

ODPIS

Sygn. akt VIII U 9881/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSR del. do SO Maciej Nawrocki

Protokolant st. sekr. sąd. Violetta Matula

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2016 roku w Poznaniu

odwołania **I. F.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

z dnia 6 sierpnia 2014r., znak: (...)

w sprawie **I. F.**

przy udziale płatnika składek PW (...) Sp. z o.o. w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

o podstawę wymiaru składek

oddala odwołanie

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 sierpnia 2014 r., znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 w związku z art. 4 pkt 9, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 17 ust. 1, art. 18 ust. 1, 9 i 10, art. 20 ust. 1, art. 38 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c oraz art. 123 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121) w związku z art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027), art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. a, art. 107 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 674) w związku z art. 29 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 272) oraz § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 78, poz. 465), odmówił przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego pracownika I. F. kwoty 5.000 zł za okres od 03.2012 r. do 07.2012 r. oraz kwoty 4.516,12 zł za miesiąc 08.2012 r., przyjmując za te miesiące jako podstawę wymiaru składek obowiązującą w danym okresie kwotę minimalnego wynagrodzenia, tj. 1.500 zł.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, iż I. F. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych na podstawie zawartej umowy o pracę z dnia 14 marca 2011 r. na czas nieokreślony od 14 marca 2011 r. na stanowisku prezesa zarządu, specjalisty do spraw ekonomiczno-księgowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5.000 zł. W dniu

zawarcia umowy o pracę ubezpieczona otrzymała również od pracodawcy porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 14 marca 2011 r., z którego wynika, że strony umowy o pracę ustalają, że ze względu na rozpoczęcie prowadzenia działalności przez PW (...) Sp. z o.o. wynagrodzenie zasadnicze przez okres jednego roku, tj. od 14 marca 2011 r. do 29 lutego 2012 r. będzie wynosiło najniższą krajową obowiązującą w danym roku kalendarzowym. Po tym okresie wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi powróci do kwoty zawartej w umowie o pracę z dnia 14 marca 2011 r. automatycznie bez konieczności zawierania odrębnego aneksu do tej umowy.

Dnia 15 maja 2013 r. pomiędzy stronami umowy został zawarty aneks do umowy o pracę z dnia 14 marca 2011 r., z którego wynika, że I. F. od 1 czerwca 2013 r. otrzyma wynagrodzenie w kwocie 1.600 zł. Powyższą zmianę pracodawca tłumaczył względami ekonomicznymi przedsiębiorstwa. W związku z zawarciem umowy o pracę, I. F. została zgłoszona przez płatnika składek od dnia 14 marca 2011 r. Natomiast formalności związanych ze zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych dokonano po ustawowym terminie, tj. dopiero dnia 15 kwietnia 2011 r. Zostały również złożone przez ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od marca 2011 r. do maja 2012 r. i od czerwca 2013 r. w kwotach odpowiadających kwotom minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym. I tak w 2011 r. minimalne wynagrodzenie wynosiło 1386 zł, w 2012 r. było to 1.500 zł, w 2013 r. – 1.600 zł, w 2014 r. – 1.680 zł. Za okres od marca 2012 r. do maja 2012 r. płatnik składek pierwotnie wykazywał podstawę wymiaru w kwocie 1.500 zł, a za każdy miesiąc w późniejszym terminie sporządził korekty w/w dokumentów, gdzie wykazał podstawę wymiaru składek w kwocie 5.000 zł. Taka podstawa wymiaru została także wykazana w raportach rozliczeniowych za okres od czerwca 2012 r. do lipca 2012 r. Natomiast w sierpniu 2012 r. podstawa wymiaru wynosił 4.516,12 zł w związku ze złożonym zwolnieniem lekarskim za okres od 29 sierpnia 2012 r. do 26 lutego 2013 r. Wobec powyższego organ rentowy stwierdził, iż wątpliwości budzi wysokość zaproponowanego wynagrodzenia ubezpieczonej w okresie od marca 2012 r. do lipca 2012 r. w kwocie 5.000 zł i za sierpień 2012 r. w kwocie 4.516,12 zł, mając na uwadze trudną sytuację finansową firmy, która zalega także z płatnościami składek. Zdaniem organu rentowego tak wysokie wynagrodzenie ustalone dla I. F. nie wynikało z prawdziwej woli pracodawcy docenienia jej kwalifikacji i pracy lecz było efektem zmowy między stronami umowy w celu możliwości uzyskania wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Zawarcie umowy o pracę na takich warunkach można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zatem z uwagi na brak realnych dowodów ze strony pracodawcy stwierdzających zasadność ustalenia podstawy wymiaru składek dla ubezpieczonej w wysokości 5.000 zł, Zakład zakwestionował informacje zawarte w imiennych raportach miesięcznych o wysokości podstaw na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za ubezpieczoną. /vide decyzja w aktach ZUS/

