

*Sygn. akt* V U 406/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 8 marca 2017 r.

*Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy*

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Katarzyna Awsiukiewicz

**po rozpoznaniu w dniu** 8 marca 2017 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** E. K., J. M.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla J. M.

**na skutek odwołania** E. K., J. M.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 3 marca 2016 r.

**znak** (...)nr (...)

**zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 3 marca 2016 r. znak (...)nr (...)w ten sposób, iż stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe dla J. M. jako pracownika u płatnika składek (...) E. K. od 01 czerwca 2015 r. wynosiła 2500 zł (dwa tysiące pięćset złotych) brutto miesięcznie.**

*Sygn. akt* V U 406/16

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 3 marca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla J. M. jako pracownika u płatnika składek (...) E. K. wynosi 1.750 zł miesięcznie w okresie od czerwca 2015 r. do grudnia 2015 r. oraz 1.850 zł miesięcznie w okresie od stycznia 2016 r. do nadal (tj. minimalne wynagrodzenie za pracę).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek, przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej J. M. na poziomie 2.500 zł brutto miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współżycia, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). ZUS podał, że płatnik składek E. K. zgłosił ubezpieczoną J. M. do ubezpieczeń jako pracownika od dnia 1 czerwca 2015 r. w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 2.500 zł brutto. Od 1 września 2015 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Po wypłaceniu ubezpieczonej wynagrodzenia za czas choroby, płatnik składek w dniu 2 października 2015 r. przekazał do ZUS dokumentację dotyczącą wypłaty zasiłku macierzyńskiego celem realizacji przez organ rentowy. ZUS ustalił, że na dzień 1 czerwca 2015 r. E. K. –poza J. M.– zatrudniał jeszcze

dwóch pracowników, których wynagrodzenie nie przekraczało kwoty wynagrodzenia minimalnego, a na przestrzeni 11 lat prowadzenia działalności gospodarczej – zatrudniał łącznie 13 osób, których wynagrodzenie również nigdy nie przekroczyło wynagrodzenia minimalnego. Ponadto, wcześniej na stanowisku sprzedawcy w punkcie przy ul. (...) (...) w L. przed zatrudnieniem ubezpieczonej pracowała E. M., która – po udaniu się ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie – ponownie została zatrudniona przez płatnika i przejęła obowiązki ubezpieczonej, z tym że jej zatrudnienie oparto na umowie zlecenia z wynagrodzeniem miesięcznym w wys. 1.000 zł. Organ rentowy ustalił nadto, że firma płatnika przynosiła straty, zarówno w 2014 r., jak i w 2015 r. – do października tego roku. W związku z tym, zdaniem ZUS, nieracjonalne i ekonomicznie nieuzasadnione było zatrudnianie ubezpieczonej z wynagrodzeniem na poziomie 2.500 zł w sytuacji, gdy firma płatnika nie była w najlepszej kondycji finansowej. W ocenie organu rentowego, analiza zebranych w trakcie postępowania faktów stanowi podstawę do stwierdzenia, że celem zawarcia przez strony umowy o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł, nieadekwatnym do zakresu zadań pracownika oraz wynagrodzeń innych pracowników zatrudnianych przez E. K. na równorzędnych stanowiskach, było uzyskanie przez J. M. nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z macierzyństwem. Tym samym – zdaniem ZUS – ustanowienie dla ubezpieczonej w pierwszym roku pracy wynagrodzenia w wysokości znacznie przekraczającej wynagrodzenie minimalne oraz przekraczającej wynagrodzenie innych zatrudnionych pracowników stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. W ocenie organu rentowego, strony działały świadomie, a celem tych działań było osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych, szczególnie że przed podjęciem zatrudnienia w firmie (...) E. K. J. M. nie posiadała żadnego tytułu, na podstawie którego mogła być zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Ponadto, wkład w system ubezpieczeń społecznych w wysokości składek na ubezpieczenie chorobowe był niewspółmierny do zamierzonych do osiągnięcia, w szczególności przez ubezpieczoną korzyści w postaci zasiłku macierzyńskiego. Wskazując na powyższe, organ rentowy uznał, że niezgodne z zasadami współżycia społecznego wynagrodzenie ubezpieczonej ustalone w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r. powinno ulec zmianie – do wysokości obowiązującego wynagrodzenia minimalnego.

