

Sygn. akt VII U 498/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący sędzia Mirosław Major

Protokolant st. sekr. sąd. Beata Pyzdrowska

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2020 r. w Poznaniu

odwołania **M. O., K. O.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

z dnia 15 stycznia 2020 roku, nr (...), sprostowanej postanowieniami z dnia 29 stycznia 2020 r. oraz z dnia 26 lutego 2020 r., znak (...) - ORZ - (...)

w sprawie **M. O., K. O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

o ustalenie podstawy wymiaru składek

1) zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne K. O., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek M. O. za okres od sierpnia 2018 r. do marca 2019 r., stanowi kwota zadeklarowana przez płatnika składek, wynikająca z umowy o pracę z dnia 01.02.2018 r., zmienionej Anekssem do umowy o pracę z dnia 31.07.2018 r.,

2) zasądza od pozwanego na rzecz odwołujących się 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

(-) Mirosław Major

## UZASADNIENIE

Decyzją z 15 stycznia 2020 r., nr (...), sprostowaną postanowieniem z 29 stycznia 2020 r. i postanowieniem z 26 lutego 2020 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne K. O. jako pracownika u płatnika składek M. O. wynosi:

miesiąc/rok	ubezpieczenia emerytalne i rentowe	ubezpieczenie chorobowe	ubezpieczenie wypadkowe	ubezpieczenie zdrowotne
(...)	2.100,00 zł	2.100,00 zł	2.100,00 zł	1.812,09 zł

(...)	2.100,00 zł	2.100,00 zł	2.100,00 zł	1.812,09 zł
(...)	2.100,00 zł	2.100,00 zł	2.100,00 zł	1.812,09 zł
(...)	2.100,00 zł	2.100,00 zł	2.100,00 zł	1.812,09 zł
(...)	2.100,00 zł	2.100,00 zł	2.100,00 zł	1.812,09 zł
(...)	2.250,00 zł	2.250,00 zł	2.250,00 zł	1.941,52 zł
(...)	1.950,00 zł	1.950,00 zł	1.950,00 zł	1.941,52 zł
(...)	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	1.876,59 zł

W uzasadnieniu ZUS wskazał, że K. O. od 1 lutego 2018 r. do 31 lipca 2018r. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1050 zł. Od 1 sierpnia 2018 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne została podwyższona do kwoty 4000 zł brutto na pełen etat. Z aneksu do umowy o pracę wynika jednak, że zakres obowiązków ubezpieczonej, jak również stanowisko pracy pozostało bez zmian. Z danych zgromadzonych na koncie płatnika wynika, że w roku 2018 i w początkach roku 2019 ilość osób zgłoszonych w firmie (...) wynosiła przeciętnie 13-16 osób. Zatem liczba ta nie ulegała znacznym zmianom. Nie bez znaczenia, zdaniem ZUS, jest także fakt, iż M. O. jest teściową ubezpieczonej. Organ rentowy uznał, iż ustalenie dla K. O. podstawy wymiaru składek w wysokości 4000 zł brutto (na pełen etat) od 1 sierpnia 2018 r. było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

