

Sygn. akt VU 159/18

## WYROK ŁĄCZNY

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Beata Łapińska

Protokolant st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku K. W. (...) w T.

i N. W. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania K. W. (...) w T.

i N. W. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 18 stycznia 2018 r. sygn. (...)

**oddala odwołania.**

**Sygn. akt V U 159/18**

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 18 stycznia 2018 roku, na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia N. W. (1) podlegającej jako pracownik ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek W. K. (1), prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) wynosi:

- za miesiąc czerwiec 2017 roku: 476,19 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 410,90 zł na ubezpieczenie zdrowotne,

- za miesiąc lipiec i sierpień 2017 roku: 1 250 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 1 078,62 zł na ubezpieczenie zdrowotne,

- za miesiąc wrzesień 2017 roku: 541,67 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 1 078,62 zł na ubezpieczenie zdrowotne,

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, że z przeprowadzonego postępowania wynika, że N. W. (1) została zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem 2 500 zł brutto miesięcznie. Taka wysokość wynagrodzenia w ocenie ZUS znacznie odbiega od poziomu dotychczasowych podstaw wymiaru składek N. W. (1) i nie jest adekwatna do zakresu powierzonych jej przez pracodawcę obowiązków. Co więcej, ZUS ustalił, że większość

pracowników W. K. (1) uzyskuje wynagrodzenie kształtujące się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Organ rentowy podniósł ponadto, że ubezpieczona w relatywnie krótkim czasie stała się niezdolna do pracy. Mając na uwadze powyższe organ rentowy ustalił wnioskodawczyni od dnia 21 czerwca 2017 roku miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia w kwocie 1 250 zł brutto miesięcznie, w miejsce wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę.

Odwołania od powyższej decyzji wniosły ubezpieczona i płatnik składek, domagając się obliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości zgodnej z zawartą umową o pracę, to jest w kwocie 2 500 zł miesięcznie. Ubezpieczona wskazała, że posiada stosowne kwalifikacje do wykonywania zawodu księgowej, a przyznane jej wynagrodzenie nie było wygórowane. Podniosła też, że w okresie zatrudniania ją przez płatnika składek realizowała liczne obowiązki biurowe. Jednocześnie stwierdziła, że zwolnienie lekarskie wiązało się z trzecią ciążą, a po porodzie zamierzała niezwłocznie powrócić do pracy i dlatego pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Płatnik składek zaś w uzasadnieniu odwołania podniosła, że umówiona kwota wynagrodzenia odpowiadała zarówno charakterowi pracy, efektywności, jakości i wpływowi na wynik finansowy pracodawcy, a także kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej realizowaniu.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że jednocześnie ubezpieczona wykonywała obowiązki w przedsiębiorstwie prowadzonym przez P. K. P.P.H.U. (...), gdzie pomimo większego zakresu prac, otrzymywała znacznie niższe wynagrodzenie.

Sprawy z odwołań ubezpieczonej i płatnik składek zostały zarejestrowane pod sygn. akt V U 159/18 i V U 187/18. Postanowieniem z dnia 2 sierpnia 2018 roku, sygn. akt V U 187/18 Sąd Okręgowy połączył ww. sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod wspólnym numerem V U 159/18.

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

Płatnik składek, W. K. (1) prowadzi od dnia 15 maja 2006 roku działalność gospodarczą pod nazwą (...) w zakresie wykonywania badań i analiz technicznych w stacji kontroli pojazdów. Ubezpieczona jest właścicielką parkingu, na który funkcjonariusze Policji kierują zatrzymane samochody. Przedsiębiorstwo zajmuje się również robotami budowlanymi w zakresie wykonywania dróg, autostrad i stadionów. W roku 2016 W. K. zatrudniała trzynastu pracowników, których wynagrodzenie jedynie nieznacznie przekraczało wysokość wynagrodzenia minimalnego. Żaden z pracowników płatnika składek nie otrzymywał w 2016 roku uposażenia wyższego niż 1 850 zł brutto miesięcznie za pełen etat. W roku 2017 wynagrodzenia pracowników płatnika składek wzrosły, jednakże do kwoty nieprzekraczającej 2 800 zł brutto miesięcznie za pełen etat.

