieobecności spowodowane niezdolnością do pracy A. K. także celowo ustalił je na poziomie 5.000,00 zł celem przyjęcia do podstawy wyliczenia świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, w tym podstawy zasiłku macierzyńskiego.

W dalszej części organ rentowy wskazał, że A. K. w dniu 7 grudnia 2016r. nabyła w (...) sp. z o.o. 475 udziałów z 500 udziałów, jakimi dysponuje spółka. W związku z powyższym organ rentowy w decyzji z dnia 12 lipca 2018r., powołując się na szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, stwierdził, że w przypadku ubezpieczonej występuje analogiczna sytuacja jak ta, w której mamy do czynienia z tzw. „udziałowcem iluzorycznym”, co z kolei skutkowało przyjęciem braku podlegania ubezpieczeniom na podstawie umowy o pracę (odpowiedź na odwołanie z dnia 19 września 2018r., k. 11 – 13 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) sp. z o. o. z siedzibą w W. została założona w dniu 12 lipca 2013r. przez D. P. i J. P.. D. P. posiadała początkowo 75 udziałów, natomiast J. P. pozostałe 25 udziałów. Uchwałą nr 1/2013 Zgromadzenie Wspólników spółki powołało J. P. do zarządu spółki, powierzając mu funkcję prezesa zarządu. W dniu 21 listopada 2014r. uchwałą nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. nastąpiło podwyższenie kapitału zakładowego spółki z kwoty 5.000 zł do kwoty 25.000 zł i doszło do powstania 400 nowych udziałów o wartości nominalnej 50,00 zł każdy. Wszystkie nowoutworzone udziały w ilości 400 o łącznej wartości 20.000 zł zostały objęte przez D. P. (wypis aktu notarialnego Repetytorium A nr (...) wraz z uchwałą nr 1/2013 - nieponumerowane karty akt ZUS, wypis aktu

notarialnego Repetytorium A nr (...) wraz z uchwałą nr 1 - nieponumerowane karty akt ZUS, odpis KRS spółki - nieponumerowane karty akt ZUS).

Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym za rok 2014 spółka wypracowała zysk netto w wysokości 37.697,29 zł, który zarząd postanowił przeznaczyć na kapitał zapasowy spółki. Na koniec roku obrotowego 2015 spółka odnotowała zysk w wysokości 1.614,08 zł. Przychody ze sprzedaży usług na dzień 1 stycznia 2015r. wynosiły 813.170,78 zł, natomiast na dzień 31 grudnia 2015r. - 338.526,77 zł, zaś na 31 grudnia 2016r. - 308.782,82 zł. Na dzień 31 grudnia 2016r. spółka odnotowała stratę w wysokości 57.694,09 zł (sprawozdanie finansowe (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. za okres od dnia 1 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2014r., k. 128-142 a.s., sprawozdanie z działalności zarządu (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. w roku obrachunkowym 2014, k. 143 a.s., protokół zwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. z dnia 25 marca 2015r., k. 144 – 146 a.s., sprawozdanie finansowe (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. na dzień 31 grudnia 2015r., k. 24 – 32 a.s., protokół zwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. z dnia 30 czerwca 2016r., k. 33 – 35 a.s., sprawozdanie finansowe (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. na dzień 31 grudnia 2016r., k. 36-47 a.s., sprawozdanie z działalności zarządu spółki, k. 48 a.s.).

Z zeznań podatkowych CIT-8 złożonych przez spółkę do Urzędu Skarbowego wynika, że za okres od 1 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2014r. (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. osiągnęła łączny przychód w kwocie 1.115.557,89 zł, zaś dochód stanowiący podstawę opodatkowania wyniósł 63.496,39 zł. Z kolei w okresie od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2015r. kwota przychodu spółki zmalała do 543.322,52 zł. Dochód w tym czasie wyniósł 0,00 zł, a strata - 112.009,95 zł. W roku 2016 (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. uzyskała natomiast przychody w wysokości 1.015.659,02 zł, ale jednocześnie poniosła stratę wynoszącą 41.384,71 zł (deklaracje CIT-8 za lata 2014 – 2016 nadesłane przez Urząd Skarbowy W. – T. – a.s.)

Na dzień 30 marca 2016r. (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. nie zalegała z należnościami podatkowymi do Urzędu Skarbowego ani nie miała zaległości z tytułu składek (zaświadczenie Naczelnika Urzędu Skarbowego W. T., (...) z dnia 30 marca 2016r., zaświadczenie o niezaleganiu w opłacaniu składek z dnia 31 marca 2016r. - nieponumerowane karty akt ZUS).