M. O. (płatnik składek) w ustawowym trybie i terminie odwołał się od ww. decyzji, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę. Ponadto odwołujący wniósł o zasądzenie od ZUS kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołujący płatnik składek podał, że umowa z 1 lutego 2018 r. była pierwszą umową o pracę zawartą przez K. O., w ramach której w zakresie powierzonych obowiązków ubezpieczona miała wykorzystywać wiedzę zdobytą w ramach podjętej edukacji i zdobytych kwalifikacji: technika bezpieczeństwa i higieny pracy. K. O. w okresie 6 miesięcy od dnia podjęcia współpracy na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu do dnia zawarcia aneksu z 31 lipca 2018r. (na podstawie, którego zwiększono wymiar czasu pracy do całego etatu) wdrażana była również w obowiązki pracy biurowej. Sprawdzenie się K. O. na zajmowanym stanowisku, nadto pomyślne zakończenie sesji letniej na podjętych przez nią studiach, jak również uporządkowanie spraw osobistych (wyjście za męża), wola zdobywania przez pracownika nowych umiejętności i większa dyspozycyjność pracownika - zapoczątkowały rozmowy między stronami stosunku pracy w zakresie zwarcia aneksu do umowy o pracę. Założeniem stron, w dniu 31 lipca 2018r., zawierając aneks do umowy o pracę, było przede wszystkim poszerzenie pracownikowi nie tylko zakresu obowiązków z dziedziny BHP (m.in. poprzez nałożenie na pracownika obowiązku przygotowywania dla kontrahentów dokumentów do audytów, dla Sanepidu oraz PIP), ale nadto zakresu obowiązków biurowych, a co najistotniejsze zatrudnienie K. O. w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem odpowiadającym posiadanym przez nią kwalifikacjom. W ocenie odwołującego płatnika składek, zastrzeżenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jakoby ustalenie dla K. O. podstawy wymiaru składek w wysokości 4.000 zł brutto na pełen etat nastąpiło z naruszeniem art. 58 § 2 i 3 KC, tj. było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, są bezpodstawne.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od odwołującego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu ZUS podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII U 498/20.

Od powyższej decyzji odwołała się także ubezpieczona K. O., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że podstawa wymiaru składek dla K. O. wynosi 4000 zł.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od odwołującego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu ZUS podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII U 499/20.

Zarządzeniem z 3 czerwca 2020 r. sąd – na podstawie art. 219 k.p.c. – połączył ww. sprawę ze sprawą VII U 498/20 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W toku postępowania obie odwołujące były reprezentowane przez tego samego zawodowego pełnomocnika.

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

M. O. od 1 sierpnia 2000r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie sprzątania budynków i obiektów przemysłowych pod firmą (...). Odwołująca prowadzi także hurtownię tkanin. Miejscem prowadzenia ww. działalności są S. oraz P.. Płatnik składek zatrudnia średnio ok. 15-16 osób rocznie, na stanowiskach głównie sprzątaczy, jednak pracownicy ci zmieniają się (jest duża ich rotacja).

M. O. jest teściową K. O..

K. O. urodziła się (...) Ubezpieczona w 2014 r. ukończyła Szkołę Policealną: (...) Policealna Szkoła (...) na kierunku: technik bezpieczeństwa i higieny pracy, uzyskując najwyższą ocenę - celującą z zajęć edukacyjnych: człowiek w procesie pracy. K. O. uczestniczyła w szeregu szkoleń w zakresie tematyki BHP m.in. uzyskując zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 2 stycznia 2014 r., zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 28 grudnia 2016 r. W dniu 06 maja 2016 r. odwołująca (ubezpieczona) uzyskała dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technik bezpieczeństwa i higieny pracy. K. O. swoją edukację w ww. kierunku kontynuuje w Wyższej Szkole (...) w P., na studiach inżynierskich na kierunku: (...).

W okresie 01 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2018 r. K. O. oraz płatnika składek łączyły umowy cywilnoprawne, których przedmiotem, których było sprzątnie.

W ramach kontroli organu Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej u płatnika składek wydano nakaz nr rej.: (...) - (...) - (...) - (...) z 11 grudnia 2017 r. zawierający 3 decyzje, w tym orzeczenie nr 3 o zapewnieniu wykonywania zadań służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w zakładzie pracy. Płatnik składek w wykonaniu powyższego obowiązku, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia wykonywania zadań służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy stworzył stanowisko inspektora ds. BHP i powierzył je odwołującej K. O., posiadała ona bowiem wykształcenie w tym kierunku, zaś płatnik składek darzył ją zaufaniem.

Wobec powyższego, K. O. została zatrudniona przez płatnika składek na podstawie umowy o pracę zawartej 1 lutego 2018 r. na stanowisku inspektor ds. BHP, pracownik biurowy, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 1.050 zł brutto miesięcznie. Do zadań odwołującej należało wówczas między innymi: przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania organizowania szkoleń z zakresu BHP, informowanie pracodawcy o wystąpieniu zagrożeń, dostarczanie pracownikom do miejsca pracy narzędzi i materiałów, gromadzenie, porządkowanie i archiwizowanie dokumentacji, obsługa komputera oraz innych urządzeń biurowych, kontakt z klientami.