(dowód: lista pracowników płatnik składek wraz z wykazem wysokości wynagrodzeń, k. 96 – 108, umowy o pracę na czas określony i porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, k. 116 – 128 akt sprawy, wydruk z (...), k. 11 akt ZUS, częściowo zeznania wnioskodawczyni, nagranie od minuty 3:23 do minuty 10:34, od minuty 13:23 do minuty 22:27 protokół z rozprawy z dnia 18 lipca 2018 roku, k. 26 – 27 w związku z nagraniem od minuty 20:22 do minuty 23:34, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 112, częściowo zeznania płatnika składek, nagranie od minuty 3:48 do minuty 19:28 w związku z nagraniem od minuty 24:34 do minuty 25:30, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 113 akt sprawy)

W roku 2016 W. K. (1) uzyskała dochód z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w wysokości 1 764 840,32 zł, natomiast w roku 2017 poniosła stratę z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej w wysokości 212 665,02 zł.

(dowód: informacja o wysokości dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej w roku 2017, k. 128 – 130, informacja o wysokości dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej za rok 2016, k. 150 akt sprawy)

N. W. (1) w 2004 roku ukończył studia wyższe uzupełniające na kierunku ekonomicznym i uzyskała tytuł magistra. W 2012 roku zaś ukończyła studia podyplomowe w zakresie audytu wewnętrznego i rachunkowości.

(dowód: dyplom, k. 50, świadectwo ukończenia studia podyplomowych, k. 49 akt sprawy)

Od dnia 1 października 2009 roku ubezpieczona jest zatrudniona w przedsiębiorstwie męża płatnika składek, P. K. o nazwie P.P.H.U. (...). Jest to przedsiębiorstwo transportowe, zajmujące się handlem, wykonywaniem robót budowlanych i prowadzeniem stacji kontroli pojazdów, w ramach którego wykonuje się działalność podobną do tej prowadzonej przez płatnika składek, z tym że o znacznie większym rozmiarze, co spowodowane jest liczbą zatrudnianych pracowników i rozbudowaną administracją. W okresie wykonywania pracy przez ubezpieczoną, płatnik składek zatrudniał od 186 do 203 osób. Wynagrodzenie N. W. (1) wynosiło 2 500 zł brutto miesięcznie za pełen etat.

(dowód: pismo P. K. z dnia 22 stycznia 2018 roku, k. 14 akt sprawy, pismo procesowe z dnia 15 maja 2018 roku, k. 67, dane o zgłoszeniach ubezpieczonego, k. 70 -78, częściowo zeznania wnioskodawczynie, nagranie od minuty 10:34 do minuty 13:23, protokół z rozprawy z dnia 18 lipca 2018 roku, k. 26 – 27 w związku z nagraniem od minuty 20:22 do minuty 23:34, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 112, częściowo zeznania płatnika składek, nagranie od minuty 3:48 do minuty 19:28 w związku z nagraniem od minuty 24:34 do minuty 25:30, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 113 akt sprawy, pismo ZUS z dnia 3 listopada 2017 roku, k. 8 akt ZUS)

W dniu 21 czerwca 2017 roku N. W. (1) podpisała umowę o pracę na czas nieokreślony z W. K. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...). Strony ustaliły jako termin rozpoczęcia pracy dzień 21 czerwca 2017 roku. Pracodawca powierzył ubezpieczonej stanowisko księgowej w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 2 500 zł brutto miesięcznie. Wnioskodawczynie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 21 czerwca 2017 roku, k. 131 akt sprawy, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, k. 15 akt ZUS)

Przed zatrudnieniem N. W. (1) nie było w przedsiębiorstwie (...) pracownika zatrudnionego na stanowisku księgowej. Obowiązki polegające na prowadzeniu księgowości wykonywała samodzielnie właścicielka przedsiębiorstwa. Płatnik składek nie korzystała z usług żadnego przedsiębiorstwa rachunkowego.