Dnia 8 października 2014 r., w formie i terminie przewidzianym prawem, **I. F.** złożyła odwołanie od powyższej decyzji.

W uzasadnieniu wskazała, iż pracę w PW (...) Sp. z o.o. podjęła 14 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezesa zarządu i specjalisty ds. ekonomiczno-księgowych. Do obowiązków jako prezesa należało prowadzenie wszelkich spraw dotyczących działalności spółki, podpisywanie kontraktów, składanie oświadczeń w imieniu spółki, udzielania dalszych pełnomocnictw oraz reprezentowanie spółki przed wszelkimi kontrahentami, przed administracją państwową w postępowaniach arbitrażowych, sądowych i egzekucyjnych. Jako prezes odwołująca miała nienormowany czas pracy, z czym wiązały się częste wyjazdy i spotkania poza siedzibą spółki. Natomiast jako specjalista ds. ekonomiczno-księgowych zajmowała się głównie prowadzeniem księgowości spółki – wystawianiem faktur, protokołów ukończenia robót, sprawdzaniem otrzymanych dokumentów, prowadzeniem rejestrów zakupu i sprzedaży VAT, księgowaniem zdarzeń gospodarczych przedsiębiorstwa na kontach rachunku w księdze handlowej, prowadzeniem rozliczeń finansowych przedsiębiorstwa, kontrolowaniem płatności kontrahentów, kontrolowaniem zobowiązań spółki, sporządzaniem deklaracji dla celów US. Ponadto odwołująca zajmowała się prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych – zatrudnieniem i zwalnianiem pracowników, prowadzeniem całej dokumentacji kadrowej, sporządzaniem list płac, deklaracji do US oraz dokumentacji dla ZUS. Odwołująca wskazała, iż według zawartej umowy i porozumienia jej wynagrodzenie za okres od 14 marca 2011 r. do 29 lutego 2012 r. wynosiło najniższą krajową, a od 1 marca 2012 r. powinno wynosić 5.000 zł brutto. Omyłkowo do ZUS zostały złożone dokumenty uwzględniające podstawę wynagrodzenia za okres od marca do maja 2012 r. w kwocie 1.500 zł rutynowej kontroli dokumentów odwołująca zauważyła swój błąd i został on od

razu poprawiony poprzez złożenie za każdy błędny miesiąc korekty uwzględniające poprawne wynagrodzenie – 5.000 zł. Następne dokumenty rozliczeniowe do ZUS zostały już złożone poprawnie, tj. z wynagrodzeniem zasadniczym według umowy zawartej pomiędzy stronami. Od 29 sierpnia 2012 r. do 26 lutego 2013 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim, a pod koniec choroby spadła ze schodów i doznała złamania palca stopy. W związku z tym odwołująca zwróciła się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, które jej przysługiwało do końca maja 2013 r. Po powrocie do pracy odwołująca uzgodniła z pracodawcą obniżenie wynagrodzenia do najniższej krajowej obowiązującej w danym roku. Potwierdzeniem tego jest zawarty aneks do umowy o pracę. I. F. wskazała także, iż biorąc na siebie obowiązki prezesa zarządu i specjalisty ds. ekonomiczno-księgowych oraz mając na uwadze liczbę różnorodnych obowiązków wysokość wynagrodzenia nie była wygórowana.