Przez pierwsze 6 miesięcy zatrudnienia na ww. stanowisku inspektora ds. BHP, pracownika biurowego, K. O. świadczyła pracę w wymiarze połowy etatu, albowiem wdrażała się w specyfikę powierzonych obowiązków (uprzednio pracowała u płatnika składek jako osoba sprzątająca). Był to ponadto dla K. O. okres zwiększonych obowiązków prywatnych – sesja letnia oraz przygotowania do własnego ślubu, który odbył się w czerwcu 2018r. Z tych względów odwołująca zdecydowała się na podjęcie zatrudnienia, początkowo na część etatu.

Umowa z 1 lutego 2018 r. była pierwszą umową o pracę zawartą przez K. O., w ramach której w zakresie powierzonych obowiązków miała wykorzystywać wiedzę zdobytą w ramach podjętej edukacji i zdobytych kwalifikacji: technika bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podstawie tego stosunku pracy była także wdrażana w obowiązki pracy biurowej.

W dniu 31 lipca 2018 r. strony stosunku pracy zawarły aneks do ww. umowy o pracę, zgodnie z którym zwiększono wymiar czasu pracy odwołującej do pełnego etatu z dniem 1 sierpnia 2018r. oraz zwiększono wynagrodzenie odwołującej do kwoty 4000 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków z 31 lipca 2018r. do zadań odwołującej należało: obsługa spotkań biznesowych, sporządzanie ofert, kalkulacji, wyznaczanie pracownikom obowiązków stanowiskowych, szkolenia z obsługi maszyn i urządzeń sprzątających, przygotowanie dokumentacji do audytów, sanepidu oraz PIP, ocenianie ryzyka zawodowego, sporządzanie dokumentacji powypadkowej, informowanie pracodawcy oraz pracowników o zmianach w przepisach BHP, wykonywanie czynności związanych z ustalaniem przyczyn wypadku przy pracy.

Odwołująca od sierpnia 2018r. miała zwiększony zakres obowiązków pracowniczych, nie tylko z uwagi na zwiększenie wymiaru czasu pracy, lecz także z uwagi na zwiększona rotację pracowników (między innymi osób z Ukrainy), jak również płatnik składek rozpoczął współpracę z nowymi klientami. Odwołująca K. O. kontrolowała sposób wykonywania usług sprzątania oraz szkoliła pracowników personelu sprzątającego w zakresie BHP (m.in. V. K., A. W., Z. M., P. D.), przygotowywała niezbędną dokumentację na potrzeby audytów Sanepidu i PiP, przygotowywała oferty dla kontrahentów, poszukiwała pracowników, jeździła na obiekty, by sprawdzić sprzęt i skontrolować pracowników. Płatnik składek współpracuje z takimi podmiotami jak m.in. (...) Stowarzyszenie (...) w P., M. sp. j., (...) sp. z o.o., (...) S.A. i również na terenie tych podmiotów, odwołująca wykonywała swoje obowiązki. Odwołująca zajmowała się organizacją pracy i kontrolą pracowników płatnika składek oraz bieżącą pracą biurową (w tym m.in. kontrolowaniem stanu środków czystości, załatwianiem formalności przy zatrudnianiu nowych pracowników). Z kontrahentami płatnika składek, odwołująca K. O. prowadziła korespondencję mailową.

Bezpośrednim przełożonym ubezpieczonej była M. O..

Z tytułu ww. zatrudnienia odwołująca otrzymywała od płatnika składek wynagrodzenie w gotówce, kwitując jego odbiór, zaś od października 2020r. (na wniosek K. O.) w formie przelewu.

Odwołująca zaszła w ciążę w grudniu 2018r., w tym samym miesiącu dowiedziała się o ciąży. Odwołująca pracowała do 24 lutego 2019r. Za okres od 25 lutego 2019r. do 29 marca 2019r. płatnik składek wypłacił K. O. wynagrodzenie chorobowe, zaś od 30 marca 2019r. odwołująca wystąpiła z roszczeniem o zasiłek chorobowy. W okresie ciąży odwołująca była niezdolna do pracy z uwagi na zagrażające poronienie (por. dokumentacja medyczna w aktach sprawy VII U 499/20 k. 19-22). W dniu 3 września 2019r. odwołująca urodziła dziecko.