(dowód: zeznania wnioskodawczynie, nagranie od minuty 8:37 do minuty 10:08, od minuty 13:23 do minuty 18:54, protokół z rozprawy z dnia 18 lipca 2018 roku, k. 26 – 27 w związku z nagraniem od minuty 20:22 do minuty 23:34, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 112, zeznania płatnika składek, nagranie od minuty 3:48 do minuty 19:28 w związku z nagraniem od minuty 24:34 do minuty 25:30, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 113 akt sprawy)

Po powstaniu niezdolności do pracy u N. W. (1), jej obowiązki wykonywane są przez właścicielkę przedsiębiorstwa.

(dowód: zeznania płatnika składek, nagranie od minuty 3:48 do minuty 19:28, w związku z nagraniem od minuty 24:34 do minuty 25:30, protokół z rozprawy z dnia 20 listopada 2018 roku, k. 111 – 113 akt sprawy)

Od dnia 14 września 2017 roku N. W. (1) stała się niezdolna do pracy ze względu na trzecią ciążę. Płatnik składek wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy od dnia 14 września 2017 roku do dnia 16 października 2017 roku.

(okoliczności niesporne)

W piśmie z dnia 21 listopada 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. poinformował płatnika składek i ubezpieczoną o wszczęciu postępowania w sprawie zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń oraz podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia. Jednocześnie organ rentowy pouczył o konieczności składania wyjaśnień wraz z dokumentacją dotyczącą dowodzonych okoliczności.

(dowód: pismo z dnia 21 listopada 2017 roku, k. 22 akt ZUS)

W piśmie z dnia 21 grudnia 2017 roku organ rentowy powiadomił W. K. (1) i N. W. (1) o zakończeniu postępowania w sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń oraz podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne N. W. (1). W wyniku przeprowadzonego postępowania została wydana zaskarżona decyzja.

(dowód: pismo z dnia 21 grudnia 2017 roku, k. 54 akt ZUS)

### **Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:**

Z uwagi na granice wyznaczone zaskarżoną decyzją, a w szczególności fakt, iż organ rentowy nie kwestionował samego faktu świadczenia pracy przez N. W. (1) na rzecz W. K. (1), Sąd oceniając zgromadzone w sprawie dowody musiał skoncentrować swoją uwagę wyłącznie na kwestii wysokości wynagrodzenia określonego przez strony i rozstrzygnąć czy w zakresie przewyższającym kwotę 1 250 zł miesięcznie brutto naruszało zasady współzycia społecznego i miało na celu obejście przepisów po to tylko, aby uzyskać wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego czy też zakres obowiązków ubezpieczonej, jak też czy interes ekonomiczny płatnika w pełni uzasadniał wysokość tegoż wynagrodzenia przyjętą w umowie o pracę.

Oceniając zakres obowiązków ubezpieczonej, trzeba mieć na uwadze fakt, iż poza pracą na rzecz płatnika składek, była ona zatrudniona na cały etat w przedsiębiorstwie męża płatnik składek, P. K..

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonej w sprawie dokumentacji, w tym wykazu wynagrodzeń osób zatrudnianych przez W. K. (1) na okoliczność wysokości uposażeń jej pracowników. Z kolei warunki zatrudnienia skarżącej wynikały z zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę. Okoliczności, że ubezpieczona była jednocześnie zatrudniana przez męża W. K. (1) na pełen etat, płatnik składek nie zatrudniał księgowej przed nawiązaniem stosunku pracy z ubezpieczoną, a także fakt, że przedsiębiorstwo (...) nie zatrudniło księgowej powstaniu ubezpieczonej niezdolności do pracy były w przedmiotowej sprawie bezsporne i wynikały z zeznań stron. Również na podstawie zeznań stron Sąd ustalił przedmiot i rozmiar prowadzonych przez P. K. i W. K. (1) działalności.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Okręgowy pragnie zaznaczyć, iż ani płatnik, ani ubezpieczona nie złożyli żadnych przekonujących dowodów na okoliczności związane z realizacją przez N. W. obowiązków księgowej na rzecz W. K. (1). Dowody przedstawione przez płatnik składek organowi rentowemu w postaci dokumentów wewnętrznych, wycień rat amortyzacji, faktur i korekt faktur VAT, list dokumentów sprzedaży, a także pism dotyczących łącznej wartości sprzedaży paragonowej były bowiem do czasu podpisania umowy o pracę przez N. W., z powodzeniem sporządzane samodzielnie przez W. K. (1). Podkreślenia wymaga, że strony w niniejszym postępowaniu nie wnosiły o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnik składek.

