

Sygn. akt VII U 414/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

15 maja 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie 15 maja 2023 r. w Warszawie

odwołania W. W.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z 8 grudnia 2022 r. nr (...)

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

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe W. W. jako pracownika płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wynosi 18 000 zł od 24 marca 2022 r.;

zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. na rzecz W. W. 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 414/23

UZASADNIENIE

W. W. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 8 grudnia 2022 r. nr (...), domagając się zmiany decyzji poprzez stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe W. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. od 24 marca 2022 r. stanowi kwota 18 000 zł.

W uzasadnieniu stanowiska odwołująca wskazała, że organ rentowy nie zinterpretował właściwie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy w wyniku czego poczynione zostały błędne ustalenia. W odwołaniu wskazano, że spółka (...) została wpisana do Rejestru Przedsiębiorców 27 września 2021 r. Jest to rodzinna firma, a zatem nie ma podstaw do podważania możliwości zatrudnienia członka rodziny, który posiada odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia kursów, czego nie kwestionuje również organ rentowy. Początkowo, z uwagi na brak możliwości przewidzenia w jaki sposób będzie rozwijać się firma, osoby prowadzące kursy wykonywały zlecenia w postaci konkretnych szkoleń zleczanych do poprowadzenia przez zewnętrzne firmy. Po kilku miesiącach działalności, z uwagi, m. in. na planowaną dalszą współpracę z firmą (...) sp. z o.o. płatnik składek wystąpił z wnioskiem o wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Wpis nastąpił 16 marca 2022 r., co umożliwiło rozszerzenie współpracy z

(...) sp. z o.o. Ze względu na dokonany wpis, rozwój spółki oraz rozszerzenie współpracy z ww. spółką zasadne stało się zatem zawarcie umowy o pracę z odwołującą, która miała być stałym wykładowcą współpracującym z zewnętrzną spółką w zamian za gwarancję regularnego zlecenia jej prowadzenia kursów. Przed rozpoczęciem pracy jako trener w (...) sp. z o.o. odwołująca przeszła kilkuetapową rekrutację, która rozpoczęła się w grudniu 2021 r., natomiast korespondencja mailowa była prowadzona pomiędzy stronami już w styczniu 2022 r. Pozytywny wynik tej rekrutacji umożliwił rozpoczęcie współpracy i skutkowało koniecznością zawarcia z odwołującą umowy o pracę z płatnikiem składek, z uwagi na wymagania stawiane trenerom przez firmę, dla której miała realizować szkolenia. Zawarcie umowy o pracę z odwołującą było zatem korzystne dla płatnika składek, ponieważ gwarantowało mu stałego klienta, który zapewniał regularny zysk. Od dnia zatrudnienia odwołującej na podstawie umowy o pracę wpływy z rachunku bankowego (...) sp. z o.o. uległy znacznemu zwiększeniu i przewyższały wynagrodzenie, które otrzymywała odwołująca od płatnika składek. Należy również wskazać, że wynagrodzenie ustalone za zlecenia podejmowane przez zleceniobiorców prowadzących szkolenia na zlecenie płatnika składek jest zbliżone do wynagrodzenia, które otrzymywała odwołująca na podstawie umowy o pracę, co potwierdza, że nie było one przyjęte przez strony umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ale jest to wynagrodzenie odpowiadające kompetencjom do prowadzenia specjalistycznych szkoleń z zakresu programowania. Mając powyższe na względzie odwołująca wskazała, że nie zachodzą w niniejszej sprawie podstawy do twierdzenia, że ustalone przez strony wynagrodzenie w wysokości 18 000 zł należy uznać za ustalone ponad granice pracy słusznej, sprawiedliwej i godziwej. Stanowisko, które zajmuje odwołująca wymaga nie tylko specjalistycznej wiedzy z zakresu informatyki czy programowania, ale również znajomości języka angielskiego, w tym specjalistycznego, oraz umiejętności przekazania wiedzy osobom uczestniczącym w kursach. Organ rentowy pomija fakt, że uzyskane przez odwołującą wykształcenie jest unikatowe – ukończyła ona dwie specjalizacje inżynierskie (Programowanie aplikacji biznesowych oraz Inteligentne metody inżynierii wiedzy), a także uzyskała tytuł magistra, co w połączeniu z licznymi kursami oraz zdobytym doświadczeniem w zakresie praktycznego wykorzystywania i przekazywania zdobytej wiedzy sprawia, że odwołująca ma szerokie możliwości w zakresie negocjowania atrakcyjnych warunków zatrudnienia. Ponadto, odwołująca musi ciągle poszerzać swoją wiedzę, tak aby móc sprostać oczekiwaniom klientów, którzy wymagają od wykładowcy nie tylko wiedzy, która umożliwia mu działanie w praktyce, ale również aktualnych sposobów na jej przekazanie osobom, które nie są specjalistami z tej dziedziny. Unikatowe kwalifikacje posiadane przez odwołującą, które zdobyła nie tylko na specjalistycznych studiach, ale również na licznych kursach i szkoleniach, a także indywidualne cechy osobowości odwołującej, powodują, że jest ona atrakcyjnym pracownikiem, co przekłada się również na wysokość uzyskiwanego przez nią wynagrodzenia. W ocenie odwołującej ustalenie jej wynagrodzenia na poziomie przeciętnego wynagrodzenia za pracę, prowadzi do jej pokrzywdzenia, poprzez zrównanie jej wynagrodzenia z osobami o znacznie niższych kwalifikacjach i doświadczeniu (odwołanie k.3-106 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania W. W. na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. i zasądzenie od odwołującej na rzecz ZUS kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Organ rentowy uzasadnił stanowisko tym, że z posiadanej dokumentacji wynika, iż W. W. została zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego oraz do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w okresie od 24 marca 2022 r. z podstawą wymiaru składek 18 000 zł brutto. 2 sierpnia 2022 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Ubezpieczona zgłosiła roszczenie o zasiłek chorobowy w związku z ciążą, a następnie wniosła o zasiłek macierzyński. Z uwagi na wysoką podstawę wymiaru składek w korelacji ze zgłoszeniem roszczenia o wypłatę świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem, organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające. Jednocześnie organ rentowy wezwał strony do udziału w sprawie i złożenia dokumentacji.