W czasie nieobecności odwołującej obowiązki w zakresie pracy biurowej przejęła M. O., zaś niezbędne obowiązki w zakresie bhp wykonuje podmiot zewnętrzny - D. K., na podstawie umowy zlecenia.

Odwołująca od 1 września 2020r. powróciła do pracy u płatnika składek. Wykonuje takie same obowiązki i w tym samym wymiarze czasu pracy, co w okresie od 1 sierpnia 2018r. do lutego 2019r. Odwołująca otrzymuje wynagrodzenie w wysokości określonej spornym aneksem z 31 lipca 2018r.

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, w aktach VII U 499/20 oraz w aktach ZUS (w szczególności takich jak: protokół kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, pisemny zakres obowiązków pracownika z 1 lutego 2018 r., umowa o pracę z 1 lutego 2018r., świadectwo

ukończenia szkoły policealnej z 21 stycznia 2014r., zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 28 grudnia 2016 r., zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 2 stycznia 2014 r., dyplom z 6 maja 2016 r. potwierdzający kwalifikacje zawodowe, decyzja z 16 września 2017 r. wydana przez Dziekana Wydziału Finansów i (...) w P. o przyjęciu na studia w Wyższej Szkole (...) w P., aneks do umowy o pracę z 31 lipca 2018 r., pisemny zakres obowiązków pracownika z 31 lipca 2018 r., oświadczenia sporządzone przez kontrahentów pracodawcy- (...) Stowarzyszenie (...), M. J. S. i Wspólnicy Sp. j., Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna, (...) Sp. z o.o., umowa zawarta w dniu 1 marca 2019 r. pomiędzy M. O. a D. K., listy obecności, potwierdzenia odbioru gotówki, potwierdzenia przelewów, korespondencja mailowa podpisywana przez K. O. i kierowana do kontrahentów płatnika składek, karta szkoleń pracowników, gdzie szkolenie prowadziła K. O., dokumentacja medyczna odwołującej, a także na podstawie zeznań płatnika składek M. O. (k. 133v oraz nagranie na k. 136) oraz zeznań K. O. (k. 133v-134 oraz nagranie na k. 136).

Zgromadzonym w sprawie dokumentom, odpisom i kopiom dokumentów oraz wydrukom Sąd dał wiarę, gdyż strony ich nie kwestionowały, a nie było podstaw, aby kwestionować je z urzędu.

Podkreślić trzeba, że organ rentowy nie kwestionował załączonych do odwołania i dalszych pism procesowych dokumentów. Z dokumentów tych wynikały m.in. zarówno kwalifikacje odwołującej do podjęcia pracy na stanowisku inspektora BHP, jak również okoliczność, iż na skutek kontroli przeprowadzonej u płatnika składek przez Państwową Inspekcję Pracy zaistniała potrzeba zatrudnienia pracownika na tym stanowisku. Odwołujący przedstawili do sprawy także korespondencję mailową prowadzoną przez K. O. z kontrahentami płatnika, oświadczenia kontrahentów, z których również wynikał zakres obowiązków K. O., co wespół z zeznaniami stron, daje podstawy do stwierdzenia, iż zakres obowiązków odwołującej od 1 sierpnia 2018r. uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia na poziomie 4000 zł brutto miesięcznie. Zwłaszcza, gdy zważy się, iż K. O. nie tylko wykonywała obowiązki w zakresie BHP, ale także wykonywała prace biurowe oraz zarządcze (m.in. kontrolowała pracowników płatnika składek).