A. K., urodzona w dniu (...), ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika oraz studia podyplomowe na kierunku polityka i zarządzanie oświatą na Uniwersytecie (...). Włada językiem angielskim w stopniu zaawansowanym. Posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe. Pracowała między innymi jako: wykładowca i manager ds. rekrutacji i zarządzania (...) w W.; asystentka prezesa, wykładowca, dyrektor zarządzający, dyrektor szkoły w (...) sp. z o.o., koordynator i trener w P. In Centrum (...), a także prowadziła działalność gospodarczą. Ponadto pracowała jako office manager w Pracowni P. N. oraz w okresie 1 lutego 2014r. do 30 kwietnia 2014r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku specjalisty ds. learningu w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z wynagrodzeniem w wysokości 3.131 zł brutto. Nie miała jednak perspektyw rozwoju, a więc zmiany stanowiska i podwyżki wynagrodzenia. W związku z tym po negocjacjach, które prowadziła z pracodawcą, ostatecznie zdecydowała się na niezawieranie z (...) sp. z o.o. umowy o pracę na kolejny okres (umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2014r. - nieponumerowane karty akt ZUS, CV A. K. - nieponumerowane karty akt ZUS, zeznania odwołującej A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

J. P. z wykształcenia informatyk, pełniący funkcję prezesa zarządu (...) sp. z o.o., w tym czasie poszukiwał osoby poukładanej i rzetelnej, która zajęłaby się sprawami administracyjnymi w spółce, między innymi księgowymi oraz biurowymi, ponieważ sam nie miał wiedzy w tym zakresie. A. K. znał od około 2 miesięcy, ale nie pozostawał z nią w bliższej relacji osobistej. Zaproponował jej pracę, ponieważ wiedział, że w przeszłości prowadziła biura i zajmowała się nadzorowaniem części administracyjnej. Istotne było także to, że ubezpieczona włada językiem angielskim, co miało znaczenie z uwagi na współpracę spółki z kontrahentem ze Stanów Zjednoczonych (zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., zeznania A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

Do zawarcia umowy o pracę między ubezpieczoną i (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. doszło w dniu 5 maja 2014r. Na jej podstawie A. K. została zatrudniona na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora administracyjnego, z wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł netto. Do jej obowiązków należało między innymi: cotygodniowe

przygotowywanie raportu z pozycjonowania oraz wejść na stronę; przygotowywanie raportu sprzedanych części IT z wyszczególnieniem osiąganych marż na każdej sprzedaży; przygotowywanie wyciągów bankowych za poprzedni tydzień oraz wprowadzanie ich do systemu księgowego; przygotowywanie raportów z IQStation oraz (...); przygotowywanie raportów dla klientów spółki; przygotowywanie comiesięcznego raportu dla działu księgowości, a po zamknięciu miesiąca uzupełnienie księgowości w IQControl oraz inne obowiązki takie jak: nadzór na systemem księgowym RAKS, monitoring płatności wewnętrznych i zewnętrznych, organizacja pracy biura spółki, nadzór nad rejestrami umów z pracownikami i klientami, korespondencji i faktur oraz w zakresie marketingu podejmowanie działań promocyjnych w internecie i innych mediach, współpraca z zarządem i działem handlowym przy tworzeniu materiałów marketingowych, nadzór nad realizacją projektów związanych z zamawianiem i drukiem materiałów reklamowych, czy współpraca z działem handlowym w zakresie tworzenia ofert sprzedażowych dla klientów spółki. Ponadto ubezpieczona była odpowiedzialna za nadzór nad umowami z pracownikami, urlopami i zwolnieniami lekarskimi pracowników, badaniami lekarskimi, protokołami przekazania/zwrotu sprzętu. Dodatkowo współpracowała z działem handlowym w zakresie monitorowania działań konkurencji, monitorowała pracę działu IT, a także monitorowała jakość raportowania pracy w IQStation (umowa o pracę z dnia 5 maja 2014r. – nieponumerowane karty akt ZUS, załącznik nr 1 do umowy o pracę z dnia 5 maja 2014r. – nieponumerowane karty akt ZUS, listy obecności za maj 2014r. i czerwiec 2014r., - nieponumerowane karty akt ZUS, wiadomości e-mail - nieponumerowane karty akt ZUS, zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., zeznania A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

