

Sygn. akt V U 203/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Adrianna Mongiallo

Protokolant: star. sekret. sądowy Marta Grabowska

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2017 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. Ł.

przy udziale Stowarzyszenia (...) w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. Ł.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 12 grudnia 2016 r.

znak (...)nr dec.(...)

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 12 grudnia 2016 r. znak (...) nr dec. (...) w ten sposób, że stwierdza, iż w okresie od 01 sierpnia 2016 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni M. Ł. jako pracownika u płatnika składek Stowarzyszenie (...) w G. wynosi 4600 złotych miesięcznie.

Sygn. akt V U 203/17

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z 12 grudnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we L. stwierdził, że w okresie od 1 sierpnia 2016 r. podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. Ł. jako pracownika u płatnika składek Stowarzyszenie (...) w G. wynosi 1.300 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek, przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, zeznania stron, jak również całokształt okoliczności sprawy, świadczą o tym, że wynagrodzenie ubezpieczonej M. Ł. ustalone w umowie z dnia 4 lipca 2016 r. na poziomie 4.600 zł brutto miesięcznie za 1/2 etatu jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. ZUS podał, że Stowarzyszenie (...) w G. jest płatnikiem składek od dnia 14 kwietnia 2012 r. Płatnik zgłosił M. Ł. do ubezpieczeń jako pracownika zatrudnionego na umowę o pracę od

1 sierpnia 2016r. na czas nieokreślony, na stanowisku menager ds. realizacji projektów - księgowy, w wymiarze 1/2 etatu i z wynagrodzeniem w wysokości 4.600 zł brutto. Z dniem 31 sierpnia 2016 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy i przeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie z powodu ciąży. Wcześniej ubezpieczona była już związana

z ww. płatnikiem – od dawna zajmowała się księgowością Stowarzyszenia w formie wolontariatu, a do 2014 r. była też odpowiedzialna za organizowanie wyjazdów turystycznych, które to czynności wykonywała w ramach zawartych z płatnikiem umów zlecenia. Przychody z zawartych umów zlecenia wynosiły odpowiednio: 556,00 zł w 04/2012 r., 1.261,06 zł w 05/2012 r., 2.225,40 zł w 08/2012 r., 474,40 zł w 09/2012 r., 2.200,00 zł w 12/2012 r., 4.455,07 zł w 06/2013 r., 1.987,37 zł w 08/2013 r. ZUS ustalił też, że M. Ł. jest jednocześnie zatrudniona od 8 stycznia 2001 r. na umowę o pracę w (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, gdzie osiąga wynagrodzenie znacznie niższe niż ustalone za pracę na rzecz ww. Stowarzyszenia. Ponadto, w (...) do dnia 12 czerwca 2016 r. pobierała zasiłek macierzyński. ZUS podał, że przedstawiciel płatnika - prezes ww. Stowarzyszenia B. Ł., który jest mężem ubezpieczonej zeznał, iż powodem zatrudnienia osoby na stanowisku menager ds. realizacji projektów-księgowy było zwiększenie ilości zleceń oraz pojawienie się perspektyw dodatkowych przychodów w związku z organizacją grupowych wyjazdów na zlecenie, których do tej pory Stowarzyszenie nie organizowało na większą skalę. Organ rentowy zauważył, iż określone w umowie ze Stowarzyszeniem wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 4.600 zł za wykonywaną pracę w wymiarze 1/2 etatu, które w przeliczeniu na pełen etat wynosi 9.200 zł, znacznie przewyższa kwotę wynagrodzenia otrzymywaną w związku z zatrudnieniem w (...)w pełnym wymiarze czasu pracy. Podkreślił przy tym, że nakład pracy ubezpieczonej w Stowarzyszeniu był mniejszy