Istotnym dla sprawy była także dokumentacja medyczna odwołującej, z której wynikało, że w chwili zawarcia spornego aneksu (31 lipca 2018r.) ubezpieczona nie była w ciąży, nastąpiło to dopiero w grudniu 2018r. (co zresztą w pełni koresponduje z datą porodu). Nadto z dokumentacji tej wynika również, iż odwołująca rzeczywiście w okresie ciąży nie mogła pracować z uwagi na zagrażające poronienie. Trudno w tych okolicznościach uznać, że odwołująca „planowała” zwolnienie lekarskie i uzyskanie z tego tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego od ZUS.

Sąd uznał zeznania ubezpieczonej K. O. oraz płatnika składek M. O. za wiarygodne, gdyż były one spójne i logiczne oraz znajdowały potwierdzenie w zebranej dokumentacji, w szczególności co do okoliczności związanych ze zmianą stanowiska pracy odwołującej w lutym 2018r., a następnie zwiększeniem jej obowiązków i podwyższeniem wynagrodzenia od sierpnia 2018 r. Płatnik składek wprost wskazywała, że „nie dawała sobie rady, wszystko leżało odłogiem”, wobec czego pomoc zaufanej osoby (synowej), która miała wykształcenie kierunkowe w zakresie BHP była jej potrzebna. W tym kontekście sąd dał wiarę zeznaniom stron co do tego, że początkowy (od 02/2018 do 07/2018) wymiar czasu pracy odwołującej (połowa etatu) wynikał z natłoku prywatnych obowiązków ubezpieczonej (sesja letnia, ślub), nadto płatnik składek chciał sprawdzić ubezpieczoną na ww. stanowisku, stąd też wówczas wynagrodzenie odwołującej oscylowało na poziomie minimalnego. Gdy zważy się jednak, iż od sierpnia 2018r., gdy K. O. zyskała już doświadczenie na stanowisku inspektora BHP oraz w pracy biurowej, nadto zakończyła sesję egzaminacyjną i wyszła za mąż, nie stało nic na przeszkodzie, aby zatrudnić ją – jako pracownika sprawdzonego – na pełen etat za wynagrodzeniem adekwatnym do wykonywanych obowiązków. Zwłaszcza, gdy zważy się, że K. O. była niejako „prawą ręką” prowadzonej przez płatnika składek działalności gospodarczej.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 ustawy, tj. przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in. zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy, nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków (art. 18 ust. 2 ustawy).

Stosownie do art. 20 ust. 1 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

W myśl art. 41 ust. 1 ustawy płatnik składek przekazuje do Zakładu imienne raporty miesięczne, po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek.

Zgodnie z art. 41 ust. 12 ustawy jeżeli ubezpieczony nie zakwestionuje informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym w terminie określonym w ust. 11, to informacje te uznaje się za zgodne ze stanem faktycznym, chyba że informacje dotyczące okresu objętego raportem zakwestionuje Zakład, wydając decyzję.

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 (art. 41 ust. 13 ustawy).

Stosownie do art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne nie stosuje się jednak wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz nie stosuje się ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej możliwe jest zanegowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych – bez jednoczesnej ingerencji w treść umowy i bez zastępowania stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych – wysokości ustalonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, iż zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Uprawnienie to wynika z założenia, że na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także kształtuje publicznoprawny stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu ubezpieczonych, na której oparty jest system ubezpieczeń społecznych, wymagają, żeby płaca – stanowiąca 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 (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16). W szczególności odnosi się to do wysokości świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, które nie są pochodną wkładu finansowego pracownika w system ubezpieczenia chorobowego, ale rekompensują wynagrodzenie za pracę utracone przez pracownika wskutek niezdolności do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., I UK 223/14, i wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16).

Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można zatem przypisać – w okolicznościach konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń z tego ubezpieczenia (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, a także

wyrok tego Sądu z 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, oraz szeroko powołane w nim orzecznictwo; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16).