Ubezpieczona przed zawarciem umowy o pracę, w dniu 30 kwietnia 2014r., uzyskała wystawione przez lekarza zaświadczenie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku dyrektora administracyjnego. Pracowała w biurze w siedzibie spółki przy ul. (...) w W. w godzinach 9:00 – 17:00. Podpisywała listy obecności, a wynagrodzenie otrzymywała gotówką, co potwierdzała podpisem składanym na dokumentach kasowych. W zakresie kontaktów z klientami i z dostawcami posiadała decyzyjność z upoważnienia J. P., który był jej przełożonym. Oprócz tego zajmowała się marketingiem, a także przygotowywała materiały na stronę internetową. Ponadto składała zamówienia między innymi w drukarni na druki, teczki, wizytówki i materiały biurowe. W tej sprawie kontaktowała się z M. D. bądź z pracującymi dla niego grafikami. Współpracowała również z (...) sp. z o.o., którą (...) sp. z o.o. obsługiwała informatycznie, a także z innymi klientami spółki. Praca ubezpieczonej polegała na wystawianiu faktur, kontaktowaniu się w sprawie zleceń, opisywaniu faktur i wyjaśnianiu spraw wątpliwych. Odbywało się to telefonicznie i e-mailowo bądź poprzez spotkania, jakie ubezpieczona odbywała z kontrahentami bądź jego pracownikami (np. z V. Z.). Ubezpieczona była również odpowiedzialna za kontakt z firmą, która realizowała wspólnie z (...) sp. z o.o. założenia do projektu unijnego. W tej sprawie przeprowadzono kilka spotkań oraz utrzymywano kontakt telefoniczny i e-mailowy, a miało to miejsce w okresie maja - lipca 2014r. Dodatkowo ubezpieczona zajmowała się również rozliczaniem czasu pracy studenta odbywającego staż w spółce, a także koordynowała pracę innych osób pracujących dla spółki i odpowiadała za ich rozliczenia (zaświadczenie lekarskie z dnia 30 kwietnia 2014r. - nieponumerowane karty akt ZUS, zeznania świadka V. Z. – k. 77-78 a.s., zeznania świadka A. P. - k. 78-79 a.s., zeznania świadka M. D. – k. 77 a.s., zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., zeznania odwołującej A. K. – k. 81 – 83 a.s., dokumenty kasowe nr KW/03/06/2014, KW/06/07/2014, KW/01/08/2014 - nieponumerowane karty akt ZUS, listy płac za okres od maja 2014r. do sierpnia 2014r. - nieponumerowane karty akt ZUS, korespondencja e-mail - nieponumerowane karty akt ZUS).

W okresie zatrudnienia ubezpieczonej w (...) sp. z o.o., na podstawie umowy o pracę zatrudniony był również J. P. oraz M. Z., który pracował jako konsultant. Ich wynagrodzenia wynosiły 1.680,00 zł miesięcznie (listy płac za okres od maja 2014r. do sierpnia 2014r. - nieponumerowane karty akt ZUS). Spółka współpracowała również z osobą, która była handlowcem. Wynagrodzenie tej osoby to kwota około 3.500,00 zł plus premia. Ponadto dla spółki pracowali informatycy, którzy otrzymywali kwoty netto w przedziale 3.500,00 zł – 4.000,00 zł plus premia (zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., zeznania A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

Ubezpieczona po zawarciu umowy o pracę nawiązała bliższą relację z J. P.. W dniu 4 czerwca 2014r. odbywała wizytę u lekarza ginekologa w związku z podejrzeniem ciąży. W dniu 11 czerwca 2014r. została założona karta ciąży. Ojcem

dziecka ubezpieczonej jest J. P. (dokumentacja medyczna – k. 55 a.s., zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., zeznania A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

W dniu 7 lipca 2014r. A. K. stała się niezdolna do pracy z uwagi na zagrożoną ciążę. Od dnia 9 sierpnia 2014r. do 11 lutego 2015r. pobierała zasiłek chorobowy, a następnie od 12 lutego 2015r. do 10 lutego 2016r. przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem w dniu (...) córki M. P.. W okresie od 25 lutego 2016r. u ubezpieczonej powstała niezdolność do pracy z powodu choroby, w związku z czym do 10 sierpnia 2016r. pobierała zasiłek chorobowy. Z kolei w okresie od 11 sierpnia 2016r. do 28 lutego 2018r. przebywała na urlopie wychowawczym, a od dnia 1 marca 2018r. powstała niezdolność do pracy przypadająca na okres kolejnej ciąży (dokumentacja medyczna - k. 55 a.s., zeznania odwołującej A. K. – k. 81 – 83 a.s., wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego - nieponumerowane karty akt ZUS, kopia odpisu skróconego aktu urodzenia z dnia 24 lutego 2015r. - nieponumerowane karty akt ZUS).