niż u poprzedniego płatnika składek, a sam fakt zdobytego doświadczenia z racji świadczenia pracy w formie wolontariatu i umowy zlecenia nie może stanowić podstawy do przyznania tak wysokiego wynagrodzenia, zważywszy na krótkotrwałe zatrudnienie M. Ł.. Zdaniem organu rentowego, powyższe świadczy o zamiarze stron uzyskania wysokiego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. ZUS podniósł nadto, iż zeznania prezesa ww. Stowarzyszenia w kwestii ustalonego wynagrodzenia dla ubezpieczonej, tj. że Stowarzyszenie miało środki, które mogły wystarczyć na pokrycie dwóch miesięcy pracy ubezpieczonej i że w następnych miesiącach wynagrodzenie miało być finansowane z wypracowanego przez ubezpieczoną zysku, są nieracjonalne. Żaden bowiem pracodawca nie podejmuje decyzji o zatrudnieniu danego pracownika, w dodatku z tak wygórowanym wynagrodzeniem, na podstawie szacunku swoich przychodów. Po drugie zeznania B. Ł. dowodzą tylko temu, że Stowarzyszenie z góry zakładało krótkotrwałe zatrudnienie ubezpieczonej. Zgłoszenie wymienionej do ubezpieczeń na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i zadeklarowanie do podstawy wymiaru składek kwoty znacznie przewyższającej minimalne wynagrodzenie - w ocenie organu rentowego - miało na celu wyłącznie zapewnienie jej prawa do uzyskania świadczeń należnych od ww. zawyżonej podstawy. ZUS zarzucił nadto, że przedstawiony ubezpieczonej obszerny zakres obowiązków miał na celu wyłącznie obrazować znaczną ilość zadań, za jakie przysługiwałoby pracownikowi godziwe wynagrodzenie, gdyby je w rzeczywistości wykonywał, natomiast realia niniejszej sprawy potwierdzają fakt, że czynności te nie zostały przez ubezpieczoną zrealizowane, poza audytem przeprowadzonym w pierwszym miesiącu pracy, który polegał jedynie na przejrzaniu wszystkich dokumentów księgowych i potwierdzeniu poprawności ich zaksięgowania. Ponadto, zdaniem ZUS, brak ściśle określonych godzin pracy ubezpieczonej, wskazuje na to, że stanowisko menagera ds. realizacji projektów – księgowego utworzone zostało specjalnie dla M. Ł.. Od początku istnienia Stowarzyszenia (...) płatnik nie zatrudniał osób na tym stanowisku. Zadania te były wcześniej wykonywane zarówno przez prezesa Stowarzyszenia, zatrudnionego pracownika, jak i przez zainteresowaną w formie wolontariatu (prowadzenie księgowości) oraz w ramach zawieranych umów zlecenia (organizowanie wyjazdów turystycznych), za które otrzymywała znacznie niższe wynagrodzenie. W ocenie organu rentowego, w niniejszej sprawie nie można pominąć także faktu, że B. Ł. w Stowarzyszeniu wykonuje czynności w ramach zawartej umowy zlecenia, zaś na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniony jest jeden pracownik - M. G., który osiąga wynagrodzenie o prawie połowę niższe niż ubezpieczona, która zatrudniona jest w wymiarze 1/2 etatu. Stanowisko M. G. to koordynator ds. realizacji projektów, a zatrudnienie trwa od 1 października 2013 r. Zdaniem ZUS, tak dużej różnicy między wynagrodzeniem ww. osób a pensją ubezpieczonej nie uzasadniają zakresy obowiązków, zakresy odpowiedzialności czy posiadane umiejętności i doświadczenie. Jak wynika z dostarczonego zakresu obowiązków zatrudnionego pracownika - zakres ten obejmuje szereg zadań, które pokrywają się z ustalonymi obowiązkami dla ubezpieczonej. Ponadto, po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie płatnik składek nie zatrudnił nikogo na stanowisku menagera ds. realizacji projektów - księgowego, nawet na zastępstwo. Wskazując na powyższe, ZUS uznał, że wynagrodzenie za pracę M. Ł. winno odpowiadać sumie wynagrodzenia, jakie otrzymuje prezes Stowarzyszenia oraz połowie wynagrodzenia (z