Zdaniem odwołującej bezzasadny jest zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego, jeżeli wynagrodzenie było niższe niż w innych firmach podobnej wielkości i branży. /vide odwołanie k. 2-5 akt/

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. w odpowiedzi na odwołanie przytoczyła argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji oraz wniósł o oddalenie odwołania. /vide odpowiedź na odwołanie k. 11-13 akt/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. F. urodziła się w dniu (...)

W latach 1988-1992 odwołująca była zatrudniona jako nauczycielka przydykła, a następnie pracowała jako szwaczka, pakowacz, obsługa komputera i księgowa. W latach 1998-2005 I. F. była zatrudniona na stanowisku pracownika do spraw finansowo-księgowych, a w latach 2005-2011 – jako księgowa.

Dowód: świadectwa pracy w aktach osobowych (k. 60)

Latem 2010 r. odwołująca wspólnie z M. J. założyli spółkę Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., która dnia 14 grudnia 2010 r. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...).

Przedmiotem działalności spółki jest działalność ogólnobudowlana. D. kapitałowo wspólnikiem i jedynym członkiem zarządu jest I. F.. Natomiast M. J. został kierownikiem robót.

Dowód: odpis KRS; zeznania odwołującej (k. 71v-72)

W związku z utworzeniem spółki odwołująca i M. J. uzgodnili, że nie będą zatrudniać nowych osób, a odwołująca zostanie zatrudniona na stanowisku prezesa oraz będzie prowadziła księgowość. Umową o pracę datowaną na dzień 14 marca 2011 r. odwołująca została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu i specjalisty ds. ekonomiczno-księgowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zostało określone w umowie na kwotę 5.000 zł brutto. Dnia 17 marca 2011 r. odwołująca odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dnia 10 grudnia 2011 r. odwołującej zostało wystawione zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku prezesa spółki i księgowej.

Do obowiązków odwołującej jako prezesa zarządu i specjalisty ds. ekonomiczno-księgowych należało:

1. kreowanie, wdrażanie i kontrolowanie strategii firmy,
2. zarządzanie zasobami ludzkimi,
3. podejmowanie decyzji kluczowych dla rozwoju i działalności przedsiębiorstwa,
4. kontrola wykonalności celów firmy,
5. organizacja i przeprowadzanie posiedzeń zarządu i posiedzeń zgromadzenia wspólników,

6. spotkania z przedstawicielami kontrahentów,
7. reprezentacja firmy we wszelkich sprawach związanych z działalnością przedsiębiorstwa m.in. administracyjnymi i arbitrażowymi, sądowymi i egzekucyjnymi,
8. składanie oświadczeń w imieniu spółki,
9. przeprowadzanie szkoleń,
10. koordynacja działań ekonomiczno-administracyjnych firmy,
11. planowanie i kontrola działalności zgodnie z zachowaniem zasad rachunkowości oraz tajemnicy firmy,
12. nadzorowanie właściwego utrzymania, przechowywania i archiwizacji dokumentacji przedsiębiorstwa,
13. współpraca z bankami i innymi klientami i dostawcami,
14. uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach,
15. rekrutacja pracowników,
16. kontrolowanie przepływów pieniężnych,
17. prowadzenie spraw kadrowo-płacowych,
18. prowadzenie ewidencji kosztów dla celów bilansowo-podatkowych,
19. prowadzenie księgowości przedsiębiorstwa według polskich standardów rachunkowości,
20. prowadzenie ewidencji podatku VAT i CIT,
21. sporządzanie deklaracji podatkowej i sprawozdań finansowych,
22. rejestrowanie i kontrolowanie operacji gospodarczych,
23. kontrolowanie sald i obrotów na poszczególnych kontach,
24. prowadzenie ewidencji środków trwałych,
25. rozliczanie zobowiązań i należności,
26. prowadzenie dokumentacji ZUS.