Fakt rzeczywistego świadczenia pracy przez skarżącą na rzecz płatnika składek nie mógł być jednakże przedmiotem badania Sądu, gdyż wykraczałby poza ramy zaskarżonej decyzji.

Sąd w tej sytuacji nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej ani płatnika składek, że w toku zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...) wnioskodawczyni realizowała więcej czynności niż na rzecz P. K.. Powyższe twierdzenia były bowiem całkowicie sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym, z którego wynikało, że w przedsiębiorstwie (...) pracowało w czerwcu 2017 roku 186 osób, a we wrześniu 2017 roku – 203 pracowników, a w firmie (...) nie więcej niż trzynastu. Co więcej, zarówno płatnik składek, jak i ubezpieczona wyraźnie stwierdziły, że do czasu zatrudnienia N. W., obowiązki księgowe wykonywała samodzielnie płatnik składek. Nie było nawet potrzeby korzystania z usług biura rachunkowego. Również i po powstaniu niezdolności do pracy u N. W. (1), jej obowiązki wykonywane są przez właścicielkę przedsiębiorstwa, czego skarżące w toku niniejszego postępowania w ogóle nie kwestionowały.

Niezrozumiałym jest więc dla Sądu, z jakich przyczyn ubezpieczona miałaby osiągać proporcjonalnie dwukrotnie wyższe wynagrodzenie niż ze stosunku pracy w ramach realizowania obowiązków na rzecz P. K.. Wszak to praca w przedsiębiorstwie (...) była głównym zajęciem ubezpieczonej, gdyż realizowała tamże obowiązki księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadczenie pracy biurowej na rzecz płatnik składek było zaś zajęciem jedynie

dodatkowym wykonywanym przez ubezpieczoną po godzinach pracy. Tymczasem P. K. potrzebował znacznej kadry wykorzystywanej do realizacji obowiązków biurowych. Dodać należy, że wydajność pracownika po realizowaniu czynności księgowych przez osiem godzin dziennie, znacznie spada. Oczywistym jest więc, że praca realizowana przez skarżącą na rzecz W. K. (1) nie przedstawiała aż tak wysokiej wartości, aby ekwiwalentem za jej wykonywanie było wypłacanie uposażenia w wysokości niemal dwukrotnie wyższej niż kolejnemu najlepiej wynagradzanemu w tym czasie pracownikowi przedsiębiorstwa (...).