Zgodność z zasadami konstytucyjnymi ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej – niż wynikająca z umowy o pracę – wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 29 listopada 2017 r. (P 9/15). Trybunał Konstytucyjny orzekł mianowicie, że art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej w zakresie, w jakim stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej – niż wynikająca z umowy o pracę – wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jest zgodny z art. 2 w zw. z art. 84 i art. 217 oraz z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W zaskarżonej decyzji ZUS przyjął, że ustalenie ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę w kwocie 4000 zł brutto miesięcznie naruszało zasady współzycia społecznego i zmierzało do obejścia prawa, gdyż wyłącznym celem stron umowy o pracę było doprowadzenie do uzyskania przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy uznał w związku z tym, że postanowienie umowne określające w/w wynagrodzenie jest – dla potrzeb ustalenia podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne – nieważne zgodnie z art. 58 § 1-3 k.c. i ustalił ubezpieczonej podstawy wymiaru składek za miesiące ujęte w decyzji w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę (względnie w kwocie obliczonej od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy uwzględnieniu okresów niezdolności ubezpieczonej do pracy).

Zgodnie z art. 58 k.c.:

§ 1. Czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

§ 2. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

§ 3. 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.

W uzasadnieniu wyroku z 29 listopada 2017 r., P 9/15, Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że od decyzji ZUS w przedmiocie podstawy wymiaru składek przysługuje odwołanie do sądu ubezpieczeń społecznych, który bada prawidłowość zaskarżonej decyzji. Całe postępowanie sądowe w tych sprawach jest zaś kontradiktoryjne – stanowi spór równouprawnionych stron przed bezstronnym sądem. W kontradiktoryjnym procesie sąd nie jest pełnomocnikiem żadnej ze stron (ani ZUS, ani płatnika składek czy pracownika), lecz bezstronnym arbitrem. Co więcej – zgodnie z art. 6 k.c. – ciężar dowodu wysokości realnego wynagrodzenia pracownika spoczywa w postępowaniu sądowym na ZUS. To ZUS, kwestionujący wysokość wynikającego z umowy wynagrodzenia, jako mającego na celu wykorzystanie systemu ubezpieczeń społecznych kosztem ogółu jego uczestników (uzyskanie nienależnych albo wyższych niż należne świadczeń z FUS), musi przedstawić okoliczności, fakty oraz dowody na ich poparcie.

Przesłanki wpływające na wysokość wynagrodzenia za pracę ustawodawca zawarł w art. 13 k.p. (zgodnie z którym pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę) oraz w art. 78 § 1 k.p. (w myśl którego wynagrodzenie powinno odpowiadać, w szczególności, rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy). W uzasadnieniu wyroku z 1 marca 2018 r., III UK 37/17, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że weryfikacja podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest dopuszczalna przy uwzględnieniu relacji w jakiej pozostają względem siebie uregulowania właściwe dla zatrudnienia pracowniczego i obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Skoro ubezpieczeniu społecznemu podlega pracownik (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej), a podstawę wymiaru składek stanowi jego przychód (art. 18 ust. 1 tej ustawy), to oczywiste jest, że punktem odniesienia dla określenia jego sytuacji prawnej pozostają reguły obowiązujące w kodeksie pracy. Znaczy to tyle, że co do zasady ustalone między stronami wynagrodzenie jest miarodajne w prawie ubezpieczeń społecznych. Dopiero, gdy wystąpią wątpliwości, czy wynagrodzenie z uwagi na kryterium godziwości

(art. 13 k.p.), przypisane mu funkcje, a także cechę ekwiwalentności, zostało określone zgodnie z wytycznymi wynikającymi z przepisów prawa pracy, dopuszczalne jest odwołanie się do argumentów, których fundamentem jest interes publiczny (zasady solidarności ubezpieczonych, ogólnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, relacji zachodzącej między wysokością odprowadzanych składek a wysokością przysługujących świadczeń). Wskazana zależność sprawia, że odwołanie się do czynników właściwych dla prawa ubezpieczeń społecznych ma w tym wypadku charakter wtórny. Inaczej rzecz ujmując, w sytuacji, gdy ustalone wynagrodzenie w rozumieniu prawa pracy jest ekwiwalentne, godziwe i odpowiadające przesłankom z art. 78 § 1 k.p., dyskusyjne jest redukowanie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Możliwość ta otwiera się dopiero wówczas, gdy już na gruncie przepisów pracowniczych przynajmniej jedno z wymienionych kryteriów pozostaje dyskusyjne.