racji, że ubezpieczona zatrudniona jest na 1/2 etatu) przyznanego zatrudnionemu pracownikowi, którzy wykonywali i wykonują aktualnie pracę w zastępstwie za ubezpieczoną i powinno wynosić 1.300 zł brutto miesięcznie.

Odwołanie od ww. decyzji złożyła ubezpieczona M. Ł., wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu jej zatrudnienia na umowę o pracę w Stowarzyszeniu (...) w G. od dnia

1 sierpnia 2016 r. stanowi kwota 4.600 zł brutto. W uzasadnieniu wymieniona wskazała, że w pierwszym miesiącu pracy miała za zadanie przeprowadzić wewnętrzny audyt księgowo -rachunkowy za okres dwóch lat, gdyż w tym czasie księgowość Stowarzyszenia prowadzona była przez osobę niemającą żadnego wykształcenia księgowego. Praca ta polegała na sprawdzeniu poprawności księgowoń poprzez ręczne zaksięgowanie dokumentów poza systemem księgowym i porównanie, czy przeprowadzone w ten sposób wyliczenia są zgodne z widniejącymi w księgach rachunkowych w programie. Praca ta sprowadziła się więc do ponownego ręcznego zaksięgowania operacji z prawie dwóch lat działalności pracodawcy. W przybliżonych liczbach (plus minus kilka sztuk) było to: 173 dokumenty proste (faktury, rachunki), 15 list płac z wynagrodzeniem pracownika, 13 umów zlecenie, 44 delegacje, z czego większość międzynarodowe i mniej więcej połowa z rozliczeniem kilometrówki, 112 operacji kasowych i ok. 2.000 operacji bankowych. Przez prawie miesiąc pracy ubezpieczonej udało się sprawdzić okres od października 2014 r. do końca 2015 r. i - jak podała - za ten okres wykonała pracę zarówno księgową, jak i kadrową, pracując przy tym na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 3.242,24 zł netto (4.600 zł brutto). Ubezpieczona podała, że na wykonanie ww. czynności poświęciła więcej czasu niż wynikałoby to z wielkości jej etatu, ale ponieważ pracuje w zadaniowym systemie czasu pracy i chcąc wykonać te czynności sumiennie, poświęciła na nie też swój prywatny czas. Ubezpieczona podniosła, że do wykonania ww. zdań potrzebna jest wiedza głównego księgowego, a dla przykładu wg raportu Hays Poland dotyczącego wynagrodzeń wypłacanych w 2015 r. w branży księgowej średnie wynagrodzenie: samodzielnego księgowego wynosi 7.500 zł, starszego księgowego - 9.000 zł, zastępcy głównego księgowego - 10.000 zł, głównego księgowego - 15.000 zł. Biorąc powyższe pod uwagę, uważa, że jej wynagrodzenie za pracę w Stowarzyszeniu było wynagrodzeniem godziwym i mieszczącym się w ramach współżycia społecznego. W chwili zaś zawierania z płatnikiem składek umowy o pracę nie była w ciąży. M. Ł. przyznała, że pracuje w (...)w G. na stanowisku starszego sekretarza (...), ale w pracy tej osiągnęła już wszystko, co mogła, a nadto nie ma w niej już żadnej możliwości rozwoju. Dlatego od 2010 r. udziela się w większości w formie wolontariatu w Stowarzyszeniu (...) z myślą nabrania doświadczenia oraz pracy w zawodzie (z wykształcenia jest księgową), by z biegiem czasu móc zmienić pracę na lepiej opłacaną w Stowarzyszeniu. Odwołująca podniosła, iż nieuprawnione jest porównywanie jej wynagrodzenia z wynagrodzeniem innego pracownika Stowarzyszenia, gdyż -mimo iż formalnie zakres jej obowiązków i tego pracownika jest zbliżony- to zupełnie inna jest ich odpowiedzialność - pracownik zatrudniony na stanowisku koordynatora ds. realizacji projektów jest bowiem w pełni kontrolowany (albo przez nią albo przez prezesa) i za nic nie odpowiada. Podniosła też, iż niezasadny jest zarzut organu rentowego zrealizowania przez nią tylko jednego obowiązku z obszernego zakresu obowiązków powierzonych. Podała, że po jej zatrudnieniu na umowę o pracę priorytetem dla pracodawcy było przeprowadzenie audytu ksiąg rachunkowych z dwóch ostatnich lat, by uniknąć ewentualnych kar za błędy księgowe popełnione przez osobę prowadzącą przez ten okres księgowość Stowarzyszenia. Dopiero od września, gdy rozpoczyna się szkoła, miała zwrócić się z ofertami współpracy do szkół i placówek dydaktycznych. Skarżąca podniosła też, iż nie można się zgodzić ze stanowiskiem ZUS, że skoro wcześniej na rzecz Stowarzyszenia pracowała w formie wolontariatu, to w takiej formie powinna pracować cały czas. Przeciwnie - częstą praktyką jest, że Stowarzyszenia w pierwszej kolejności zatrudniają osoby, które pracowały w nim w ramach wolontariatu. Podniosła przy tym, iż w 2011 r., gdy w takim charakterze pracowała u ww. płatnika, nie miała jeszcze dużego doświadczenia w pracy w księgowości, ale sytuacja ta całkowicie inaczej wyglądała już w 2016 r. Skarżąca zarzuciła też, że nie system czasu pracy (w jej przypadku - zadaniowy) decyduje o określeniu wysokości wynagrodzenia za pracę, ale powierzone do wykonania zadania. Podała, że jej stanowisko pracy powstało z potrzeby wynikającej z zainteresowania dodatkową usługą, jaką jest organizowanie wyjazdów dla instytucji i szkół. Dotychczas Stowarzyszenie nie wychodziło z taką ofertą. Zdarzały się sporadyczne imprezy tego typu, ale to same instytucje zwracały się do Stowarzyszenia o zorganizowanie takich wyjazdów. Ponadto, miała też zająć się współpracą z mediami. Miała wykonywać to, czym nie zajmuje się ani prezes ani pracownik Stowarzyszenia. Nie jest więc prawdą twierdzenie ZUS, że jej obowiązki przejęły ww. osoby. Tych obowiązków bowiem nikt obecnie w Stowarzyszeniu nie wykonuje. Wnioskodawczyni dodała też, iż aktualnie Stowarzyszenie jest znacznie

bardziej rozpoznawalne niż kilka lat temu i na jednym wyjeździe po odjęciu kosztów zarabia kilka tysięcy złotych. A skoro tak, to nie powinien dziwić fakt, że jej pensja jest większa niż średnia krajowa. M. Ł. podniosła nadto, iż żadnego znaczenia prawnego nie ma fakt, że prezesem ww. płatnika składek jest jej mąż. Jej zatrudnienie oraz wysokość wynagrodzenia bowiem musi zaakceptować nie tylko zarząd Stowarzyszenia, ale też komisja rewizyjna i członkowie Stowarzyszenia.