Dowód: zeznania odwołującej (k. 71v-72), umowa o pracę (k. 38), zaświadczenie (k. 33), zaświadczenie lekarskie (k. 32), zakres czynności (k. 35-36)

Odwołująca swoje obowiązki wykonywała w biurze mieszczącym się przy ulicy (...) i pracowała w nienormowanym czasie pracy. W biurze też odwołująca spotykała się z kontrahentami. Do pomocy w poszukiwaniu kontraktów, w czerwcu 2012 r. I. F. zatrudniła pracownika na stanowisku do spraw marketingu.

Początkowo spółka zatrudniała 3-4 pracowników, a później już 10 osób. Liczba osób zatrudnionych systematycznie się zwiększała. Głównie byli to murarze i pomocnicy murarza.

W latach 2011-2012 spółka miała trzy lub cztery duże kontrakty, które opiewały na kwoty kilku tysięcy. Natomiast na Śląsku były wykonywane mniejsze roboty. Ponadto spółka wykonywała mniejsze prace w P. jako podwykonawca B..

W 2011 r. spółka uzyskała obrót w wysokości 600.000 zł, a w następnym roku obrót stanowiła kwota ponad 100.000 zł, gdyż spółce nie udało się pozyskać kontraktów.

Dowód: zeznania odwołującej (k. 71v-72)

W okresie od 29 sierpnia 2012 r. do 26 lutego 2013 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze schorzeniami kręgosłupa, na które choruje od dwudziestego któregoś roku życia i nie były dotychczas leczone. Następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu złamania palca stopy.

Dowód: zeznania odwołującej (k. 71v-72)

Aneksem z dnia 15 maja 2013 r. do umowy o pracę zmieniono punkt 1 podpunkt 4 umowy i ze względów ekonomicznych przedsiębiorstwa ustalono wynagrodzenie w wysokości 1.600 zł brutto.

Dowód: aneks (k. 31)

Ponadto odwołująca podjęła pracę u pana O. w B. od marca 2012 r. jako księgowa w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę odwołująca mogła wykonywać za pośrednictwem internetu, gdyż odległość z G. do B. wynosi ponad 100 km. Do B. odwołująca przyjeżdżała dwa-trzy razy w miesiącu. Ta praca zajmowała odwołującej tygodniowo około 40 godzin. I. F. pracowała popołudniami i w weekendy.

Dowód: zeznania odwołującej (k. 71v-72)

W składanych deklaracjach rozliczeniowych za okres od marca 2012 r. do maja 2012 r. płatnik składek naliczył podstawę wymiaru składki dla odwołującej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1.500 zł

Natomiast w dniu 19 czerwca 2012 r. zostały złożone korekty w/w dokumentów za okres od marca 2012 r. do maja 2012 r., w których składki na ubezpieczenie społeczne I. F. zostały naliczone od podstawy wymiaru wynoszącej 5.000 zł. Według twierdzeń odwołującej korekty zostały złożone, gdyż nie zorientowała się, że wysyłając dokumenty rozliczeniowe za okres od marca do maja 2012 r. popełniła błąd wpisując jako podstawę wymiaru minimalne wynagrodzenie.

W dokumentach rozliczeniowych za czerwiec i lipiec 2012 r. przekazanych do organu rentowego w dniu 13 sierpnia 2012 r. zostały wykazane podstawy wymiaru składek w wysokości 5.000 zł, a za sierpień 2012 r. w kwocie 4.516,12 zł.

Dowód: deklaracje ZUS RCA i korekty (k. 81-90); zeznania odwołującej (k. 71v-72)

Od 1 lutego 2013 r. w spółce został zatrudniony M. S. na stanowisku specjalisty do spraw zarządzania i finansów oraz marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie w umowie o pracę z dnia 1 lutego 2013 r. zostało określone w wysokości 6.000 zł brutto. Natomiast w zaświadczeniu z dnia 19 grudnia 2014 r. wskazano, iż wynagrodzenie M. S. za listopad 2014 r. wyniosło 1.680 zł brutto.

