

*Sygn. akt VII U 1015/18*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 28 maja 2021r.**

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 maja 2021r. w Warszawie

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W.

z dnia 6 lipca 2018r., numer (...)

oddala odwołania.

## UZASADNIENIE

(...) sp. z o.o. z siedzibą w S. i J. Ż. – reprezentowani przez pełnomocnika będącego radcą prawnym – w dniu 10 sierpnia 2018r. złożyli odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. z dnia 6 lipca 2018r., nr (...), wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonego J. Ż. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. w wymiarze pełnego etatu wynosi 21.431,70 zł brutto od dnia 1 września 2017r. oraz o zasądzenie na rzecz odwołujących kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Odwołujący zaskarżonej decyzji zarzucili naruszenie: 1) art. 13 k.p. w zw. z 78 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. Ż. do kwoty 2.000,00 zł brutto w 2017r. i 2.100,00 zł brutto w 2018r., bez rozważenia przysługującego pracownikowi prawa do godziwego wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniającego ilość i jakość świadczonej pracy; 2) art. 7 k.p.a. poprzez brak dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego, nie zebranie i nie rozpatrzenie całego materiału dowodowego, jak również jego dowolną ocenę.

W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołujący podnieśli, że stanowisko ZUS prezentowane w zaskarżonej decyzji nie znajduje uzasadnienia w obowiązującym stanie faktycznym i prawnym. Organ rentowy powołał się na przepis art. 58 § 1 k.c. oraz art. 58 § 2 k.c. (uzasadniając nieważność czynności prawnej) oraz art. 83 § 1 k.c. (uzasadniając pozorną czynność prawnej) zupełnie pomijając, iż wskazane podstawy prawne wzajemnie się wykluczają. Odwołujący zwrócili uwagę, że zgodnie z prezentowanym w tym zakresie stanowiskiem orzecznictwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2016 roku, II UK 460/15), czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana.

Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zdanie drugie k.c. czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa przez dokonanie czynności prawnej pozornej.

W dalszej części uzasadnienia odwołujący zaznaczyli, że organ rentowy nieprawidłowo przyjął, iż skoro we wcześniejszym okresie J. Ż. pobierał minimalne wynagrodzenie, to brak jest podstaw do przyjęcia, iż w chwili obecnej może być ono wyższe niż płaca minimalna. Jest to szczególnie nieuzasadnione w kontekście roli jaką ma pełnić płaca minimalna, której głównym celem jest walka z ubóstwem. Stanowi ona ekwiwalent za pracę prostą i lekką, a więc taką, która zgodnie z oceną pracy jest najniżej wynagradzana. Brak jest natomiast jakichkolwiek podstaw, aby w ten sposób określać pracę świadczoną przez J. Ż.. W związku z poprawą sytuacji ekonomicznej (...) sp. z o.o. było możliwe ustalenie wysokości wynagrodzenia adekwatnie do zakresu obowiązków, odpowiedzialności i warunków rynkowych. ZUS błędnie wywodzi, iż nie doszło do poprawy sytuacji finansowej (...) sp. z o.o., ponieważ - jak twierdzi - przychód wykazany w zeznaniu rocznym CIT-8 za 2017 rok jest znacznie niższy niż za 2016 rok. Natomiast decydujące znaczenie ma nie przychód, ale dochód, czyli przychód pomniejszony o poniesione koszty. Błędne jest zatem posługiwanie się w tym zakresie przez ZUS przychodem (...) sp. z o.o. Ponadto odwołujący zwrócili uwagę, że z dniem 1 kwietnia 2017r. większość pracowników (...) sp. z o.o. została przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez (...) sp. z o.o. sp. k., która wynajmuje od (...) sp. z o.o. maszyny oraz nieruchomości. Pełnomocnik odwołujących wskazał, że wynagrodzenia w (...) sp. z o.o. sp. k. kształtują się na poziomie: kierownik SUR - 12.000,00 zł brutto, główna księgowa - 8.515,88 zł brutto, pełnomocnik zarządu ds. jakości - 8.000,00 zł brutto, kierownik produkcji - 6.356,03 brutto i 2.500,00 zł netto premia miesięczna, kierownik technologii druku - 6.356,03 brutto i 2.500,00 zł netto premia miesięczna. Trudno zatem przyjąć, iż we wskazanej siatce wynagrodzenie J. Ż. zajmującego stanowisko doradcy zarządu, było w jakikolwiek sposób zawyżone i nie odpowiadało warunkom rynkowym i możliwościom finansowym (...) sp. z o.o. J. Ż. posiada niezbędne kompetencje do tego, aby zajmować stanowisko doradcy zarządu, ponieważ posiada wykształcenie wyższe, a dodatkowo m.in. prowadził działalność gospodarczą ponad 20 lat, a także pełnił funkcje w zarządzie (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...). Już choćby z tego względu przyjęcie, iż godziwe wynagrodzenie za pracę na zajmowanym stanowisku powinno wynosić 2.100,00 zł brutto jest daleko idącym nieporozumieniem. J. Ż. nie wiedział o tym, iż w niedługim czasie po podwyższeniu wysokości wynagrodzenia będzie musiał udać się na zwolnienie lekarskie i korzystać z niego przez dłuższy okres (odwołanie z dnia 10 sierpnia 2018r., k. 3 – 5 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od odwołujących się na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy wskazał, że płatnik składek figuruje w KRS od 8 października 2005r., przy czym od początku współnikami spółki są M. Ż. (1) i A. D. (1), córki ubezpieczonego. Spółka jest firmą rodzinną, nadto prezesem zarządu jest żona ubezpieczonego - M. Ż. (2). Ubezpieczony od 1 kwietnia 2009r. do 31 marca 2017r. oraz od 1 września 2017r. do chwili obecnej pozostaje zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek. Od początku zatrudnienia w spółce ubezpieczony świadczył pracę na tym samym stanowisku - doradcy zarządu i podlegał służbowo prezesowi zarządu - swojej żonie. Praca świadczona była w wymiarze pełnego etatu, przy czym za okres od kwietnia 2009r. do marca 2017r. ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, natomiast od września 2017r. podniesiono mu wynagrodzenie do kwoty 21.431,70 zł, przy czym nie wiązało się ze zwiększeniem zakresu obowiązków ani zmianą stanowiska. Zmiana wynagrodzenia nie objęła pozostałych pracowników płatnika składek, którzy na czas niezdolności do pracy ubezpieczonego przejęli jego obowiązki w związku z niezatrudnieniem nikogo na zastępstwo. Ubezpieczony wykonywał pracę w siedzibie spółki oraz w każdym innym miejscu w zależności od aktualnych potrzeb spółki. Praca była nadzorowana przez zarząd, czyli w rzeczywistości przez jego żonę M. Ż. (2). Organ rentowy zaznaczył także, że w dniu 1 kwietnia 2017r. nie doszło do nawiązania nowego stosunku pracy, ale nastąpiło przeniesienie do innego pracodawcy, tj. (...) sp. z o.o. sp. k. Co więcej, płatnik składek jest niewypłacalny względem Urzędu Skarbowego, posiada zaległości z tytułu podatku od towarów i usług w kwocie 99.915,00 zł za marzec 2018r. Przychód wykazany w zeznaniu rocznym CIT-8 za 2017r. jest niemalże dwukrotnie niższy niż za 2016r.