Obowiązki A. K. w okresie jej nieobecności przejął początkowo J. P.. Poszukiwał zarazem kogoś na miejsce ubezpieczonej i w wyniku tych poszukiwań na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres od 9 lutego 2015r. do 8 maja 2015r. została zatrudniona J. M., która została zobowiązana do wykonywania w ramach pełnego etatu czynności administracyjno – biurowych na stanowisku (...) Managera. Jej wynagrodzenie zostało określone na kwotę 2.748,21 zł brutto miesięcznie (zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., umowa zlecenia z dnia 9 lutego 2015r. - nieponumerowane karty akt ZUS). Od dnia 1 lipca 2016r. J. M. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Umowa taka została podpisana początkowo na czas określony do dnia 1 lipca 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku (...) Managera, z wynagrodzeniem w kwocie 3.062 zł brutto, a potem – od 1 lipca 2016r. na czas nieokreślony na takim stanowisku jak poprzednio, ale z wyższym wynagrodzeniem w kwocie 3.3378,00 zł brutto. Do obowiązków J. M. na ww. stanowisku należało: koordynowanie korespondencji przychodzącej i wychodzącej; zarządzanie dostawami; przygotowywanie zamówień; kontakty z dostawcami urzędzeń biurowych i materiałów piśmienniczych; serwisowanie sprzętu; koordynacja cateringu i przesyłek kurierskich; rezerwacja biletów; kontakty z biurami tłumaczeń i innymi współpracującymi firmami; odpowiedzialność za prawidłowy przepływ informacji i dystrybucję poczty wśród pracowników; uaktualnianie wewnętrznych numerów telefonów i adresów; odbieranie telefonów oraz tworzenie zestawień wydatków dla księgowości (umowy o pracę z J. M.: z dnia 1 lipca 2015r. i z dnia 1 lipca 2016r. - nieponumerowane karty akt ZUS).

Po zatrudnieniu J. M., te zadania, których ona nie przejęła po nieobecnej ubezpieczonej – głównie w części zarządczej – przejął J. P.. W tym czasie, a dokładniej pod koniec 2015 roku, spółka miała problemy z amerykańskim dostawcą, który wystawił spółce faktury na wysoką kwotę, czego spółka nie uznawała. W związku z tym sytuacja finansowa spółki uległa pogorszeniu (zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s.).

W dniu 7 grudnia 2016r. D. P. sprzedała A. K. 475 udziałów w spółce (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. o wartości nominalnej po 50,00 zł każdy. A. K. w związku z ww. transakcją nie angażowała się faktycznie w sprawy spółki. Z uwagi na urodzenie dziecka i drugą ciążę koncentrowała się na sprawach związanych z macierzyństwem. Sprawami spółki, w tym wyznaczaniem celu, jaki spółka ma realizować, zajmował się J. P. – wspólnik mniejszościowy, a zarazem prezes zarządu (zeznania odwołującej A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

Ostatecznie w dniu 16 listopada 2018r. A. K. sprzedała wszystkie swoje udziały w spółce (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. E. Z.. W tej samej dacie również J. P. sprzedał swoje udziały tej samej osobie (odpis umowy sprzedaży udziałów z dnia 7 grudnia 2016r. – nieponumerowane karty akt ZUS, umowa sprzedaży udziałów z dnia 16 listopada 2018r., k. 122-125 a.s., umowa sprzedaży udziałów z dnia 16 listopada 2018r., k. 193 – 195 a.s.).

Umowa o pracę z A. K. została rozwiązana za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 15 listopada 2018r. (porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę z dnia 15 listopada 2018r., k. 121 a.s., zeznania świadka J. P. - k. 79 - 81 a.s., zeznania A. K. – k. 81 – 83 a.s.).

W dniu 17 listopada 2018r. J. P. został odwołany z funkcji prezesa zarządu (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. (uchwała nr 1 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki (...) sp. z o. o. z siedzibą w W., k. 189 – 190 a.s.).

W dniu 17 maja 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia za A. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. Po przeprowadzeniu postępowania ZUS (...)Oddział w W. wydał w dniu 12 lipca 2018r. decyzję numer: (...), w której stwierdził, że A. K. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 7 grudnia 2016r. oraz stwierdził, że od dnia 5 maja 2014r. do 6 grudnia 2016r. podstawę wymiaru składek A. K. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. stanowi kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, która została określona w rozporządzeniu Rady Ministrów (decyzja ZUS z dnia 12 lipca 2018r. - nieponumerowane karty akt ZUS, zawiadomienie z dnia 17 maja 2018r.- nieponumerowane karty akt ZUS).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów, a także zeznania świadków: V. Z., A. P., M. D. i J. P. oraz zeznania ubezpieczonej A. K..