Za zupełnie nieprzekonywujące uznał więc Sąd zeznania stron, jakoby praca realizowana przez ubezpieczoną była na tyle istotna w ramach prowadzonego przez W. K. (1) przedsiębiorstwa, aby przyznać jej wynagrodzenie w wysokości dwukrotnie wyższej niż otrzymywanej przez N. W. w przedsiębiorstwie (...) i w kwocie znacznie wyższej od otrzymywanej przez pozostałych pracowników (...). Nie przemawia też do Sądu argumentacja płatnik składek, jakoby nawiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią było spowodowane zdradą małżeńską, której dopuścił się P. K.. Brak bowiem logicznego związku pomiędzy tą okolicznością, a nawiązaniem stosunku pracy z ubezpieczoną, która przecież była pracownicą małżonka płatnik składek. Również twierdzenia N. W., jakoby przyznane jej wynagrodzenie było adekwatne do warunków rynkowych, należy uznać za nietrafne. Skoro bowiem ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy z P. K., który wypłacał jej wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2 500 zł miesięcznie za realizowanie obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy, to trudno wymagać, aby za taką samą pracę realizowaną w działalności o tym samym profilu ale znacznie mniejszym rozmiarze, miała uzyskiwać uposażenie proporcjonalnie dwukrotnie wyższe. W konsekwencji zarówno zeznania ubezpieczonej, jak i płatnika składek w zakresie, w jakim chciały one wykazać, że ubezpieczona wykonywała na rzecz W. K. (1) więcej obowiązków są całkowicie niewiarygodne w świetle dyrektywy zawartej w art. 233 § 1 k.p.c.

Jedynym zaś wiarygodnym dowodem, jakim dysponował Sąd w toku przedmiotowego postępowania na okoliczność świadczenia przez skarżącą pracy księgowej na rzecz płatnik składek były podpisane przez nią dokumenty wewnętrzne, wyczerpania rat amortyzacji, faktury VAT, lista dokumentów sprzedaży za sierpień 2017 roku, a także pismo dotyczące łącznej wartości sprzedaży paragonowej w miesiącu sierpniu 2017 roku. Nie można jednak uznać, że realizowanie takich czynności uzasadnia przyznanie wynagrodzenia w kwocie niemalże dwukrotnie przewyższającej zarobki pozostałych pracowników.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, iż wnioskodawczyni nie wykazała, aby wykonywała na rzecz W. K. (1) liczniejsze, czy też bardziej skomplikowane obowiązki niż na rzecz P. K.. Ubezpieczona nie przekonała też Sądu, aby po pracy świadczonej w ramach zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...), miałaby z pełnym zaangażowaniem realizować obowiązki na rzecz kolejnego pracodawcy. Nie jest też dla Sądu zrozumiałe, dlaczego N. W., będąca matką dwojga dzieci, która zaszła w trzecią ciążę, miałaby realizować obowiązki w wymiarze 1 1/2 czasu pracy. Świadczenie pracy w takim wymiarze wymagałoby od skarżącej świadczenia obowiązków pracowniczych przez co najmniej 12 godzin dziennie, do czego należy dodać czas poświęcony na dojazdy i przygotowanie się do wykonywania pracy. Absurdalne są więc wywody ubezpieczonej, jakoby jeszcze „często zabierała pracę do domu i robiła ją w domu”. Logicznym jest, że wartość pracownika po realizowaniu pracy w wymiarze ośmiu godzin na rzecz innego pracodawcy, znacznie spada i nie uzasadnia jego preferencyjnego wynagradzania w odniesieniu do pozostałych zatrudnionych.

Sąd pragnie również z całą mocą podkreślić, że zatrudnianie wnioskodawczyni było dla W. K. (1) nieopłacalne. Nawiązanie zaś stosunku pracy powinno mieć dla pracodawcy uzasadnienie ekonomiczne. Trudno uznać, żeby prowadzenie księgowości dla przedsiębiorstwa zatrudniającego nie więcej niż trzynastu pracowników, wymagało zatrudnienia księgowej na podstawie stosunku pracy. Uzasadnionym byłoby w tym przypadku skorzystanie z usług biura rachunkowego. Jednakże jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, płatnik składek nigdy nie korzystała z pomocy specjalistów w zakresie rachunkowości, z powodzeniem samodzielnie wykonując obowiązki w tym zakresie. Sąd nie znajduje zatem żadnych podstaw dla zatrudnienia ubezpieczonej, gdyż nawiązanie stosunku pracy z N. W. było dla płatnik składek po prostu niepotrzebne. Argumentację Sądu wzmacnia także fakt, iż W. K. nie zatrudniła nikogo na miejsce ubezpieczonej.