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

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona M. Ł. od 8 stycznia 2001 r. jest zatrudniona w (...) w G. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszego (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Do 12 czerwca 2016 r. ubezpieczona przebywała na zasiłku macierzyńskim w związku z urodzeniem dziecka (...).

M. Ł. ma wykształcenie wyższe ekonomiczne o specjalności rachunkowość i finanse. W stopniu zaawansowanym zna język angielski.

Od 2011r. ubezpieczona na zasadzie wolontariatu pomagała w prowadzeniu księgowości Stowarzyszenia (...) w G.. Stowarzyszenie to działa na podstawie wpisu do KRS z 4 stycznia 2011 r. (KRS nr (...)). Prezesem Zarządu Stowarzyszenia jest mąż wnioskodawczyni B. Ł.. Prezes Zarządu swoje obowiązki wykonuje nieodpłatnie. Jedyne za reprezentowanie Stowarzyszenia przed urzędami na podstawie umowy zlecenia otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 100 zł miesięcznie.

Przedmiotem działalności Stowarzyszenia jest głównie organizowanie wyjazdów turystycznych. Płatnik składek od 1 października 2013 r. zatrudnia pracownika na stanowisku koordynatora ds. realizacji projektów w pełnym wymiarze czasu pracy. M. G. jest osobą niepełnosprawną, pracuje w zadaniowym czasie pracy, w domu, z uwagi na niepełnosprawność jego czas pracy nie przekracza 7 godzin dziennie. Ma wykształcenie średnie zawodowe o kierunku administracyjno-biurowym. Do jego obowiązków należy przede wszystkim wyszukiwanie w internecie miejsc noclegowych na terytorium, na którym ma być impreza lub wyjazd, kontakt w sprawie noclegów, miejsca wyżywienia, ustalenie szczegółów, przygotowanie listy mailowej dla prezesa. Wykonuje on pracę pod nadzorem prezesa, a po zatrudnieniu ubezpieczonej - pod jej nadzorem. Ww. czynności są na tyle czasochłonne, że M. G. nie wykonuje żadnych innych zadań. Za ww. pracę otrzymuje wynagrodzenie w wys. 2.210,43 zł brutto (1.566 zł netto) miesięcznie.

W okresie między 2012 r. a 2014 r. do organizowania wyjazdów Stowarzyszenie zatrudniało dodatkowo ubezpieczoną. Czynności te M. Ł. wykonywała na podstawie zawartych z płatnikiem składek umów zlecenia. Umowy te zawarte zostały odpowiednio w dniach: 14 kwietnia 2012 r., 2 maja 2012 r., 1 października 2012 r., 1 stycznia 2013 r. i 1 stycznia 2014 r. Przychody wnioskodawczyni z zawartych umów zlecenia wynosiły odpowiednio: 556,00 zł w 04/2012 r., 1.261,06 zł w 05/2012 r., 2.225,40 zł w 08/2012 r., 474,40 zł w 09/2012 r., 2.200,00 zł w 12/2012 r., 4.455,07 zł w 06/2013 r., 1.987,37 zł w 08/2013 r. Ubezpieczona w ZUS z tytułu zawartej umowy zlecenia była zgłoszona w okresie od 4 kwietnia 2012 r. do 31 lipca 2016 r.

W okresie między 2014 r. a 2016 r. księgowość Stowarzyszenia prowadził osobiście prezes zarządu, który w tym przedmiocie nie miał żadnego doświadczenia ani wykształcenia. Opierał się na wskazówkach pozyskanych wcześniej od ubezpieczonej.

W związku z dobrą kondycją finansową i realnymi możliwościami rozszerzenia oferty turystycznej Stowarzyszenia o dodatkowe wyjazdy i imprezy dla szkół i różnego rodzaju instytucji (publicznych, prywatnych), ww. Stowarzyszenie postanowiło zatrudnić dodatkową osobę, która zajęłaby się nowym zakresem działalności. Wcześniej, Stowarzyszenie nie miało takiej oferty wśród swoich usług, a wyjazd dla szkoły lub instytucji organizowało tylko wtedy, gdy szkoła

