

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 14 grudnia 2020r. oddalił odwołania płatników składek: Ł. P. i J. K. (wspólników spółki cywilnej) oraz ubezpieczonej A. P. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z dnia 15 stycznia 2020r. ustalającej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla ubezpieczonej z tytułu stosunku pracy u płatnika składek od 1 lutego 2019r. w wysokości 2.775 zł, zamiast zadeklarowanej podstawy wymiaru w wysokości 5.000 zł miesięcznie.

Podstawę dla powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Ubezpieczona A. P. (żona Ł. P.) była objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych, jako zleceniobiorca płatników składek

od 19 czerwca 2017r. Od grudnia 2018r. ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom, jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

z 8 listopada 2018r. na stanowisku menedżera ds. marketingu, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.775 zł.

Od 1 lutego 2019r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej została podwyższona do kwoty 5.000 zł w związku z powierzeniem jej obowiązków na stanowisku określonym jako menedżer ds. marketingu i sprzedaży.

Ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą od 3 lipca 2019r. do 12 lipca 2019r. i od 2 sierpnia 2019r. Od 29 grudnia 2019r. obowiązki ubezpieczonej przejęła inna pracownica.

Organ rentowy zakwestionował podwyższenie podstawy wymiaru składek dla ubezpieczonej uznając, że zmiana nazwy stanowiska pracy z dniem 1 lutego 2019r.

nie była połączona z faktycznym poszerzeniem zakresu obowiązków w porównaniu z czynnościami, które ubezpieczona wykonywała od listopada 2018r.

W związku z tym, zdaniem organu rentowego decyzja w przedmiocie zarówno samego faktu zatrudnienia odwołującej, jak i przede wszystkim jego warunków

budzi uzasadnione wątpliwości i wskazuje na wyłączny zamiar nadużycia prawa

do świadczeń z ubezpieczeń, tj. uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego a następnie macierzyńskiego.

Przedstawiając ocenę prawną okoliczności faktycznych, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego.

Sąd w szczególności podniósł, że cyt. „w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego nie ulega wątpliwości, że brak jest podstaw do uznania, że nagle zmiana podstawy zatrudnienia ubezpieczonej, jak również ustalenia wysokości wynagrodzenia na poziomie 5.000 zł była uzasadniona. Ubezpieczona ostatnią miesięczkę miała 15 grudnia, w związku z czym, musiała przypuszczać, że jest

w ciąży. W związku z czym, jej pomoc dla spółki w ówczesnym czasie mogła być tylko krótkotrwała. O fakcie ciąży musiał również wiedzieć jej mąż, tj. płatnik składek. Co więcej, ubezpieczona w spółce pojawiała się sporadycznie.

Co prawda, fakt wykonywania konkretnych czynności potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, niemniej, jak wskazywała ubezpieczona, pracowała ona zdalnie. Świadczenie nie mogli zatem posiadać wiedzy na temat jej obowiązków. Dodatkowo dodać należy, że ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim, poczynając

od 3 lipca 2019r., natomiast zastępowana była dopiero od grudnia 2019r., w związku

z czym, można przypuszczać, że nie było aż takiego zapotrzebowania na jej pracę”.

W apelacji od wyroku płatnicy składek i ubezpieczona (reprezentowani przez radcę prawnego) wnosili o zmianę zaskarżonego wyroku i decyzji organu rentowego poprzez stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

z tytułu stosunku pracy ubezpieczonej w okresie objętym decyzją stanowi kwota wynagrodzenia 5.000 zł.

Apelujący zarzucili rozstrzygnięciu błędną i wybiórczą ocenę dowodów, pomijającą w szczególności okoliczność, że ubezpieczona zajmowała wśród pracowników płatników składek wyższe stanowisko z racji posiadanego wykształcenia oraz doświadczenia w pracy u płatników składek, wykonywała faktycznie pracę na nowym stanowisku pracy przez kilka miesięcy do sierpnia 2019r., przygotowując strategię marketingową dla firmy nas okres spodziewanej nieobecności w pracy z powodu urodzenia dziecka.