Odwołania od ww. decyzji złożyli: płatnik składek E. K. i ubezpieczona J. M..

Skarżący zarzucili:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 11 k.p. w zw. z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP stanowiących o swobodzie ustalenia warunków pracy i płacy poprzez autorytarną i bezprawną ingerencję organu w konstytucyjnie gwarantowaną wolność swobody umów i określenia ich warunków przez strony stosunku pracy,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 2 i 3 k.c. poprzez bezpodstawne, nie znajdujące umocowania w ustaleniach faktycznych i prawnych zastosowanie powyższego przepisu jako podstawy wydania decyzji, która wkracza swoim zakresem w autonomiczną wolę stosunku pracy,
3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 7 i 80 k.p.a. w zw. z art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez niezastosowanie zasady prawdy obiektywnej i swobodnej oceny dowodów, co doprowadziło, że ustalenia organu mają charakter dowolnej oceny materiału dowodowego, nie znajdującej poparcia w ustaleniach faktycznych i prawnych,
4. błąd w poczynionych ustaleniach polegający na przyjęciu niesłusznego założenia, że pracodawca zobowiązany był zawrzeć z ubezpieczoną umowę o pracę z wynagrodzeniem odpowiadającym kwocie najniższego wynagrodzenia za pracę, a zawarcie umowy o pracę z wynagrodzeniem w wys. 2.500 zł, które było wynagrodzeniem rażąco zawyżonym było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co powoduje nieważność umowy, w sytuacji gdy kształtowanie warunków pracy i płacy jest autonomiczną decyzją stron umowy.

Skarżący podnieśli, że strony stosunku pracy mogą ustalać swobodnie warunki zatrudnienia, a ingerencja ZUS w te warunki jest niedopuszczalna i stanowi naruszenie objętej konstytucyjną ochroną swobody. Ponadto, fakt że inni pracownicy u tego samego pracodawcy osiągają inne wynagrodzenie nie może automatycznie prowadzić do stwierdzenia, że wynagrodzenie danego pracownika było zawyżone. Odwołujący podnieśli, iż nie zgadzają się ze stanowiskiem organu rentowego, że regułą powinno być zatrudnianie pracowników za kwotę minimalną, ani że

wynagrodzenie ubezpieczonej było zawyżone. J. M. zarabiała jedynie o 750 zł więcej niż wynosi kwota minimalnego wynagrodzenia, co nie przekraczało nawet 50% różnicy między tymi kwotami. Stąd też nie może być mowy o zawyżeniu wynagrodzenia, a tym bardziej o rażącym jego zawyżeniu. Odnosząc się do kwestii ponoszenia straty przez płatnika składek, skarżący podnieśli, że prowadzenie działalności gospodarczej jest wypadkową wielu czynników ekonomicznych, a swoboda gospodarcza jest jej immanentną cechą. Przyjęcie zaś argumentacji organu rentowego za słuszną prowadziłoby do wniosku, że skoro płatnik ponosi straty to powinien zakończyć działalność.

Podnosząc powyższe, skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej jako pracownika u płatnika składek (...)E. K. wynosi 2.500 zł od dnia 1 czerwca 2015 r. do chwili obecnej.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na swoją rzecz od odwołujących kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu Zakład podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

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

Płatnik składek E. K. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w Polsce od 1 kwietnia 2005 r. W ramach tej działalności prowadzi sklepy z odzieżą używaną: trzy w L. i jeden w W.. W 2014 r. ww. działalność płatnika przyniosła straty. Przychód z prowadzonej przez płatnika działalności na koniec października 2015 r. wyniósł 91.934,13 zł, a koszty – 103.562 zł. Płatnik składek nie zalega w Polsce ani z podatkami ani ze składkami ubezpieczeniowymi do ZUS (ani za siebie ani za zatrudnianych pracowników).