lub instytucja zwróciła się do niego z taką prośbą. Płatnik składek postanowił sam wyjść z taką ofertą do klienta. Zauważył przy tym, że organizacja takich wyjazdów jest dochodowa. Na jednym wyjeździe Stowarzyszenie zarabiało, po odliczeniu kosztów, nawet kilka tysięcy zł, a w miesiącu mogło zorganizować minimalnie ok. 5 - 6 takich wyjazdów. Okazało się, że działalność Stowarzyszenia, będąca początkowo hobby zaczęła przynosić zyski. Prowadzone przez Stowarzyszenie działania realizowane są na zasadzie odpłatnej działalności, więc suma kosztów musi równać się sumie przychodów, a co za tym idzie różnice między przychodami a kosztami muszą być spożytkowane w ramach projektu. Zyski z wyjazdów postanowiono zainwestować w zatrudnienie dodatkowej osoby, która rozwinie działalność Stowarzyszenia na tym polu. W związku z tym, że ubezpieczona wcześniej pracowała u płatnika składek zarówno jako księgowa oraz jako organizator wyjazdów, płatnik do realizacji tego pomysłu postanowił zatrudnić właśnie ją.

W dniu 4 lipca 2016 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. Na jej podstawie M. Ł. została zatrudniona u płatnika na stanowisku menagera ds. realizacji projektów - księgowego na 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4.600 zł brutto. Płatnik składek miał zabezpieczone środki finansowe na wynagrodzenie ubezpieczonej na okres 2-3 najbliższych miesięcy. Następne wynagrodzenia wnioskodawczyni miały być pokrywane z zysków wypracowanych przez Stowarzyszenie w związku z wdrożeniem nowej oferty wyjazdów dla szkół i innych instytucji.

W chwili podpisywania ww. umowy ubezpieczona nie była w ciąży. Dopiero co zakończyła urlop macierzyński w związku z urodzeniem pierwszego dziecka. U pierwszego płatnika składek - w (...) w G. - wykorzystywała zaległy urlop wypoczynkowy. Swojej przyszłości zawodowej nie wiązała z pracą w (...). Planowała rezygnację z tej pracy na rzecz pracy w Stowarzyszeniu na pełny etat.

W dniu 1 sierpnia 2016 r. po przeprowadzeniu badania lekarskiego lekarz medycyny pracy dopuścił ubezpieczoną do pracy na stanowisku menagera ds. realizacji projektów - księgowego. Od tego dnia, po odbyciu szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny i stanowiskowy), wnioskodawczyni rozpoczęła zatrudnienie w ww. Stowarzyszeniu.

W pisemnym zakresie obowiązków wnioskodawczyni strony postanowiły, że ubezpieczona będzie się zajmować:

1. prowadzeniem ksiąg rachunkowych Stowarzyszenia wraz z niezbędną dokumentacją,
2. przeprowadzeniem audytu ksiąg rachunkowych z lat ubiegłych,
3. przygotowywaniem planu wyjazdów i ich opracowaniem,
4. współpracą z mediami poprzez:
 - a) przygotowywanie artykułów z minionych wyjazdów,
 - b) przygotowywanie notek prasowych związanych z nadchodzącymi wydarzeniami,
5. przygotowaniem ofert na organizację wyjazdów,
6. zarządzeniem projektami:
 - a) zarządzeniem pracownikami,
 - b) opieką nad uczestnikami projektów,
 - c) zapewnieniem realizacji poszczególnych założeń projektów,
 - d) organizowaniem spotkań,
 - e) dokonywaniem niezbędnych ustaleń niezbędnych przy realizacji projektów,

7. pozyskiwaniem środków na realizację projektów,
8. kampaniami informacyjnymi:
 - a) przygotowywaniem ofert,
 - b) ustalaniem szczegółów dotyczących oferty,
 - c) rozsyłaniem i dostarczaniem ofert potencjalnym uczestnikom projektów.

Stowarzyszenie prowadzi pełną księgowość. W związku z tym, że przez okres ostatnich 2 lat księgowość tego Stowarzyszenia prowadziła osoba, która się na tym nie znała, priorytetem dla Stowarzyszenia było, aby ubezpieczona w pierwszej kolejności zajęła się audytem ksiąg rachunkowych za ostatnie 2 lata działalności Stowarzyszenia, by uniknąć ewentualnych kar finansowych za możliwe błędy rachunkowe z przeszłości. Od września 2016r. ubezpieczona miała się zająć ofertami dla szkół i placówek oświatowych oraz innych instytucji, rozpropagowywaniem nowych usług Stowarzyszenia wśród tych odbiorców oraz kontaktem z mediami.

W dniu 8 sierpnia 2016 r. na wizycie lekarskiej ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży. W dniu 31 sierpnia 2016 r. stała się niezdolna do pracy i przeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie (w związku z występującymi krwawieniami i zagrożeniem ciąży z zaleceniem leżenia).