Płatnik nadesłał dokumentację, związaną z zatrudnieniem. W toku prowadzonego postępowania organ rentowy ustalił, że odwołująca została zatrudniona u płatnika na czas nieokreślony od 24 marca 2022 r., na stanowisku wykładowcy z wynagrodzeniem 18 000 zł brutto. Odwołująca miała wykonywać szkolenia z zakresu informatyki, zdalnie i stacjonarnie. Organ rentowy nie kwestionuje wykonywania pracy przez odwołującą. Jednakże, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy takie jak:

- fakt, iż odwołująca była jedyną osobą zgłoszoną przez płatnika z wynagrodzeniem tego rzędu

- brak księgowych dowodów wypłaty wynagrodzenia;
- fakt, iż osoby zastępujące odwołującą w związku z jej absencją, nie zostały zatrudnione na umowę o pracę i nie otrzymują wynagrodzenia tego rzędu co odwołująca;
- zbieżność nazwisk odwołującej i prezesa spółki (...) sp. z o.o.;
- wystąpienie z roszczeniem o zasiłek chorobowy w związku z ciążą i zasiłek macierzyński, w ciągu kilku miesięcy od zatrudnienia.

Organ rentowy wskazał również, że nie zostały wskazane wymierne korzyści dla płatnika z tytułu zatrudnienia powódki z wynagrodzeniem tego rzędu. Warto w tym miejscu podkreślić, iż płatnik po odejściu odwołującej na zasiłek chorobowy nie zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do kontroli i weryfikacji wynagrodzenia stanowiącego wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. Uprawnienia organu rentowego do kontrolowania i weryfikowania umów o pracę w stosunku do osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych, dotyczy nie tylko warunków formalnych samej umowy o pracę, lecz faktu, czy umowa ta była realizowana, więc czy osoby zgłoszone do ubezpieczenia społecznego, faktycznie wykonywały pracownicze obowiązki w spornych okresach oraz czy otrzymywały umówione wynagrodzenie, które nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i możliwościami finansowymi pracodawcy. Zakład mając na uwadze prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego uznał, że wynagrodzenie powódki jest zawyżone, zwłaszcza biorąc pod uwagę ilość zatrudnionych pracowników, krótki okres zatrudnienia. Zdaniem organu rentowego, ustalenie wysokiego wynagrodzenia było związane jedynie z chęcią uzyskania dla powódki wysokich świadczeń w związku z niezdolnością do pracy (zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego). W materiale dowodowym sprawy brak jest bowiem jakichkolwiek dowodów, potwierdzających wymierne korzyści dla płatnika z tytułu zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem 18 000,00 zł brutto. Zakład biorąc pod uwagę materiał dowodowy uzyskany w toku postępowania wyjaśniającego nie kwestionuje samej prawdziwości zatrudnienia ubezpieczonej i faktu wykonywania pracy oraz zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Zakład uznaje natomiast, że wynagrodzenie za pracę zostało zawyżone.