Płatnik składek od 15 lat mieszka na terenie Niemiec i tam również prowadzi działalność gospodarczą –firmę transportową. W związku z tą działalnością E. K. co najmniej raz na 2 tygodnie wyjeżdża do Niemiec. Czas pobytu w Niemczech jest różny, w zależności od ilości i rodzaju spraw, jakie płatnik ma do załatwienia. Czasami pobyt wynosi do 2 tygodni.

W każdym sklepie płatnika w Polsce pracuje jedna osoba. Sklepy otwarte są w różnych godzinach, w zależności od natężenia ruchu klientów w miejscach usytuowania sklepu.

W sklepie przy ul. (...) w L. do dnia 31 maja 2015 r. pracowała E. M., matka ubezpieczonej. Wymieniona zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku sprzedawcy. Jako sprzedawca E. M. zajmowała się układaniem towarów w sklepie, ich eksponowaniem oraz sprzedażą. Dbała też o porządek w sklepie. Pracę świadczyła w wymiarze od 4 do 6 godzin dziennie – w godzinach, przeważnie od 10:00 do 16:00 – 17:00. Jej wynagrodzenie przy zatrudnieniu na 1/2 etatu wynosiło 875 zł brutto miesięcznie. E. M. jest uprawniona do emerytury od ukończenia 55 roku życia i nie chce pracować w wymiarze większym niż 1/2 etatu.

Ubezpieczona J. M. ukończyła liceum ogólnokształcące. Po zakończeniu nauki w 2012 r. wyjechała do Holandii, gdzie mieszkała i pracowała przez ok. 2 lata. Przed wyjazdem za granicę ubezpieczona pomagała ojcu w prowadzeniu działalności gospodarczej – nadzorowała pracowników w sklepach na terenie L. i W., rozliczała raport dzienny sprzedaży, sprawdzała stan kasy, odbierała pieniądze, sprawdzała porządek na sklepie oraz sposób ekspozycji towarów. Czynności powyższe ubezpieczona wykonywała pod nieobecność E. K. –gdy ten wyjeżdżał za granicę po towar lub w innych celach. Czynności te J. M. wykonywała bez formalnej umowy o pracę, w ramach pomocy ojcu w prowadzonej w Polsce działalności gospodarczej.

Gdy ubezpieczona wróciła z Holandii E. K. postanowił ją zatrudnić w swojej firmie. Miał do niej zaufanie i wiedział, że jest bardziej dyspozycyjna niż inne pracownice. W dniu 1 czerwca 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.500 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy przez ubezpieczoną określonym w umowie był sklep przy ul. (...) w L.. Sklep ten od 1 czerwca 2015 r. zaczął być czynny dłużej, tj. w godzinach od 9:00-10:00 do 17:00-18:00. J. M. w ramach swoich obowiązków sprzedawcy zajmowała się

rozkładaniem towaru w sklepie, obsługą klientów, sporządzaniem raportów dziennych oraz sprząaniem w sklepie. Ponadto, wykonywała także inne dodatkowe obowiązki: pod nieobecność płatnika składek rozwoziła towar między sklepami w L. i W., odbierała z tych sklepów wydruki raportów kasowych i pieniądze (średnio 3 – 4 razy w miesiącu), czasami też jeździła po towar do magazynu firmowego w R., a gdy płatnik składek wracał do kraju – rozliczała się z nim z wykonania ww. obowiązków. Tych dodatkowych obowiązków nie miała żadna inna pracownica zatrudniona w sklepach płatnika.

Zakres obowiązków został ubezpieczonej przekazany przez płatnika składek w formie ustnej. W takiej też formie płatnik przekazywał zakresy obowiązków wszystkim innym pracownikom zatrudnianym w charakterze sprzedawcy.

W sklepie płatnika przy ul. (...) w L. (targowisko) w okresie od 2011 r. do 2014 r. zatrudniona była K. W.. Wymieniona ponownie została zatrudniona w firmie płatnika od 1 października 2015 r. z określonym tym samym miejscem pracy, na stanowisku sprzedawcy w wymiarze 1/2 etatu. Wynagrodzenie wymienionej pracownicy strony określiły na kwotę 925 zł brutto miesięcznie.