W związku z nieobecnością wnioskodawczynie płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce żadnej innej osoby. Księgowość aktualnie prowadzi prezes zarządu licząc na to, że wnioskodawczynie po powrocie z urlopu macierzyńskiego znów dokona pełnego sprawdzenia ksiąg rachunkowych Stowarzyszenia. Nowa działalność w postaci wyjścia z ofertą wyjazdów turystycznych do szkół i placówek oświatowych oraz instytucji nie została wprowadzona i czeka na powrót do pracy wnioskodawczynie.

dowód: - dokumenty z akt ubezpieczeniowych wnioskodawczynie ;

- kserokopia dokumentów z akt osobowych z okresu zatrudnienia wnioskodawczynie w

Stowarzyszeniu i (...) w G.;

- informacja KRS dot. Stowarzyszenia (...) w G. z

07.03.2017 r., k. 14-16;

- kserokopia karty ciąży wnioskodawczynie, k. 19-20;

- wykaz pracowników zatrudnionych w okresie od 2012 r. do 2016 r. w Stowarzyszeniu

(...) w G. k. 24-26;

- zeznania podatkowe za lata 2012-2015 k. 27-30, 33-40;

- rachunki do umów zlecenia k. 41-44;

- rozliczenia wynagrodzenia wnioskodawczynie za IX, X i XI 2016 r. k. 48-50 i rozliczenia wynagrodzenia M. G. za I, II, III, IV, VII, VIII 2015 r. i XII 2016 r. k. 45-56;

- dokumenty z akt osobowych M. G.;

- zeznania świadka M. G. k. 70v-71, e-protokół z 16.05.2017 r.,

00:06:23 i nast.;

- przesłuchanie przedstawiciela płatnika składek k. 71-71v, e-protokół z 16.05.2017 r., 00:21:06 i nast.;

- przesłuchanie wnioskodawczynie k. 71v-72, e-protokół z 16.05.2017r., 00:54:29 i nast.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie jest 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 4 lipca 2016 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 wnioskodawczynie powinno być wynagrodzenie w wysokości 1.300 zł brutto miesięcznie, tj. odpowiadające sumie wynagrodzenia, jakie otrzymuje prezes Stowarzyszenia oraz połowie wynagrodzenia (z racji, że ubezpieczona zatrudniona jest na 1/2 etatu) przyznanego zatrudnionemu pracownikowi, którzy –zdaniami ZUS– wykonywali i wykonują aktualnie pracę w zastępstwie za ubezpieczoną. Odwołująca była odmiennego zdania –twierdziła, że ustalone w umowie wynagrodzenie na poziomie 4.600 zł brutto miesięcznie za pracę na 1/2 etatu nie było wygórowane i było adekwatne do wykonywanych przez nią obowiązków i odpowiedzialności.

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

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. 353¹ 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 bezpośrednio, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednio, 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 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. 353¹ 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 powyższym założeniom.

W niniejszej sprawie, Sąd - po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w tym dowodów z dokumentów, z zeznań świadka, przesłuchania ubezpieczonej i przedstawiciela płatnika składek - nie miał wątpliwości, że kwota wynagrodzenia ustalona przez płatnika składek i ubezpieczoną w umowie o pracę z dnia 4 lipca 2016r. nie była wygórowana. Przeciwnie - jej wysokość ustalona została na poziomie godziwym, dostosowanym do zakresu obowiązków powierzonych i faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną oraz stopnia odpowiedzialności, a nadto odpowiadała realiom rynkowym i możliwościom finansowym płatnika składek.

Organ rentowy twierdząc, że wynagrodzenie M. Ł. zostało niezasadnie zawyżone, odniósł to wynagrodzenie przede wszystkim do wynagrodzenia innego pracownika zatrudnionego u płatnika składek, tj. do wynagrodzenia M. G.. Porównanie to jednak - w ocenie Sądu - jest nietrafne. Przede wszystkim dlatego że - mimo pewnych podobieństw obowiązków określonych w pisemnych zakresach obowiązków, obowiązki tych dwóch osób w sposób zasadniczy się różniły. Różny był też stopień ich odpowiedzialności. M. G., jak sam przyznał, nie zajmował się przygotowywaniem ofert turystycznych lecz do otrzymanej już propozycji wyjazdu w dane miejsce wyszukiwał w internecie miejsca