Dokumenty stanowiące podstawę dokonanych ustaleń zostały ocenione w pełni jako wiarygodne, ponieważ ich autentyczność oraz treść nie budziły zastrzeżeń, nie były one również kwestionowane przez strony procesu.

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania przesłuchanych świadków oraz odwołującej, ponieważ są spójne z treścią dokumentów, a ponadto wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Wynika z nich spójny obraz działalności zainteresowanej spółki, jej profilu działalności, sytuacji finansowej, stanu zatrudnienia oraz warunków zatrudnienia A. K. i innych osób dla spółki pracujących. Ubezpieczona oraz świadkowie w sposób zgodny opisali również charakter pracy wykonywanej przez A. K. oraz powierzony jej zakres obowiązków, przyczyny zawarcia przez strony umowy o pracę, a także okoliczności ustalenia wysokości przyznanego jej wynagrodzenia. Sąd nie miał podstaw, by odmówić wiarygodności zeznaniom we wskazanej części, ale także w zakresie innych okoliczności zaprezentowanych w zeznaniach.

Sąd oddalił wnioski dowodowe organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych sądowych z dziedziny ginekologii oraz rachunkowości i wyceny przedsiębiorstw. Zdaniem Sądu okoliczności, na jakie zostały zgłoszone wskazane wnioski, nie wymagają dla ich ustalenia w zakresie koniecznym w przedmiotowej sprawie, wiadomości specjalnych. Wprawdzie ustalenie dokładnej data zajścia w ciążę ubezpieczonej takich wiadomości specjalnych wymaga, ale Sąd takich ustaleń nie musiał czynić. Dla rozstrzygnięcia w rozważanym przypadku ustalenie, czy zajście w ciążę nastąpiło przed czy po zawarciu umowy o pracę jest wystarczające, a tego można było dokonać na podstawie dokumentacji medycznej. Podobnie jeśli chodzi o sytuację finansową spółki. Sąd nie był zobowiązany do przeprowadzenia dokładnej oceny kondycji (...) sp. z o. o. z siedzibą w W., co faktycznie mogłoby wymagać dopuszczenia dowodu z opinii biegłego. Przedmiotem oceny Sądu, a także przedmiotem tezy dowodowej sformułowanej przez organ rentowy, było jedynie ustalenie, czy spółkę było stać na zatrudnienie A. K. z wynagrodzeniem w kwocie 5.000,00 zł netto, a taka ocena, wobec pozyskania przez Sąd sprawozdań finansowych spółki oraz dokumentów z Urzędu Skarbowego, może być dokonana na ich podstawie i nie wymaga wiadomości specjalnych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 sierpnia 2018r. zasługiwało na uwzględnienie.

Organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował faktu wykonywania pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. w okresie do 6 grudnia 2016r., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony w wysokości 5.000 zł netto. Był to skutek przeprowadzonej przez organ rentowy kontroli

wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i opłacania składek. Zakład ma przy tym prawo badać również 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 współżycia 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. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach 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 zatem 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 współżycia społecznego. Nieważnością mogą być dotknięte 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 nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, 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).

Powyższe oznacza, że zasada swobody umów - wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo i podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Strony umowy obowiązują więc nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Szczególnie silnie akcentowane jest to na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą wymiaru składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Wobec tego przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

(Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, 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 rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ukształtowanie go tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r. I UK 302/13). Z tego też względu zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim.

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji z dnia 16 sierpnia 2018r., był fakt ciąży A. K., która, według organu rentowego, sprawiła, że strony ustaliły wysokie wynagrodzenie tylko i wyłącznie dla osiągnięcia wspólnych korzyści, obchodząc w ten sposób przepisy prawa.

W orzecznictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Podkreśla się przy tym, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd w przedmiotowej sprawie dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia, a także sytuacji finansowej spółki w momencie zatrudnienia ubezpieczonej. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że zaskarżona decyzja nie odpowiada prawu, natomiast stanowisko ubezpieczonej zasługuje na aprobatę.