Skarżący wskazali, że ubezpieczona powróciła do pracy niezwłocznie 14 września 2020r., kontynuując pracę na stanowisku powierzonym 1 lutego 2019r., za wynagrodzeniem 5.000 zł

Sąd Apelacyjny uwzględnił apelacje i orzekł reformatoryjnie, jak w pkt 1 wyroku (art. 386 § 1 k.p.c.).

W ustalonym orzecznictwie przyjmuje się uprawnienie Zakładu do kwestionowania wynagrodzenia za pracę ustalonego przez strony stosunku pracy w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Możliwość negocjowania wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zachodzi jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub w zamiarze obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Należy bowiem mieć na uwadze alimentacyjny charakter wynagrodzeń oraz zasadę solidarności społecznej, które wymagają, aby płaca (podstawa wymiaru składek) nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w rezultacie - by składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Godziwość wynagrodzenia za pracę, o jakiej mowa w art. 13 k.p. nie określa górnej granicy wysokości wynagrodzenia pracownika. Nawet przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z zasady nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia ze względu na bezpieczeństwo obrotu, zasadę pacta sunt servanda i ochronę pracownika.

Oznacza to, że powzięcie przez Zakład działań korekcyjnych jest dopuszczalne w wyjątkowych wypadkach - gdy ustalona między stronami wysokość wynagrodzenia w sposób oczywisty, bezdyskusyjny jest niegodziwa, czyli jawnie sprzeczna z podstawą, na której opiera się stosunek pracy.

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności rozpoznanej sprawy, należało ocenić czy podwyższenie wynagrodzenia ubezpieczonej zatrudnionej na samodzielnym, kierowniczym stanowisku, posiadającej kwalifikacje i doświadczenie w pracy w firmie płatników od 2017r., było niczym nieuzasadnione i niezgodne z prawem.

Zdaniem Sądu - ocena taka prowadzona pod względem odpowiedniości wynagrodzenia do pracy i jego niegodziwości w przypadku ubezpieczonej, nie daje podstaw dla zakwestionowania zadeklarowanej podstawy wymiaru składek w okresie objętym decyzją.

Należy zauważyć, że w tym okresie ubezpieczona świadczyła pracę od lutego do lipca 2019r. W toku postępowania nie podważono wyjaśnień skarżących prezentujących zakres zadań i wykonanych przez ubezpieczoną projektów marketingowych. Nie bez znaczenia w rozpoznanej sprawie jest fakt powrotu ubezpieczonej do pracy we wrześniu 2020r. na warunkach ustalonych od 1 lutego 2019r. i kontynuacji zatrudnienia, co nie wskazuje na intencjonalne działanie pracodawców ukierunkowane wyłącznie na uzyskanie bezprawnych korzyści

z systemu ubezpieczeń społecznych - które to przekonanie legło u podstaw decyzji organu rentowego ze stycznia 2020r. wydanej po okresie uzyskania przez ubezpieczoną prawa do zasiłku z tytułu choroby i macierzyństwa.

Sama zbieżność takich okoliczności, jak stan ciąży i powiązania rodzinne z podwyższeniem wynagrodzenia za pracę nie otwiera bezpośrednio możliwości dla skutecznej ingerencji w podstawę wymiaru składek w oparciu o art. 41 ustawy systemowej.

Mając zatem na uwadze wskazaną na wstępie zasadę wyjątkowości ingerowania w postanowienia płacowe umowy o pracę, Sąd nie dopatrzył się w okolicznościach rozpoznanej sprawy ewidentnej podstawy dla zastosowania klauzul obejścia prawa, czy naruszenia zasad współżycia społecznego, unieważniających ustalenia stron dotyczące wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 § 1 k.p.

O kosztach postępowania za obie instancje orzeczono na rzecz stron wygrywających sprawę w wysokości opłat minimalnych za czynności radcowskie, określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (180 zł + 240 zł).

/-/SSA Marek Żurecki