noclegowe, miejsca posiłków, przewodników, ustalał szczegóły z tym związane i tak zebrane informacje przekazywał następnie prezesowi Stowarzyszenia, który już dalej zajmował się wyjazdem, w tym kontaktem z klientem. Czynności te - w ocenie świadka - są czasochłonne i poza nimi nie jest już w stanie wykonywać innych obowiązków, w szczególności, że z uwagi na niepełnosprawność, na pracę mógł poświęcić jedynie 7 godzin dziennie. Za powyższe czynności, które w zasadzie nazwać można czynnościami technicznymi, pobiera wynagrodzenie w kwocie 2.210,43 zł brutto miesięcznie (przy zatrudnieniu na pełny etat). Jego praca była w całości nadzorowana albo przez prezesa Stowarzyszenia albo przez ubezpieczoną. Nie można zatem określić jego stanowiska jako w pełni samodzielnego. Ubezpieczona natomiast - w przeciwieństwie do świadka - w dniu 1 sierpnia 2016 r. objęła u płatnika składek stanowisko w pełni samodzielne, charakteryzujące się dużym zakresem odpowiedzialności. Również zakres jej obowiązków był znacznie większy niż zakres obowiązków realizowanych przez M. G.. Ubezpieczona bowiem - najogólniej rzecz ujmując - miała prowadzić pełną księgowość Stowarzyszenia, po uprzednim wykonaniu audytu ksiąg rachunkowych z okresu ostatnich 2 lat poprzedzających jej zatrudnienie oraz zajmować się przygotowaniem ofert wyjazdów turystycznych i pełną ich organizacją, w tym kontaktem z klientem i współpracą z mediami. Powyższego nie zmienia fakt, że ubezpieczona nie zdążyła tych wszystkich obowiązków wykonać w pierwszym miesiącu pracy, po którym to z powodu komplikacji ciąży udała się na zwolnienie lekarskie. W ocenie Sądu bowiem zakres wykonanych przez nią w sierpniu 2016r. samych obowiązków księgowych już uzasadniał ustalenie wynagrodzenia na poziomie 4.600 zł brutto miesięcznie. M. Ł. w miesiącu tym bowiem dokonała sprawdzenia dokumentacji księgowej Stowarzyszenia za okres prawie 2 lat. Wbrew twierdzeniom organu rentowego, sprawdzenie takie wiązało się z dużym nakładem pracy po stronie wnioskodawczyni, w szczególności że większość operacji dokonywała „ręcznie”, a nadto bardzo prawdopodobnym jest, że sprawdzenie tak dużej ilości dokumentów z tak długiego okresu czasu musiało jej zająć znacznie więcej czasu niż określony w umowie wymiar 1/2 etatu. Stąd wiarygodne stają się jej twierdzenia, że ww. pracę wykonywała także w swoim czasie wolnym. A zatem, zdaniem Sądu, nie tylko zakres powierzonych wnioskodawczyni obowiązków pracowniczych, ale także nakład jej pracy w ich wykonanie, uzasadniał ustalenie jej wynagrodzenie na poziomie przyjętym w umowie o pracę z dnia 4 lipca 2016 r. Biorąc zaś pod uwagę realia rynkowe w zakresie wynagrodzeń księgowych oscylujących w granicach od 8.000 do 15.000 zł brutto miesięcznie, nie można się zgodzić z organem rentowym, że wynagrodzenie wnioskodawczyni określone na kwotę 4.600 zł brutto miesięcznie za 1/2 etatu było zbyt wygórowane. Pamiętać przy tym należy, że ubezpieczona miała w Stowarzyszeniu wykonywać nie tylko obowiązki księgowej. Zgodnie z planem bowiem płatnik składek miał znacznie poszerzyć zakres swojego działania poprzez wyjście z ofertą turystyczną do klientów instytucjonalnych, szkół, przedszkoli. Tego zakresu obowiązków ubezpieczona nie zdążyła wykonać z uwagi na problemy zdrowotne związane z ciążą, co jednak nie przekreśla stwierdzenia, że jej wynagrodzenie ustalone u tego płatnika było zgodne z zasadami współżycia społecznego i nie naruszało prawa. Faktem godnym podkreślenia jest przy tym to, że M. Ł. w chwili podpisywania umowy o pracę ze Stowarzyszeniem (...) w G. nie wiedziała, że jest w ciąży - co wynika w sposób niebudzący wątpliwości z przedłożonej przez nią kserokopii karty ciąży. Planowała natomiast w niedalekiej przyszłości zrezygnować ze swojego pierwszego zatrudnienia, tj. z pracy w (...) która to praca nie przynosiła jej już satysfakcji ani zawodowej ani finansowej i pracować tylko na rzecz Stowarzyszenia za płacę znacznie wyższą niż w (...), a przy tym zgodną z jej wykształceniem i zainteresowaniami. Fakt, że podpisując umowę o pracę ze Stowarzyszeniem nie zrezygnowała z umowy o pracę z (...) nie świadczy o jej nieuczciwych zamiarach, w szczególności o zamiarze wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą liczonych od wyższej podstawy wymiaru. Jak już bowiem wskazano wyżej, w momencie zawierania umowy o pracę z drugim płatnikiem ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży. Trudno przy tym oczekiwać od niej aby wiedząc już o stanie ciąży, zrezygnowała z któregośkolwiek zatrudnienia. Rację ma przy tym skarżąca, że o wysokości ustalonego przez strony w umowie z dnia 4 lipca 2016 r. wynagrodzenia nie może decydować fakt, że w ww. Stowarzyszeniu pracowała początkowo w formie wolontariatu, a później na umowy zlecenia, co sugerować by miało, że w dalszym ciągu w takim charakterze na rzecz tego Stowarzyszenia powinna pracować. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego sprawy, w tym z osobowych źródeł dowodowych, wnioskodawczyni podejmując w zasadzie od początku działalność Stowarzyszenia pracę w tym Stowarzyszeniu, nie miała doświadczenia w księgowości czy w organizowaniu wyjazdów turystycznych. Dlatego też jej praca na rzecz ww. płatnika opierała się właśnie na wskazanych wyżej podstawach. Doświadczenie to jednak wnioskodawczyni zdobyła, co pozwoliło na jej zatrudnienie w ww. Stowarzyszeniu na podstawie umowy o pracę i na stanowisku samodzielnym. Zatrudnieniu temu nie sprzeciwiała się przy tym kondycja finansowa Stowarzyszenia. Jak wskazał prezes zarządu Stowarzyszenia B. Ł., w działaniach