Analizując szczegółowo kwalifikacje ubezpieczonej, ilość i jakość świadczonej przez nią pracy, Sąd ocenił, że nie można uznać, jakoby wysokość wynagrodzenia na poziomie 5.000,00 zł netto była zawyżona jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Taki wniosek wynika z tego między innymi, że A. K. jest osobą o wysokich kwalifikacjach i przygotowaniu zawodowym do pracy na stanowisku dyrektora administracyjnego, w tym do zarządzania i kierowania sprawami związanymi z płatnościami, pracą biura, marketingiem i pracownikami, chociażby z uwagi na posiadane wyższe wykształcenie, wieloletnie doświadczenie zawodowe na podobnych stanowiskach: wykładowca, manager ds. rekrutacji i zarządzania, asystentka prezesa, dyrektor zarządzający, czy dyrektor szkoły. Nadto, ubezpieczona zna język angielski w stopniu zaawansowanym, co biorąc pod uwagę działanie płatnika na rynkach zagranicznych, w tym przede wszystkim współpracę z dostawcami z rynku amerykańskiego, czy też kontaktowanie się i prowadzenie korespondencji z zagranicznymi firmami, ma bardzo istotne znaczenie. Nie można także pomijać, że doświadczenie ubezpieczonej na rynku pracy jest wieloletnie. Ubezpieczona podejmując pracę w zainteresowanej spółce wcześniej już niemal przez 15 lat pracowała w różnych miejscach i na różnych stanowiskach, rozwijając się zawodowo. W związku z tym jej kwalifikacje i doświadczenie

należy ocenić nie tylko jako wysokie, ale także jako uzasadniające stanowisko powierzone w (...) sp. z o.o. oraz wysokość ustalonego wynagrodzenia.

Na stanowisku dyrektora administracyjnego A. K. zajmowała się współpracą z kontrahentami, a także posiadała decyzyjność z upoważnienia prezesa zarządu spółki w zakresie kontaktów z klientami i z dostawcami. Oprócz tego zajmowała się marketingiem, przygotowywała materiały na stronę internetową, a także składała zamówienia m.in. w drukarni. Ponadto zajmowała się raportowaniem, sprawami finansowymi w obszarze wynikającym z zakresu obowiązków, płatnościami oraz monitorowaniem sytuacji spółki. Wystawiała również faktury, a także rozliczała czas pracy studenta odbywającego staż w spółce i innych osób dla spółki pracujących. Dodatkowo nadzorowała pracę takich osób. Obowiązki ubezpieczonej sprowadzały się więc nie tylko do kwestii administracyjno-biurowych, ale całościowo do obsługi związanej z płatnościami, marketingiem, sprzedażą, a przede wszystkim do podejmowania samodzielnych, kluczowych decyzji w zakresie kontaktu z dostawcami i klientami. Była przy tym jedyną osobą, która odpowiadała za szereg spraw istotnych z punktu widzenia działalności spółki, a J. P. – przełożony, miał do niej pełne zaufanie. Klienci cenili współpracę z ubezpieczoną, ponieważ od momentu jej zatrudnienia spółka uporządkowała rozliczenia, a także doszło do usprawnienia współpracy z klientami.

Wobec powyższego wynagrodzenie minimalne, jakie w tym okresie - zamiast ustalonej przez strony kwoty 5.000,00 zł netto - przyjął Zakład, jest wynagrodzeniem rażąco zaniżonym. Kwota 5.000,00 zł netto nie jest z kolei płacą rażąco wysoką, czy niegodziwą biorąc pod uwagę ww. okoliczności. Dodatkowo pracodawca, gdy ubezpieczoną zatrudnił i tę kwotę jej wypłacał (od maja 2014r. do sierpnia 2014r.) znajdował się w dobrej kondycji finansowej, a więc ustalone wynagrodzenie w pełni odpowiadało jego możliwościom. Wskazują na to dokumenty finansowe, z których wynika, że spółka w 2014 roku miała przychody w kwocie przeważającej 1.000.000 zł i osiągnęła dochód stanowiący podstawę opodatkowania w wysokości 63.496,39 zł. W związku z tym rok 2014 zamknęła z zyskiem. Ustalenie dla ubezpieczonej wynagrodzenia na poziomie 5.000,00 zł nie było więc działaniem, które z punktu widzenia finansów spółki można byłoby zanegować. Sąd miał również na uwadze, że płatnik składek za okres od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2015r. poniósł stratę w wysokości 112.009,95 zł oraz, że w okresie od 1 stycznia 2016r. do 31 grudnia 2016r. strata wyniosła 41.384,71 zł. Fakt, że sytuacja finansowa spółki pogorszyła się w w/w latach nie ma jednak znaczenia. Z punktu widzenia oceny przeprowadzanej w przedmiotowej sprawie istotny jest moment zatrudnienia ubezpieczonej, a wówczas sytuacja finansowa płatnika była dobra i nie było prognoz, aby miało się to diametralnie zmienić. Dopiero pod koniec 2015r. spółka miała problemy z amerykańskim dostawcą i w związku z tym osiągnęła gorszy wynik. Takiej sytuacji w spółce nie przewidywano jednak w dacie zatrudnienia ubezpieczonej, zatem okoliczność ta nie ma większego wpływu na ocenę w przedmiotowej sprawie.