Dodać trzeba, że strony w toku postępowania nie przedłożyły innych przekonujących i wzajemnie ze sobą korespondujących dowodów, na podstawie których można by było uznać, że poza podpisywaniem faktur i innych niewymagających znacznego nakładu pracy czynności księgowych wnioskodawczyni realizowała jakiegokolwiek inne obowiązki na rzecz W. K. (1). Nie przedstawiono, ani świadków mogących potwierdzić podnoszoną przez ubezpieczoną okoliczność „zarządzania gotówką”, czy „nadzorowania pracy innych pracowników”. Wobec tego Sąd uznał, iż twierdzenia stron dotyczące większego zakresu obowiązków niż ustalony przez w ramach wykonywania obowiązków na rzecz P. K. nie zostały udowodnione.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.***

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

W przedmiotowej sprawie ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej wynikającą z zawartej przez nią z płatnik składek umowy o pracę. Spór koncentrował się zatem na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek W. K. (1) na ubezpieczenia społeczne, to jest na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne w okresie od sierpnia do czerwca 2017 roku do września 2017 roku z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę u W. K. (1), prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...). Nie było natomiast spornym w sprawie, że w ramach zawartej umowy wnioskodawczyni świadczyła na rzecz płatnika składek pracę polegającą na wykonywaniu czynności księgowych.

Organ rentowy jest uprawniony do weryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne ubezpieczonego wynikającej z zawartej umowy o pracę na podstawie art. 41 ustępy 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wyżej wymieniony przepis stanowi bowiem, że jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję. Z treści art. 41 ust 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wypływa zatem wniosek, iż ZUS jest uprawniony nie tylko do zakwestionowania przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia, ale także do ich zmiany.

Należy podnieść, że stanowisko zgodnie z którym w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy 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, jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane.

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że ustalenie w umowie o pracę nieadekwatnie wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (opubl. OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780). Sąd Okręgowy podziela również pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 października 2013 r. sygn. III AUa 294/13 (opubl.

LEX nr 1388831), w którym Sąd ten wskazał, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. **Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście** są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Przyznanie zatem zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W uchwale II UZP 2/05 Sąd Najwyższy podkreślił, że godziwość wynagrodzenia - jako jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym 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. Jak wynika bowiem z przytoczonych na wstępie przepisów od wysokości podstawy wymiaru składek uzależniona jest wysokość wypłaty świadczeń w postaci zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego, opiekuńczego i rodzicielskiego. Należy pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawy wymiaru składki - nie była ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012 r., sygn. I UK 220/12).

Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego.

Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ustalenie zatem zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Taka też sytuacja zachodzi w rozpatrywanym przypadku. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że zakres obowiązków świadczonych przez ubezpieczoną na rzecz pracodawcy obejmować mógł realizowanie czynności księgowych co najwyżej podobnych jak wykonywane na rzecz P. K., który zatrudnił ubezpieczoną za wynagrodzeniem

proporcjonalnie dwukrotnie niższym. Co więcej, ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, że ilość prac do wykonania na rzecz W. K. (1) była znacznie mniejsza. Wszak do czasu zatrudnienia ubezpieczonej płatnik składek z powodzeniem samodzielnie wykonywała prace księgowe, bez konieczności nawet korzystania z usług biura rachunkowego. Nieporównywalna jest także liczba pracowników zatrudnianych przez P. K. i W. K. (1). Nie ulega też wątpliwości, że nawiązanie współpracy z podmiotem zewnętrznym byłoby korzystniejsze dla W. K. (1) niż zatrudnienie ubezpieczonej. Reasumując, ubezpieczona ani płatnik składek nie udowodniły, aby zasadnym i adekwatnym do świadczonych przez nią obowiązków było przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości wyższej niż 1 250 zł miesięcznie brutto. Nie wykazano bowiem w toku niniejszego postępowania, aby N. W. realizowała na rzecz płatnik składek czynności bardziej skomplikowane. Podnoszona zaś okoliczność, jakoby świadczyła pracę w większym zakresie niż na rzecz przedsiębiorstwa (...) nie została w toku postępowania udowodniona. Na te okoliczności Sąd dysponował bowiem wyłącznie dowodami z zeznań wnioskodawczyni i płatnika składek, które okazały się całkowicie niewiarygodne, ze względu na swoją niespójność, nielogiczność i gołosłowność.