W okresie od 1 listopada 2014 r. do 19 października 2015 r. w ww. sklepie płatnika obowiązki sprzedawcy wykonywała D. Z.. Wymieniona zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem wysokości 875 zł brutto miesięcznie.

W sklepie płatnika przy ul. (...) w W. w okresie od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. w charakterze sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniona była A. Ł.. W 2015 r. wymieniona otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1.750 zł brutto miesięcznie.

J. M. w chwili zawierania z płatnikiem umowy o pracę w dniu 1 czerwca 2015 r. była w ciąży. Ubezpieczona dobrze znosiła stan ciąży i pracowała prawie do momentu rozwiązania –na zwolnienie lekarskie udała się dopiero na 2 tygodnie przed porodem, tj. w dniu 1 września 2015 r. Od tego miesiąca w sklepie przy ul. (...) w L. zastąpiła ją E. M., którą płatnik składek zatrudnił na zastępstwo na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem w wys. 1.000 zł brutto miesięcznie. Po urodzeniu dziecka, w czasie urlopu macierzyńskiego ubezpieczona w dalszym ciągu pomagała ojcu w rozwożeniu towaru i odbieraniu utargu ze sklepów pod jego nieobecność w Polsce.

**Dowód:** dokumenty z akt ubezpieczeniowych

dokumenty z akt osobowych J. M.

dokumenty z akt osobowych E. M.

dokumenty z akt osobowych K. W.

dokumenty z akt osobowych A. Ł.

dokumenty z akt osobowych D. Z.

pismo Naczelnika US w L. z dnia 31.05.2016 r. wraz z załącznikami k. 36-42

pismo ZUS O/L. z dnia 07.06.2016 r. k. 45-46

zeznania świadków:

E. M. k. 54v-55, e-protokół z dnia 14.09.2016 r. 00:12:35 i nast.

K. W. k. 61v-62, e-protokół z dnia 09.12.2016 r. 00:05:55 i nast.

A. Ł. k. 94v, e-protokół z dnia 08.03.2017 r. 00:10:37 i nast.

D. Z. k. 94v-95, e-protokół z dnia 08.03.2017 r. 00:23:00 i nast.

przesłuchanie wnioskodawczyni k. 95-95v, e-protokół z dnia 08.03.2017 r. 00:34:14 i nast.

przesłuchanie wnioskodawcy k. 95v-96, e-protokół z dnia 08.03.2017 r. 00:48:52 i nast.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołania są zasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 cyt. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował zatrudnienia ubezpieczonej w oparciu o umowę o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek ustalona przez strony w ww. umowie. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek w przypadku wnioskodawczyni powinno być wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego, tj. w 2015 r. – w wys. 1.750 zł brutto miesięcznie, a od stycznia 2016 r. – w wys. 1.850 zł brutto miesięcznie. Odwołujący: ubezpieczona i płatnik składek byli odmiennego zdania – twierdzili, że ustalone w umowie wynagrodzenie na poziomie 2.500 zł brutto miesięcznie nie było wygórowane i było adekwatne do wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że na uwzględnienie zasługuje stanowisko skarżących.

Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny, co wynika z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, 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 współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie. Jeśli idzie o przepisy określające wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje natomiast znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższemu założeniu.