Powyższe, w świetle okoliczności sprawy i zgłoszonego roszczenia o zasiłek chorobowy, złożonego krótko po zatrudnieniu daje, zdaniem organu rentowego, podstawę do uznania, że ustalenie wysokiego (w stosunku do stawek innego pracownika i zleceniobiorców) wynagrodzenia jest nieważne z mocy art. 58 § 2 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy. Tak więc uzasadnione jest przyjęcie, iż doszło w tym przypadku do naruszenia zasad współzycia społecznego. W ocenie organu rentowego wystąpienie z roszczeniem o zasiłek chorobowy w ciąży, w krótkim czasie od zatrudnienia, na lepszych niż inni pracownicy warunkach, miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, co prowadzi do osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W świetle powyższego zaskarżona decyzja, w ocenie organu rentowego, wydana została prawidłowo. Organ rentowy stwierdził, że odwołanie nie wnosi do sprawy okoliczności, mogących skutkować zmianą bądź uchyleniem zaskarżonej decyzji. Mając powyższe na uwadze wniósł o oddalenie odwołania (odpowieź na odwołanie z 10 lutego 2023 r. k.107-111 a.s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. W. urodzona (...) posiada wykształcenie wyższe informatyczne. 14 lutego 2020 r. ubezpieczona ukończyła studia inżynierskie na kierunku informatyka w specjalności programowanie aplikacji biznesowych w (...) (...) Akademii (...) w W. (...). Następnie 14 lipca 2022 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku informatyka w specjalności inżynieria oprogramowania, procesów biznesowych i baz danych na tej samej uczelni (dyplom ukończenia studiów inżynierskich k.136 a.s., dyplom ukończenia studiów magisterskich k. 154 a.s., kwestionariusz osoby pracownika k.163 a.s.).

Spółka (...) z siedzibą w W. została zarejestrowana 7 października 2021 r. Prezesem spółki jest P. W.. Przedmiotem przeważającej działalności spółki jest kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek. Spółka została wpisana do rejestru instytucji szkoleniowych 16 marca 2022 r. pod numerem ewidencyjnym (...). (...) (wypis z KRS k. 8-10 a.s., zawiadomienie z Wojewódzkiego Urzędu Pracy – nienumerowana karta a.r.).

W. W. w 2022 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku informatyka uzyskując tytuł magistra inżyniera. Od 2016 r. do 2019 r. pracowała zdalnie jako wsparcie technologiczne w spółce (...)(...), w latach 2015-2021 pracowała jako wsparcie administracyjne w spółce (...) w W., od 2018 r. wykonywała prace freelancerskie w charakterze projektanta i inżyniera systemów bazodanowych (świadcstwo ukończenia studiów, CV W. W. k.162 a.s.) .

Od 2021 r. odwołująca jest zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Do marca 2022 r. odwołująca zatrudniona była w spółce w oparciu o umowy zlecenia. Odwołującej zależało na zamianie formy zatrudnienia, ponieważ będąc zatrudnioną w oparciu o umowę o pracę jej zarobki nie były uzależnione od ilości przeprowadzonych kursów. Ponadto W. W. starała się o uzyskanie kredytu na mieszkanie, do czego konieczne było zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Również spółce (...) sp. z o.o. zależało na zmianie formy zatrudnienia W. W., ponieważ kontrahent spółki - firma (...) chciała, aby osoba z nimi współpracującą była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę i była wykładowcą stałym. Również ważne było dla spółki (...) sp. z o.o., aby odwołująca została zatrudniona w oparciu o umowę o pracę, ponieważ spółka się rozwijała i brała udział w przetargach, przy czym niezbędny był pracownik zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. W. W. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 18 000 zł miesięcznie w oparciu o umowę o pracę od dnia 24 marca 2022 r. (umowa o pracę z 21 marca 2022 r. k. 98 a.s. umowy zlecenia k. 54-71 a.s., zeznania świadka B. K. k.184 a.s. zeznania W. W. k.185 a.s., zeznania P. W. k. 186 a.s.).