Zatrudnienie M. S. było związane z tym, iż pracownik, który dotychczas był zatrudniony na stanowisku do spraw marketingu przeszedł na rentę.

Dowód: umowa o pracę (k. 54), zaświadczenie (k. 55); zeznania odwołującej (k. 71v-72)

Odwołująca i jej pracodawca zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 14 marca 2011 r., zgodnie z którym „ze względów rozpoczynania działalności przez Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. wynagrodzenie zasadnicze przez okres jednego roku, tj. od 14.03.2011 do 29.02.2012 będzie wynosiło brutto najniższą krajową obowiązującą w danym roku kalendarzowym. Po tym okresie wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi powróci do kwoty zawartej w umowie głównej z dnia 14.03.2011 r. automatycznie bez konieczności zawierania odrębnego aneksu do tej umowy”. Powyższa zmiana miała być była podyktowana rozwojem spółki.

Dowód: porozumienie zmieniające (k. 34), zeznania odwołującej (k. 71v-72)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań odwołującej I. F., a także dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach organu rentowego.

Sąd uznał za wiarygodne i przydatne dla potrzeb niniejszego postępowania **dokumenty** zgromadzone w aktach sprawy oraz w aktach pozwanego organu rentowego. Przedmiotowe dokumenty zostały bowiem sporządzone przez osoby do tego powołane w ramach przysługujących im kompetencji oraz w przewidzianej prawem formie. Ponadto ich treść i forma nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu, a zatem i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Podstawą dokonanych ustaleń faktycznych Sąd uczynił również znajdujące się w aktach kserokopie dokumentów, albowiem zawarte w nich informacje nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Sąd **odmówił wiarygodności** listom płac przedłożonym przez płatnika składek, albowiem istnieje uzasadnione przypuszczenie, że zostały one przygotowane na potrzeby postępowania administracyjnego prowadzonego przez organ rentowy, względnie na potrzeby niniejszego postępowania sądowego. Z dokumentów tych wynika, iż najprawdopodobniej nie były one podpisywane przez nich sukcesywnie, jak to winno mieć miejsce, lecz zostały przedstawione pracownikom spółki do podpisu w jednym dniu. Wskazuje na to fakt podpisywania poszczególnych list za kilka miesięcy przez każdego pracownika jednym kolorem długopisu. Doświadczenie życiowe wskazuje, że zazwyczaj jest tak, że w miejscu wypłaty wynagrodzenia, przy liście obecności jest długopis, którym – tym samym – podpisują się kolejne osoby odbierające wynagrodzenie i kwitujące jego odbiór. Wówczas, na liście płac za jeden miesiąc podpisy złożone są jednym kolorem długopisu, a za kolejny miesiąc innym. Raczej wyjątkowe są sytuacje, gdy człowiek nosi ten sam długopis przez kilka miesięcy z rzędu i podpisuje się nim na listach płac za kolejne miesiące. Tymczasem taki właśnie obraz przedstawiają podpisy kilkorga pracowników za lata 2011-2012.

Wątpliwość budzi też fakt, że w świetle zeznań odwołującej dokumenty płacowe miały być podpisywane w dniu wypłaty, tymczasem na listach płac złożonych do akt sprawy za marzec, kwiecień i maj 2012 r. widnieją kwoty wynagrodzenia odwołującej 5.000 zł pokwitowane w ostatnich dniach miesiąca i podpisy innych pracowników kwitujących wynagrodzenia **którym to podpisom towarzysza daty 31.03.2012 r., 30.04.2012 r. i 31.05.2012 r.** Tymczasem, wedle zeznań odwołującej, początkowo miała ona, przez pomyłkę pobrać za te miesiące wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł, zamiast należnej kwoty 5.000 zł. Pomyłka miała być dostrzeżona dopiero w czerwcu 2012 r. Wewnętrzna sprzeczność w tych wypowiedziach odwołującej jest nieusuwalna.