Istotnym elementem, na który należy zwrócić uwagę jest i to, że płaca A. K., choć najwyższa wśród pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, nie była wygórowana. Trzeba uwzględnić, że ubezpieczona zarządzała biurem i wszelkimi sprawami administracyjnymi sama, jej odpowiedzialność była więc duża. Inne osoby dla spółki wykonujące pracę, np. informatycy czy handlowiec, zarabiali zaś kwoty zbliżone do tych, które pracodawca wypłacał ubezpieczonej. Płatności dla wskazanych osób sięgały 3.500 – 4.000 zł netto, a do tego była jeszcze wypłacana premia. Ubezpieczona natomiast pracę wskazanych osób w zakresie administracyjnym i organizacyjnym nadzorowała. Z kolei J. M., która przejęła część obowiązków ubezpieczonej, otrzymywała wynagrodzenie niższe, w 2016r. sięgające 3.378,00 zł brutto, ale nie można nie uwzględnić, że zakres jej zadań oraz stanowisko, jakie jej powierzono, nie pokrywały się w pełni z zadaniami A. K.. J. M. zajmowała się jedynie częścią administracyjno – biurową, wystawiała faktury, pomagała w rozliczeniach z klientami, w rozrachunkach, w obiegu dokumentów przy zamówieniach, a także wykonywała prace typowo asystenckie. Ubezpieczona zaś miała szerszy zakres zadań, obejmujący również część analityczną, zarządczą i koordynującą pracę w spółce. To więc wskazuje, że jej wynagrodzenie zasadnie zostało ustalone na wyższym poziomie.

Zdaniem Sądu, uwzględniając wskazaną argumentację, nie można było podzielić stanowiska organu rentowego, który jako wyznacznik wysokości wynagrodzenia A. K. przyjął wynagrodzenie prezesa zarządu J. P., które wynosiło 1.680,00 zł brutto. Idąc tokiem rozumowania Zakładu należałoby wszystkim zatrudnionym w zainteresowanej spółce obniżyć wynagrodzenie do minimalnego, ponieważ w spółce pracowali tacy pracownicy (J. M.) bądź świadczący pracę na

podstawie umów innego rodzaju niż umowa o pracę (handlowiec, informatycy), których wynagrodzenie przewyższało płacę prezesa zarządu. Najbardziej jaskrawa rozbieżność jest w przypadku J. P. i J. M.. J. M., wykonująca prace biurowe i administracyjne otrzymywała wynagrodzenie dwukrotnie przewyższające płacę prezesa zarządu. To samo dotyczy i innych osób.

Podsumowując, Sąd zważył, że wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Pamiętać przy tym 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). Jak już wspomniano wcześniej, zasada swobody umów obowiązuje również w przypadku postanowień umowy o pracę, wobec czego strony stosunku pracy dysponują pewną swobodą w kształtowaniu jej postanowień, w tym również dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę, jednakże swoboda ta jest ograniczona kryteriami, o których była już mowa. W przedmiotowej sprawie wskazane elementy, a także okoliczność, że wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł netto nie jest rażąco wygórowane, sprawiły, że Sąd nie podzielił stanowiska ZUS i na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru składek A. K. z tytułu wykonywania umowy pracę u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od 5 maja 2014r. na kwotę 5.000,00 zł netto.

Analizując drugi z członków zaskarżonej decyzji, w którym organ rentowy wyłączył A. K. z ubezpieczeń od 7 grudnia 2016r., ponieważ od tej daty została współnikiem większościowym spółki, Sąd miał na uwadze, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 marca 2016r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; dnia 6 sierpnia 2013r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa takiego jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 maja 2016r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; dnia 26 lutego 2013r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie współników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 227; wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 16 grudnia 1998r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 159; z dnia 2 lipca 1998r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 Nr 2, poz. 66; z dnia 14 marca 2001r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 23 października 2006r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 7 kwietnia 2010r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 3 sierpnia 2011r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Jedynie wyjątkowo, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych współników pozostaje iluzoryczny, Sąd Najwyższy nie

uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010r., II UK 177/09, LEX nr 599767; wyrok z dnia 3 sierpnia 2011r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z o.o. na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008r., I UK 162/08, M.P.P. 2009 nr 5, s. 268-271, z dnia 9 czerwca 2010r., II UK 33/10, LEX nr 598436). Dopuszczalność takiego zatrudnienia pracowniczego wspólników w dwuosobowej spółce z o.o. na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). W orzecznictwie powiedziano już że: "Nie może być tak, że wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej" (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008r., I UK 162/08).