W niniejszej sprawie, Sąd –po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w szczególności dowodów z zeznań świadków– nie miał wątpliwości, że kwota wynagrodzenia ustalona przez płatnika składek i ubezpieczoną w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r. nie była wygórowana. Przeciwnie –jej wysokość ustalona zastała na poziomie godziwym, dostosowanym do zakresu obowiązków powierzonych i faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną. Organ rentowy twierdząc, że wynagrodzenie J. M. zostało niezasadnie zawyżone, odnosił to wynagrodzenie do wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych u płatnika na stanowisku sprzedawcy. I faktycznie –biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzeń czterech pracowników płatnika, zatrudnionych w okresie spornym albo tuż przed nim lub tuż po nim, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy– wskazać należy, że ich wynagrodzenie za każdym razem ustalane było na poziomie wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w danym roku kalendarzowym. W tym zakresie jednak –w ocenie Sądu– nie można czynić prostych porównań bez zbadania faktycznego zakresu obowiązków każdej z tych pracownic i porównania go z obowiązkami, które u płatnika składek realizowała ubezpieczona. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz z przesłuchania wnioskodawczyni wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że J. M. w firmie płatnika miała więcej obowiązków niż pozostałe sprzedawczynie, a i obowiązki te były bardziej

odpowiedzialne. Przede wszystkim –oprócz sprzedaży towarów i obsługi sklepu przy ul. (...) w L.– ubezpieczona zajmowała się pod nieobecność płatnika składek rozwożeniem towarów do innych sklepów płatnika rozmieszczonych na terenie L. i w W. oraz odbieraniem utargów, a czasami także przywożeniem tworu z magazynu głównego w R.. Ww. obowiązki wykonywała co najmniej 3 – 4 razy w miesiącu, gdyż –jak wynika z przesłuchania płatnika– raz na dwa tygodnie wyjeżdżał on do Niemiec, gdzie ma miejsce pobytu stałego i gdzie prowadzi drugą działalność gospodarczą w zakresie transportu. Powyższe okoliczności uwiarygodniają zatem twierdzenia ubezpieczonej o zastępowaniu płatnika składek, których to czynności nie wykonywała żadna inna zatrudniona u płatnika pracownica. Dlatego też, w świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu, w pełni zasadne było zróżnicowanie wynagrodzenia ubezpieczonej i innych pracownic zatrudnionych w firmie E. K. na stanowisku sprzedawcy. Żadnego przy tym znaczenia nie ma fakt, że ubezpieczona nie otrzymała od pracodawcy –płatnika składek zakresu obowiązków na piśmie. W prawie pracy, a co za tym idzie także w prawie ubezpieczeń społecznych, nie ma wątpliwości co do tego, że zakres obowiązków może być pracownikowi przekazany w formie ustnej. Analiza akt osobowych wszystkich czterech zatrudnionych u płatnika pracownic jednoznacznie przy tym wykazała, że żadnej z pracownic zatrudnionych na stanowisku sprzedawcy płatnik składek nie przekazywał pisemnego zakresu obowiązków. Mimo to wszystkie wiedziały, co mają robić jako sprzedawczynie. Wszystkie też zgodnie zeznały, jakie obowiązki do nich należały, oraz że ubezpieczona –poza swoją pracą sprzedawcy– wykonywała na rzecz płatnika dodatkowe jeszcze czynności: rozwoziła towar, odbierała utarg, a czasami też jeździła po towar do magazynu głównego w R., pobierała go i rozwoziła na sklepy. Czynności te wykonywała też będąc już na urlopie macierzyńskim, co potwierdziła świadek K. W. zatrudniona u płatnika ponownie od października 2015 r. Okoliczność zaś, że świadek A. Ł. nie widziała, aby ubezpieczona osobiście przywoziła towar do sklepu w W. nie przeczy twierdzeniom wnioskodawczyni i pozostałych świadków, że J. M. do sklepu tego też towar woziła. A. Ł. przyznała bowiem, że towar do sklepu, w którym pracowała, był faktycznie przywożony, działa się to z reguły w weekendy, a zatem wtedy, kiedy ona nie pracowała, a dowieziony towar widziała w poniedziałek rano, gdy zaczynała pracę i do jej obowiązków należało jego rozłożenie w sklepie. Skoro