Wątpliwość Sądu budzi też umowy o pracę i aneks do niej – w zakresie dat podpisania tych dokumentów. Podpisanie umowy o pracę i – w dacie zawarcia umowy – aneksu zasadniczo zmieniającego treść umowy jest absolutnie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest rzeczą Sądu spekulowanie kiedy i w jakich okolicznościach dokumenty te podpisano, ale Sąd wątpi, by oba dnia 14 marca 2011 r.

Sąd za częściowo wiarygodne uznał **zeznania odwołującej** I. F., odmawiając im tego przymiotu w zakresie omyłkowego wypełnienia deklaracji do ZUS poprzez wpisanie jako podstawy wymiaru kwoty minimalnego wynagrodzenia, zamiast kwoty wynikającej z umowy o pracę. Przeczy bowiem temu fakt, iż odwołująca od sierpnia 2012 r. była niezdolna do pracy z powodu schorzeń kręgosłupa, na które cierpi co najmniej od trzydziestego roku życia i dotychczas schorzenie to nie było przez nią leczone. Trudno także uznać, iż sytuacja finansowa spółki uzasadniała przyznanie wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł brutto, skoro według twierdzeń odwołującej sytuacja ta w 2012 r. nie była najlepsza, gdyż spółka nie pozyskała nowych kontraktów. W ocenie Sądu uzasadnione wątpliwości co do wysokości wynagrodzenia odwołujące budzi również i to, że nowo zatrudniony w lutym 2013 r. pracownik również w umowie o pracę miał określone wynagrodzenie w kwocie 6.000 zł, ale już z zaświadczenia wystawionego w grudniu 2014 r. wynika, iż wynosi ono obecnie 1.680 zł brutto.

W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania odwołującej za wiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie I. F. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kwestią sporną było to, czy organ rentowy zasadnie odmówił przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego pracownika I. F. kwoty 5.000 zł za okres od 03.2012 r. do 07.2012 r. oraz kwoty 4.516,12 zł za miesiąc 08.2012 r., przyjmując za te miesiące jako podstawę wymiaru składek obowiązującą w danym okresie kwotę minimalnego wynagrodzenia, tj. 1.500 zł.

Zgodnie z przepisami art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 121) ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które są pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W myśl z art. 47 ust. 1 w/w ustawy składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników 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.

Na wstępie należy wskazać, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje, iż wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, 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. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, 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.

Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem 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. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej,

sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Podsumowując należy stwierdzić, że 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 (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r., III AUa 294/13).

Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

Należy zgodzić się także ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05), iż ustalenie w umowie o pracę rażąco 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.

Charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zasada solidaryzmu wymagają, aby płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco nie przekraczała ekwiwalentnego wkładu.

Okoliczność ustalenia rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę bez wątplenia miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Trudno bowiem nie oceniać w ten sposób wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł ustalonego umową o pracę z dnia 14 marca 2011 r., w sytuacji, gdy kondycja finansowa spółki oraz zmiany wynagrodzenia dokonane porozumieniem zmieniającym z dnia 14 marca 2011 r. nie uzasadniały przyznania wynagrodzenia w w/w wysokości. Odwołująca nie przedstawiła bowiem żadnych dowodów pozwalających na przyjęcia, iż takie zmiany były w pełni zasadne, a nie wynikały wyłącznie z tego faktu, iż strony umowy od razu przewidziały, że wynagrodzenie będzie stanowiła kwota minimalnego wynagrodzenia, a określenie wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł będzie stanowiło podstawę do jego zmiany w przyszłości. Z taką też sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, bowiem od sierpnia 2012 r. odwołująca była niezdolna do pracy z powodu schorzeń kręgosłupa. Tym samym przyznanie wyższego wynagrodzenia miało wpływ na wysokość świadczeń z tytułu choroby. Zaznaczyć także należy, iż jak wynika z pisemnego zakresu obowiązków odwołującej oraz jej zeznań, przygotowywała ona dokumentację dla organu rentowego. Dlatego wątpliwa jest wiarygodność zeznań odwołującej, że sporządzenie dokumentacji rozliczeniowych za okres od marca do maja 2012 r. z podstawą wymiaru składki w kwocie minimalnego wynagrodzenia było spowodowane niedopatrzaniem i dopiero na skutek ponownego sprawdzania dokumentacji zauważyła błąd w podstawie wymiaru. Sąd dostrzegł też fakt, iż wynagrodzenie nowo zatrudnionego od lutego 2013 r. pracownika, M. S. również w umowie o pracę zostało określone w wysokości 6.000 zł, a już z zaświadczenia wystawione w grudniu 2014 r. wynika, że wynagrodzenie za miesiąc listopad 2014 r. wynosi 1.680 zł brutto, tj. kwotę minimalnego wynagrodzenia. Należy zatem przypuszczać, iż spółka także wobec innych pracowników stosowała praktykę polegającą na obniżeniu wysokości wynagrodzenia do kwoty minimalnej.