W. W. 24 marca 2022 r. otrzymała orzeczenie lekarskie stwierdzające, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych jest zdolna do pracy na stanowisku wykładowcy na kursach. Tego samego dnia W. W. odbyła wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W. W. od 2 sierpnia 2022 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą (orzeczenie lekarskie z 24 marca 2022 r., k. 160 a.s., karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, k. 161 a.s., decyzja ZUS z 8 grudnia 2022 r. nienumerowana karta a.r.).

W. W. była jedyną osobą zatrudnioną w spółce (...) sp. z o.o. w oparciu o umowę o pracę. Pozostali pracownicy zatrudniani byli w oparciu o umowy zlecenia. Odwołująca przed zatrudnieniem jej w oparciu o umowę o pracę w spółce również pracowała w oparciu o umowy zlecenia. Na podstawie umów zlecenia odwołująca świadczyła na rzecz spółki (...) sp. z o.o. usługę polegającą na prowadzeniu szkoleń programistycznych. Po zmianie formy zatrudnienia do zakresu obowiązków W. W. na stanowisku wykładowcy na kursach w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. należało m.in. prowadzenie zajęć dydaktycznych w formie wykładowej, ustalanie programu zajęć oraz przygotowywanie materiałów dydaktycznych.

Po zawarciu umowy o pracę, wynagrodzenie odwołującej się uległo zmniejszeniu z uwagi na odliczenie składek. W. W. ma wysokie kompetencje, ukończyła dużą kursy dodatkowe. Po przejściu odwołującej się na zwolnienie chorobowe zastąpiły ją trzy osoby. Jeden z zatrudnionych w zastępstwie odwołującej pracowników w ciągu trzech miesięcy pracy zarobił 76 000 zł.

W. W. podczas swojej pracy prowadziła szkolenia z zakresu informatyki, tworzenia stron internetowych i programowania. Współpracę ze spółką (...) spółka (...) sp. z o.o. nawiązała od początku istnienia firmy. Od początku odwołująca się prowadziła przez trzy miesiące szkolenia w spółce (...). Jej wynagrodzenie zostało ustalone na podstawie jej wcześniejszych umów (zeznania świadków B. K. k.184-185 a.s., P. W. oraz odwołującej się W. W. k.185-187 a.s.).

Odwołująca od 2 sierpnia 2022 r. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży.

Skarżoną decyzją z 8 grudnia 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. nr (...) stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe W. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. stanowi od 24 marca 2022 r. kwota przeciętnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w danym roku, w przeliczeniu na okres miesiąca. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że płatnik składek (...) sp. z o.o., poza inną osobą zgłoszoną z tytułu wykonywania umowy zlecenia na okres 10 dni kalendarzowych i W. W. nie zgłosił do ubezpieczeń innych pracowników, nigdy nie deklarował tak wysokich podstaw wymiaru składek za żadnego z pracowników z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczeń, a za ww. również nigdy nie były wykazywane takie podstawy wymiaru składek z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczeń. Bezpośrednio przed zgłoszeniem do ubezpieczeń przez ww. płatnika składek, W. W. nie była zgłoszona z jakiegokolwiek tytułu, a zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych ww. przez płatnika składek (...) sp. z o.o. jest pierwszym i jedynym zgłoszeniem z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczeń. Biorąc pod uwagę zgromadzony materiał dowodowy, w ocenie Zakładu, wynagrodzenie zawarte w umowie o pracę z 21 marca 2022 r. zostało przyjęte przez strony tej umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zebrana dokumentacja i okoliczności sprawy nie uzasadniają tak wysokiego wynagrodzenia. Z analizy zapisów na indywidualnym koncie płatnika składek (...) sp. z o.o. wynika, że za W. W. płatnik składek deklaruje najwyższą podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Dodatkowo stwierdzona rozbieżność w wyjaśnieniach złożonych przez strony dotycząca sposobu przekazywania wynagrodzenia oraz brak księgowych dowodów wypłaty wynagrodzenia ww. została przez Zakład oceniona jako uzasadniona przesłanka do uznania wynagrodzenia w wysokości 18 000 zł, ustalonego przez strony jako ustalone ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i przewyższające wkład pracy.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy oraz zgromadzony materiał dowodowy, w ocenie Zakładu, wysokość wynagrodzenia ww. została przyjęta przez strony tej umowy wyłącznie w celu, uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W związku z powyższym w ocenie organu zasadne było obniżenie wysokości podstawy wymiaru składek od 24 marca 2022 r. do kwoty przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca.