zatem płatnik składek faktycznie wyjeżdżał do Niemiec, a towar mimo wszystko był dowożony do sklepu w W., logicznym jest, że czyniła to ubezpieczona, wykonując pracę na rzecz płatnika także w weekendy. W świetle tych uwag, Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że dodatkowe obowiązki ubezpieczonej, inne niż pozostałych pracownic zatrudnionych w charakterze sprzedawczyń, wymagały dodatkowej gratyfikacji. Słusznie zatem strony ustaliły wyższą wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej w porównaniu z wynagrodzeniami pozostałych pracownic, a kwota różnicy pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej a obowiązującym wynagrodzeniem minimalnym – 750 zł brutto w 2015 r. i 650 zł brutto w 2016 r. – w ocenie Sądu nie była wygórowana i nie świadczy o jakimś szczególnym zawyżeniu poborów J. M., nieadekwatnym do zakresu powierzonych jej i wykonywanych obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że ustalone na poziomie 2.500 zł brutto miesięcznie wynagrodzenie ubezpieczonej nie było wygórowane, lecz odpowiadało zakresowi jej obowiązków oraz nakładowi pracy. Trudno przy tym dopatrzeć się nieuczciwości w ustaleniu powyższej kwoty, w szczególności jeśli się weźmie pod uwagę fakt, że J. M. nie poszła na zwolnienie od razu po zawarciu umowy, lecz będąc w ciąży pracowała prawie do dnia porodu. Trudno w takich okolicznościach mówić o próbie „wyłudzenia” świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Ponadto, nie była to też pierwsza jej praca u płatnika składek. Jak wynika bowiem z przesłuchania wnioskodawców oraz dodatkowo z zeznań świadka K. W., najdłużej zatrudnionej u płatnika składek, bo aż od 2011 r. z niewielką przerwą w 2015 r., ubezpieczona знаła specyfikę prowadzonej przez płatnika działalności, albowiem już wcześniej, gdy jeszcze się uczyła, pomagała mu w jej prowadzeniu. Pomoc ta polegała na nadzorowaniu pracowników, kontroli porządku w sklepach, rozwożeniu towarów pomiędzy sklepami i odbieraniu utargów. Zaznajomiona więc była z charakterem pracy i obowiązkami. Dlatego, wątpliwości Sądu nie budzi, że płatnik składek właśnie jej w 2015 r. powierzył dodatkowe obowiązki, o których była mowa wyżej, wymagające nota bene znacznie większej dyspozycyjności i dodatkowo zaufania (zwłaszcza przy rozliczaniu kas i odbiorze utargów). Zdaniem Sądu, zatrudnieniu i ustaleniu wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej nie sprzeciwiała się przy tym kondycja finansowa firmy płatnika. Co prawda, w 2014 r. i w 2015 r. (do października) płatnik wykazywał stratę, jednakże nie przekreśla to automatycznie możliwości zatrudnienia pracownika, w szczególności że płatnik nie zatrudnił ubezpieczonej jako nowego pracownika, lecz w miejsce pracownika zwolnionego. Pamiętać przy tym należy, że wynik finansowy działalności gospodarczej to ryzyko gospodarcze i składa się na niego wiele czynników. Dlatego nie można z góry przyjmować, że strata prowadzącego

działalność sprzeciwia się zatrudnieniu pracownika, w szczególności gdy zatrudnienie takiego pracownika jest konieczne do dalszego prowadzenia działalności gospodarczej polegającej na handlu i usługach. W niniejszej sprawie –mimo straty– płatnik cały czas działalność gospodarczą w Polsce prowadzi i zatrudnia pracowników. A jak przy tym wynika z dokumentów nadesłanych przez Naczelnika Urzędu Skarbowego w L. oraz z przesłuchania płatnika składek –E. K. nie zalega ani z podatkami, ani ze składkami na ZUS (czy to za siebie czy za zatrudnionych pracowników).

W świetle zatem powyższych uwag, Sąd uznał, że wynagrodzenie J. M. ustalone w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r. było adekwatne do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy (jej rodzaju, ilości i jakości) i w związku z tym nie było podstaw, by –jak to uczynił ZUS– obniżyć jego wysokości do poziomu wynagrodzenia minimalnego. Skutkiem tego Sąd uznał zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 3 marca 2016 r. za nieprawidłową i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił ją w sposób określony w sentencji wyroku.