Podkreślenia wymaga także i to, że odwołująca pomimo zobowiązania nie przedstawiła dokumentów w postaci dokumentacji finansowej spółki za lata 2011-2012 oraz dokumentacji medycznej związanej z leczeniem u ortopedy w 2012 r., co pozwoliłoby na zweryfikowanie jej twierdzeń i ewentualne potwierdzenie, czy zmiany w zakresie podstawy wymiaru składek były uzasadnione lub nie.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Dyspozycja przepisu art. 232 zdanie drugie k.p.c. nie kreuje wobec sądu obowiązku samodzielnego poszukiwania dowodów. Wyartykułowana w tym przepisie możliwość dopuszczania przez sąd dowodów niewskazanych przez stronę nie jest tożsama z koniecznością aktywnego poszukiwania przez sąd dowodów, których odnaleźć nie może strona (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 25 czerwca 2015 r., III AUa 145/15). Reguły dowodzenia w procesie cywilnym (art. 232 k.p.c.) zobowiązują strony do wskazywania dowodów, z których wywodzą one skutki prawne. Zasada ta znajduje także zastosowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, których przedmiotem są odwołania od decyzji organów rentowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28 kwietnia 2015 r., III AUa 1934/14). W postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokości mogą być udawdaniane wszelkimi środkami dowodowymi, przewidzianymi w k.p.c. Zaskarżenie decyzji organu rentowego nie powoduje zmiany w rozkładzie ciężaru dowodu i po stronie ubezpieczonego leży powinność udowodnienia swoich twierdzeń, z których wywodził skutki prawne co do faktów istotnych w sprawie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 kwietnia 2015 r., III AUa 634/14).

Powyższe oznacza, że w sprawie odwołująca winna wykazać podnoszone przez siebie twierdzenia, zarówno te dotyczące okoliczności samego zawarcia umowy o pracę, jak i wysokości ustalonego w niej wynagrodzenia oraz ewentualnych jego modyfikacji. Nie przedstawienie zatem dowodów na w/w okoliczności skutkuje wobec odwołującej negatywnymi konsekwencjami, które skutkują w ostateczności na wydane w sprawie orzeczenie.

Nie budzi przy tym wątpliwości to, iż I. F. faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. Okoliczności tej nie kwestionował również organ rentowy.

Reasumując, Sąd przyjął, iż całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 14 marca 2011 r. wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł, w realiach niniejszej sprawy i przy uwzględnieniu możliwości finansowych pracodawcy oraz okoliczności związanych z dokonaniem korekt dokumentów rozliczeniowych za okres od marca do maja 2012 r., nie może zostać uznane za właściwe. Tym samym w niniejszej sprawie nie było podstaw do skutecznego zakwestionowania przez odwołującą wskazanej w zaskarżonej decyzji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz cyt. przepisów prawa materialnego, Sąd oddalił odwołanie.

/-/ Maciej Nawrocki