Stowarzyszenie suma kosztów musi równać się sumie przychodów, a co za tym idzie różnica - czyli zysk, musi być spożytkowany w ramach projektu. Ponieważ organizacja wyjazdów turystycznych stała się opłacalna i zaczęła przynosić Stowarzyszeniu wymierne korzyści, płatnik musiał pomyśleć o zagospodarowaniu kwoty wypracowanego zysku, przy czym zagospodarowanie tego zysku na wynagrodzenie pracownika było najbardziej rozsądne. W związku zaś z tym, że wnioskodawczyni od wielu lat pracowała na rzecz Stowarzyszenia i miała odpowiednie doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje, Stowarzyszenie jej właśnie zaproponowało objęcie stanowiska menagera ds. realizacji projektów - księgowego. Forma zaś zatrudnienia w postaci umowy o pracę była w tym wypadku jak najbardziej odpowiednia. Powyższemu nie sprzeciwiał się też fakt, że płatnik składek posiadał środki finansowe na wypłatę wynagrodzenia ubezpieczonej przez najbliższe 2 - 3 miesiące. Kalkulacje bowiem przyszłych zysków, w tym tych, które dla Stowarzyszenia miała wypracować ubezpieczona, organizując od września 2016 r. wyjazdy w ramach ofert dla szkół, przedszkoli i innych instytucji (publicznych i niepublicznych), przedstawiały się dla Stowarzyszenia korzystnie. Płatnik składek organizując w miesiącu ok. 5 - 6 wyjazdów autokarowych, z których na każdym mógł mieć zysk ok. kilku tysięcy złotych, byłby w stanie pokryć z tych zysków wynagrodzenie wnioskodawczyni w przyszłości. Żadnego przy tym znaczenia nie ma fakt, że prezesem zarządu ww. Stowarzyszenia jest mąż wnioskodawczyni, gdyż na zatrudnienie właśnie jej osoby zgodę musiał wyrazić także pozostały członek zarządu i członkowie komisji rewizyjnej. Nie jest też prawdą, że po udaniu się ubezpieczonej na długotrwałe zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejęli prezes zarządu i M. G.. Faktem jedynie jest, że księgowość Stowarzyszenia stara się prowadzić B. Ł., choć - jak sam przyznaje - jak tylko wnioskodawczyni wróci do pracy po urlopie macierzyńskim, jego działania w tym zakresie będą musiały znów zostać sprawdzone. Poza tym żadnych innych obowiązków wnioskodawczyni prezes zarządu ani drugi pracownik Stowarzyszenia nie przejęli, w szczególności żaden z nich nie przejął obowiązków ubezpieczonej związanych z przygotowaniem ofert turystycznych i wyjściem z nimi do klienta. Realizacja tego pomysłu w dalszym ciągu czeka na powrót wnioskodawczyni. Tą część działalności Stowarzyszenie chce rozwinąć i na niej oprzeć zasadniczą działalność, prowadząc w konsekwencji do zatrudnienia nie tylko wnioskodawczyni, ale także prezesa zarządu.

W ocenie Sądu, dowody zgromadzone w niniejszym postępowaniu nie potwierdziły, aby ustalone w umowie z dnia 4 lipca 2016 r. wynagrodzenie wnioskodawczyni na poziomie 4.600 zł brutto miesięcznie za pracę na rzecz Stowarzyszenia (...) w wymiarze 1/2 etatu było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, niezgodne z prawem czy zmierzało do obejścia prawa. Przeciwnie - było ono adekwatne do zakresu obowiązków ubezpieczonej oraz nakładu jej pracy, a nadto odpowiadające realiom rynkowym i kondycji finansowej rozwijającego się płatnika składek, a więc słuszne i godziwe. Dlatego też Sąd uznał, że w rozpoznawanej sprawie nie było podstaw, by - jak uczynił to ZUS - obniżyć wysokość tego wynagrodzenia do kwoty 1.300 zł brutto miesięcznie. Skutkiem powyższego było uznanie zaskarżonej decyzji organu rentowego za nieprawidłową i jej zmiana w sposób określony w sentencji wyroku, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.