Z ustaleń Sądu wynika, że w rozpatrywanym przypadku w dniu 5 maja 2014r. pomiędzy (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. reprezentowaną przez prezesa zarządu J. P. a A. K. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł netto. Powyższe oznacza, że osoba zarządzająca spółką - (...) w tamtym momencie wspólnik spółki posiadający 25 równych i niepodzielnych udziałów o wartości 50,00 zł każdy, zawarł umowę o pracę z ubezpieczoną, jako osoba do tego uprawniona. A. K. nie zawarła więc umowy o pracę z samą sobą, gdyż w momencie zawierania przedmiotowej umowy nie była wspólnikiem spółki. Sąd miał na uwadze, że ubezpieczona dopiero w czasie swojej nieobecności w pracy, kiedy przebywała jeszcze na zasiłku macierzyńskim, w dniu 7 grudnia 2016r. nabyła od D. P. 475 udziałów o wartości nominalnej po 50,00 zł każdy, o łącznej wartości 23.750 zł. To oznacza, że od wskazanej daty stała się większościowym udziałowcem, a zarazem była osobą zatrudnioną na stanowisku dyrektora administracyjnego. Nie miała jednak miejsca sytuacja, w której ubezpieczona, będąc jedynym wspólnikiem spółki, wykonywałaby pracę na swoją rzecz (we własnym interesie) i na swoje ryzyko. Wynika to z tego, że udziały nabyła w okresie kiedy nie świadczyła pracy, gdyż przebywała na urlopie wychowawczym i zwolnieniu lekarskim. Nie doszło więc do sytuacji, na jaką wskazuje powołane przez organ rentowy orzecznictwo, które jednak – co trzeba zaakcentować – dotyczy w przeważającym zakresie wspólników spółki – jedynych czy większościowych – będących jednocześnie członkami zarządu w spółce. W rozpatrywanej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca, bo ubezpieczona pracowała na stanowisku innym niż usytuowane w zarządzie, a w tym zakresie powołane przez Sąd orzecznictwo nieco inaczej dokonuje oceny. Poza tym, istotne jest to, że patrząc na ten czas, kiedy A. K. świadczyła pracę dla spółki i przenosząc ustalenia tego okresu dotyczące na stosunek pracy od daty 7 grudnia 2016r., można przyjąć, że ubezpieczona była – choć pracy faktycznie nie wykonywała – podporządkowana tak jak wymaga tego art. 22 k.p. Będąc dyrektorem administracyjnym, podlegała w każdym aspekcie pracodawcy reprezentowanemu przez prezesa zarządu. To właśnie prezes zarządu był przełożonym ubezpieczonej i tego organ rentowy nie zakwestionował. Od 7 grudnia 2016r. nie nastąpiła w tym zakresie żadna zmiana. Ubezpieczona nie łączyła od tej daty w swoich rękach pracy i kapitału. Była wprawdzie większościowym udziałowcem, ale pracowała w warunkach, jakie określa kodeks pracy, podlegając zarządowi i przed nim odpowiadając za wyniki swej pracy. Była też zależna ekonomicznie od pracodawcy, choć w spornym okresie ten element nie występował. Ubezpieczona uzyskiwała bowiem świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych i to się nie zmieniło, gdyż w roku 2018r. – zanim do pracy wróciła – sprzedała udziały i zakończyła stosunek pracy. W okresie, kiedy była wspólnikiem, choć pracy faktycznie nie świadczyła, praca jej nie była ukierunkowana na zadania powiązane ze sferą organizacyjną, czy też zarządczą spółki. Praca ta miała ewidentnie charakter wykonawczy i podlegała regułom ustalonym przez prezesa spółki, którymi to ubezpieczona musiała się kierować i które musiała respektować. Powyższe wyrażało się chociażby poprzez dodawanie J. P. do wiadomości e-mail wysyłanych przez A. K. do kontrahentów, korespondencję wymienianą pomiędzy odwołującą a J. P., który w ten sposób nadzorował jej pracę i wydawał polecenia. Podległość ubezpieczonej wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyrażała się również poprzez zasięganie opinii, zgody na określone działania, respektowanie zasad ustalonych przez J. P.. Mimo posiadania przez ubezpieczoną od grudnia 2016r. statusu wspólnika dominującego, nie działała więc bezpośrednio

na rynku jako samodzielny przedsiębiorca, ponadto – co zostało już zaakcentowane - w tym okresie przebywała na urlopie wychowawczym i zwolnieniu lekarskim.

Mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne i zaprezentowaną argumentację, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjął, że A. K. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 7 grudnia 2016r. do 15 listopada 2018r.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem i aktami (...)