Dodać także należy, że pracownicy zatrudnieni przez płatnik składek otrzymywali wynagrodzenia równe lub nieznacznie przekraczające płacę minimalną. Z powyższego wynika, że przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 2 500 zł za pracę wykonywaną na 1/2 etatu nie koresponduje w żadnym razie ani z jej zakresem obowiązków ani z uzasadnionym interesem ekonomicznym pracodawcy. Ponadto okoliczność samodzielnego wykonywania obowiązków księgowych przez W. K. dobitnie świadczy o niewielkim zakresie takich czynności do zrealizowania. Co zaś szczególnie istotne, pracodawca nie zatrudnił na miejsce wnioskodawczyni żadnego pracownika. Oznacza to, że wykonywane przez nią obowiązki nie były na tyle istotne, aby uzasadniały przyznanie wynagrodzenia znacznie przekraczającego zarobki, które uzyskiwali pozostali pracownicy W. K..

Ma w tej sytuacji rację organ rentowy, iż przedstawione w sprawie dowody nie uzasadniają w żadnym razie wysokości ustalonego wynagrodzenia w kwocie 2500 zł na pół etatu, zaś zamiarem stron było w tym zakresie jedynie stworzenie w ten sposób możliwości skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ( zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego) w wyższej wysokości. Takie postanowienia umowy o pracę należało zatem na podstawie art. 58 kc. w związku z art. 300 kp uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zmierzające do osiągnięcia wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń kosztem innych jego uczestników.

Za niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia Sąd uznał złożone przez skarżące materiały prasowe dotyczące wynagrodzenia otrzymywanego przez księgowe. Istotnym bowiem dla ustalenia ekwiwalentności zarobków jest ustalenie faktycznego zakresu obowiązków, a ten nie był w przypadku wnioskodawczyni znaczny, biorąc pod uwagę złożony przez odwołujące materiał dowodowy. Ponadto ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy z P. K., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) i uzyskiwała z tego tytułu dochód w wysokości 2 500 zł miesięcznie brutto. Z powyższego więc wynika, że takie wynagrodzenie uznawała za adekwatne do zajmowanego stanowiska i zakresu realizowanych obowiązków. Skoro tak, to nie było żadnych podstaw, aby stwierdzić, że przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnie dwukrotnie wyższej było uzasadnione, skoro ubezpieczona podjęła jedynie dodatkowe zatrudnienie, i to w znacznie mniejszym przedsiębiorstwie, zarówno ze względu na zakres prowadzonej działalności, jak i liczbę pracowników.

Reasumując, całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ustalone przez strony umowy wynagrodzenie nie może zostać uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonych prac

W przedmiotowej sprawie zachodzi więc potrzeba uznania za nieważne nieadekwatnie wysokiego wynagrodzenia ustalonego między stronami umowy o pracę. Zaiستniałe okoliczności wskazują bowiem na nawiązanie stosunku pracy na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Tego rodzaju zachowanie nie może spotkać się z akceptacją, ponieważ narusza zasady współzycia społecznego, przez które należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, takie jak słuszność moralność czy lojalność, a w konsekwencji postępowanie godziwe (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 stycznia 2013 roku, sygn. akt III AUa 493/12). Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia



społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Czynność nieważna nie wywołuje jakichkolwiek skutków prawnych, co oznacza, że strony umowy o pracę obowiązują wynagrodzenie wysokości 1 250 zł brutto miesięcznie, jak to prawidłowo ustalił ZUS w zaskarżonej decyzji. Sąd uznał, że kwota ta jest adekwatna do wskazanego przez strony zakresu obowiązków pracowniczych wykonywanych przez ubezpieczoną.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako nieuzasadnione.