W ocenie sądu organ rentowy nie wykazał, aby wynagrodzenie K. O. ustalone w spornym aneksie z 31 lipca 2018r. było niegodziwie wysokie, względnie naruszało przesłanki z art. 78 § 1 k.p. lub było z innych przyczyn nieekwiwalentne. Zauważyć również należy, iż w niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował zmiany wymiaru czasu pracy odwołującej z dniem 1 sierpnia 2018r. (zwiększenia etatu z połowy na cały), lecz kwestionował jedynie wysokość wynagrodzenia za pracę.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy powołał się w istocie na dwie okoliczności pozwalające, jego zdaniem, na redukcję podstawy wymiaru składek wykazanej przez odwołującego płatnika składek za ubezpieczoną. ZUS wskazał mianowicie, że z aneksu do umowy o pracę wynika, że zakres obowiązków ubezpieczonej, jak również stanowisko pracy pozostało bez zmian. Z danych zgromadzonych na koncie płatnika wynika, że w roku 2018 i w początkach roku 2019 ilość osób zgłoszonych w firmie (...) wynosiła przeciętnie 13-16 osób. Zatem liczba ta nie ulegała znacznym zmianom. Nie bez znaczenia, zdaniem ZUS, jest także fakt, iż M. O. jest teściową ubezpieczonej.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w orzecznictwie przyjmuje się wprawdzie, że siatka wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy powinna być uwzględniana przy ocenie godziwości i ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę danego ubezpieczonego, ale brane pod uwagę powinny być również inne czynniki, np. koniunktura gospodarcza, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29 sierpnia 2019 r., III AUa 626/19). Tych innych czynników organ rentowy w zaskarżonej decyzji jednak nie uwzględnił, a zatem dokonana przez niego ocena tego, czy zaistniały przesłanki do redukcji podstawy wymiaru składek, nie była pełna. Braki w argumentacji organu rentowego w tym zakresie nie zostały usunięte na etapie postępowania sądowego, gdyż ZUS ograniczył się w toku tego postępowania do powtórzenia twierdzeń zawartych w decyzji i do zgłoszenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z akt kontroli. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (w tym także uzyskany na etapie postępowania administracyjnego przez ZUS) przekonuje natomiast, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji było błędne.

Ograniczenie się organu rentowego jedynie do stwierdzenia, iż liczba osób zatrudnionych u płatnika składek znacząco się nie zwiększyła w 2018r., nie daje podstaw do stwierdzenia, że obowiązki ubezpieczonej nie zwiększyły się. Ilość pracowników nie oznacza bowiem ich rotacji. ZUS nie wziął również pod uwagę tego, iż odwołująca zajmowała się także pracą biurową (m.in. przygotowywała niezbędną dokumentację na potrzeby audytów Sanepidu i PiP, przygotowywała oferty dla kontrahentów, kontrolowała stan środków czystości, załatwiała wszelkie formalności związane z zatrudnianiem nowego pracownika), nadto kontrolowała sposób wykonywania usług sprzątania oraz szkoliła pracowników personelu sprzątającego w zakresie BHP, poszukiwała pracowników, jeździła na obiekty, by sprawdzić sprzęt i skontrolować pracowników. Powyższe wynika m.in. z oświadczeń kontrahentów płatnika składek, jak również z prowadzonej korespondencji mailowej pomiędzy ubezpieczoną a klientami płatnika, kart szkoleń, a także z zeznań stron. Odwołująca zajmowała się organizacją pracy i kontrolą pracowników M. O. oraz bieżącą pracą biurową, była więc niejako prawą ręką M. O.. Nie bez znaczenia pozostaje również to, że odwołująca powróciła do pracy we wrześniu 2020r. i wykonuje takie same obowiązki, za wynagrodzeniem określonym w spornym aneksie.