Opisane powyżej działania stron w opinii Zakładu miały na celu świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Przepisy z jednej strony nakładają obowiązek opłacania składek, z drugiej strony gwarantują świadczenie jako swoisty ekwiwalent za opłacone składki. Poprzez powyższą konstrukcję realizowany jest cel zabezpieczenia społecznego. Sfera ubezpieczeń społecznych należy do sfery publicznej, co zobowiązuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych do podejmowania odpowiednich kroków, zmierzających do wykluczania niepożądanych społecznie sytuacji godzących w poczucie sprawiedliwości społecznej oraz interes pozostałych uczestników systemu (decyzja z 10 października 2022 r. – nienumerowane akta rentowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy (w tym w aktach rentowych), przesłuchania świadków B. K. jak i na podstawie dowodu z przesłuchania stron postępowania – odwołującej W. W. i P. W..

Zdaniem sądu dokumenty, w zakresie w jakim sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z treści tych dokumentów okoliczności należało uznać

za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy. Z kolei zeznania świadków, odwołującej i płatnika korespondują ze sobą oraz ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Świadczenie i płatnik P. W. w swoich zeznaniach wyjaśnili zasady współpracy z W. W. oraz specyfikę branży IT, zeznania te wzajemnie się potwierdzają, a ponadto płatnik i ubezpieczona wyjaśnili sposób obliczenia wynagrodzenia W. W. w umowie o pracę, sąd dał im wiarę. Jednocześnie zauważyć należy, że fakt świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika w niniejszej sprawie nie stanowił przedmiotu sporu pomiędzy stronami. Kwestią sporną pozostawała jedynie wysokość wynagrodzenia wynikającego z ważnej co do zasady umowy o pracę. Z powyższych względów sąd uznał materiał dowodowy zgromadzony w sprawie należało za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie było uzasadnione.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości wynagrodzenia W. W., jakie przysługiwało jej z tytułu zatrudnienia w spółce (...) sp. z o.o. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423, dalej: u.s.u.s.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2. Zgodnie zaś art. 20 ust. 1 u.s.u.s., że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Na podstawie skarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej jako podstawę wymiaru składek, twierdząc, że ustalenie przez strony wynagrodzenia w kwocie 18 000 zł miało prowadzić do uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Dokonując wskazanego zabiegu organ rentowy skorzystał 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 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. 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. 353⁽¹⁾ 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.03.2018 r., III AUa 963/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.09.2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16.10.2013 r., III AUa 294/13). W związku z powyższym, 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 współżycia 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 nie zostałaby dokonana (por.

wyroki Sądu Najwyższego z 4.08.2005 r., II UK 16/05; z 9.08.2005 r., III UK 89/05; z 6.02.2006 r., III UK 156/05; z 5.06.2009 r., I UK 19/09).

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Sam 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 jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27.04.2005 r., II UZP 2/05; wyroki Sądu Najwyższego z 18.10.2005 r., II UK 43/05, z 12.02.2009 r., III UK 70/08). Zgodnie bowiem z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość 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 23.01.2014 r. I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1996 r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 r. I PKN 456/99).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, sąd przeprowadził postępowanie dowodowe w celu weryfikacji prawidłowości skarżonej decyzji. Wynikiem powyższego było stwierdzenie braku podstaw do obniżenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonej W. W., jaka wynikała z umowy o pracę zawartej 21 marca 2022 r. Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego w zakresie uznania, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń. Na tle cytowanego wyżej orzecznictwa należy zaznaczyć, że samo ustalenie przez strony wysokiego wynagrodzenia nie przesądza o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Za takim stwierdzeniem nie przemawia również okoliczność zawarcia przez ubezpieczoną umowy o pracę w czasie ciąży lub niedługo przed ciążą. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 r., III UK 156/05). Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że odwołująca 21 marca 2022 r. zawarła z P. W. umowę o pracę i 24 marca 2022 r. rozpoczęła jej wykonywanie (czego nie kwestionował organ rentowy).