Po tym, gdy ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i urodziła dziecko, jej obowiązki przejął płatnik składek w zakresie pracy biurowej oraz podmiot zewnętrzny – D. K., co oznacza że zakres obowiązków ubezpieczonej musiał być szeroki, skoro obowiązki te rozdzielono na dwie osoby. Wskazać w związku z tym trzeba, że ubezpieczona zajmowała się – jak ustalono – nie tylko pracami w zakresie BHP, ale również pracą biurową i w pewnym sensie zarządczą względem pracowników sprzątających. Trudno w tej sytuacji uznać, że wynagrodzenie na poziomie 4000 zł brutto jest wynagrodzeniem niegodziwym, rażąco wygórowanym. Zaznaczyć trzeba, że ubezpieczona miała niezbędne kwalifikacje do wykonywania powierzonych jej obowiązków, czego ZUS nie kwestionował. Na to, że odwołujący płatnik składek miał potrzebę zatrudnienia pracownika z takimi umiejętnościami wskazują załączone do odwołania protokoły kontroli PIP. Jednocześnie, ubezpieczona знаła specyfikę działalności odwołującego płatnika składek, bo w przeszłości już u niego pracowała, nadto przez 6 miesięcy wdrażała się do pracy na stanowisku inspektora BHP oraz do pracy biurowej.

Nie można też pomijać, że miejsce działalności odwołującego znajduje się w W., w tym w P., gdzie – co jest faktem powszechnie znanym – bezrobocie było w 2018 r. niskie, a znalezienie pracownika z wymaganymi kwalifikacjami – utrudnione. Ustalenie wyższego wynagrodzenia pozwalało w tym kontekście na uniknięcie długotrwałego procesu poszukiwania odpowiedniego pracownika. Wynagrodzenie w kwocie 4000 zł brutto nie odbiegało przy tym wcale od normy w branży BHP czy na stanowisku pracownika biurowego z elementami zarządzającymi (a w każdym razie ZUS tego nie wykazał).

Ogół powyższych okoliczności (szeroki zakres obowiązków ubezpieczonej, posiadane przez ubezpieczoną kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, potrzeby gospodarcze płatnika, sytuacja na rynku pracy i stawki wynagrodzenia obowiązujące w branży) przekonuje, że wynagrodzenie w kwocie 4000 zł brutto miesięcznie było ekwiwalentne i godziwe, a zatem nie było przesłanek do obniżenia podstaw wymiaru składek ubezpieczonej. W uzupełnieniu dodać trzeba, że kodeks pracy nie określa górnej granicy wynagrodzenia, a w obrocie prywatnym swoboda stron w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia jest większa niż w sferze publicznej, co (w świetle w/w orzecznictwa) również nie może być pomijane przy ocenie zasadności ograniczenia podstawy wymiaru składek przez ZUS.

Organ rentowy nie wykazał także twierdzenia o dążeniu stron wyłącznie do uzyskania przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wprawdzie ubezpieczona jest synową M. O., ale z okoliczności sprawy wynika, że w dacie zawarcia spornego aneksu (31 lipca 2018r.) odwołująca K. O. nie była w ciąży. Niezależnie od powyższego, nawet jeśli sama ubezpieczona zatrudniając się u teściowej brała pod uwagę, że uzyska w ten sposób tytuł do ubezpieczeń społecznych, a wysokość jej ewentualnych świadczeń z ZUS zależy będzie od wysokości ustalonego wynagrodzenia, to samo to nie pozwala jednak na uznanie, że strony działały w celu obejścia prawa i wyłudzenia nienależnych świadczeń. Jeśli ustalone wynagrodzenie jest ekwiwalentne i godziwe (a tak było w rozpoznawanej sprawie), to świadczenia z ubezpieczeń społecznych, obliczone z uwzględnieniem wykazanej przez płatnika podstawy wymiaru składek, są w danej wysokości należne. W tym kontekście nie można twierdzić, że strony działały w zamiarze obejścia prawa.

W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. i w/w przepisów zmienił zaskarżoną decyzję, orzekając jak w punkcie 1) sentencji.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2) sentencji na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, mając na uwadze wartość przedmiotu sporu ustalona przez sąd (k. 133; wps 3.781 zł). Organ rentowy obciążony jest własnymi kosztami procesu (w zakresie poniesionym) oraz kosztami zastępstwa procesowego odwołujących.

(-) Mirosław Major