W ocenie sądu, wynagrodzenie W. W. odpowiadało zasadom wynagradzania w firmie płatnika. Należy mieć na względzie przede wszystkim specyfikę branży IT i wysokość wynagrodzeń osób w niej zatrudnionych. Odwołująca prowadziła specjalistyczne kursy z zakresu programowania. Jest ona osobą wykwalifikowaną, posiadającą wysokie wykształcenie i wiele ukończonych kursów dodatkowych. Początkowo odwołująca była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. na podstawie umów zlecenia i jak wynika z przedstawionych do akty sprawy umów jej zarobki kształtowały się na podobnym poziomie jak po zawarciu umowy o pracę. Ponadto należy mieć na względzie, że wynagrodzenie ustalone za zlecenia podejmowane przez zleceniobiorców prowadzących szkolenia na zlecenie płatnika składek było zbliżone do wynagrodzenia, które otrzymywała odwołująca na podstawie umowy o pracę. Nieuzasadnione jest w związku z

tym twierdzenie ZUS zawarte w uzasadnieniu skarżonej decyzji, że odwołująca uzyskiwała najwyższe wynagrodzenie wśród pracowników płatnika – nie uwzględniono do niego bowiem, że większość pracowników zatrudnionych w spółce pracuje w innych warunkach niż ubezpieczona.

Sąd zważył, że wynagrodzenie uzyskiwane przez odwołującą jest porównywalne z wynagrodzeniem otrzymywanym przez innych pracowników, których zatrudnił płatnik. Pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy zlecenia otrzymywali wynagrodzenie na podobnym poziomie co odwołująca się. Ponadto sąd miał na względzie, że branża informatyczna jest branżą wysoce wyspecjalizowana i specyficzną, jeśli chodzi o zarobki. W ocenie sądu, stawka wynagrodzenia W. W. w wysokości 18 000 zł brutto miesięcznie jest uzasadniona i usprawiedliwiona. Postępowaniem dowodowym wykazano, że kompetencje odwołującej były bardzo wysokie i wiązały się z oczekiwaniami kontrahentów spółki (...). Nie tylko w zakresie kompetencji, ale też wiązały się z oczekiwaniami kontrahenta (...) co do tego, że ma być to pracownik zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Zatem Sąd uznał wątpliwości ZUSu za niepotwierdzone. Wynagrodzenie, które było wypłacane przelewem na konto bankowe odwołującej faktycznie wynosiło 18 000 zł miesięcznie, zatem podstawa wymiaru składek powinna być określona zgodnie z treścią umowy o pracę.

Zaskarżoną decyzją ZUS zakwestionował ustalenia stron zawartych w umowie o pracę, w których określono wysokość wynagrodzenia odwołującej na 18 000 zł. Wątpliwości ZUS związane były z okolicznościami krótkiego okresu zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę do czasu rozpoczęcia korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jednak dotyczyły one jedynie podstawy wymiaru składek określonej na 18 000 zł. Materiał dowodowy zebrany w sprawie, uznany przez sąd za wiarygodny wykazał, że do zatrudnienia doszło w szczególnych okolicznościach związanych z zakresem kompetencji samej odwołującej oraz potrzebami gospodarczymi spółki, która ją zatrudniła jak też specyfiką działalności branży IT, które jak powszechnie wiadomo są usługami pożądanymi i kosztownymi.

Mając na względzie powyższe okoliczności sąd stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji było niezasadne. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe sąd nie znalazł podstaw do uznania wynagrodzenia W. W. przysługującego z umowy o pracę za rażąco zawyżone, a przez to ustalone z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Wobec powyższych ustaleń sąd stwierdził, że odwołanie było zasadne, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł w sentencji wyroku.

O kosztach procesu sąd orzekł w pkt 2 wyroku, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018.265), obciążając nimi organ rentowy jako przegrywający sprawę.