Wobec płatnika prowadzone były postępowania egzekucyjne na podstawie tytułów wykonawczych różnych wierzycieli, dotyczące różnych zaległości np. z tytułu podatku od nieruchomości, należności PFRON, składek ZUS, podatku dochodowego od osób fizycznych, opłat drogowych. Płatnik nie wywiązuje się również z obowiązku terminowego opłacania należnych składek wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i posiada na dzień 31 sierpnia 2018r. zaległości wobec ZUS. (...) sp. z o.o. sp. k. posiada zaległości wobec ZUS w kwocie 524.292,00 zł.

Dodatkowo organ rentowy zwrócił uwagę, że ubezpieczony od października 2017r. do chwili obecnej pobiera na zmianę wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy i zasiłek choroby z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. i Zespole Szkół (...). Decyzją z dnia 28 czerwca 2018r. ZUS uznał, że J. Ż. jako pracownik w Zespole Szkół (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2017r. Płatnik składek zgłosił ubezpieczonego do ubezpieczeń od dnia 1 września 2017r. Zgłoszenie wpłynęło do ZUS w dniu 27 września 2017r., a od 26 września 2017r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy. Reasumując, w ocenie organu rentowego, zmiana wynagrodzenia z 2.000 zł do 21.431,70 zł, bez jednoczesnej zmiany pozostałych warunków pracy, budzi uzasadnione wątpliwości. Dziesięciokrotne zwiększenie uposażenia, przy jednoczesnym kolosalnym zadłużeniu płatnika składek z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, z ekonomicznego punktu widzenia nie ma racji bytu. Wątpliwości co do prawdziwej motywacji towarzyszącej zwiększeniu wynagrodzenia budzi także okoliczność, że od 1 września 2017r. ubezpieczony został wiceprezesem zarządu w Zespole Szkół (...) z taką samą podstawą wymiaru składek, po czym stał się niezdolny do pracy od dnia 26 września 2017r. i od tej pory korzysta ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego (odpowiedź na odwołanie z dnia 6 września 2018r., k. 12-14 a.s.).

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

J. Ż., ur. (...), z zawodu lekarz, był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku doradcy zarządu od 1 kwietnia 2009r. do 31 marca 2017r. i otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę, od dnia 1 stycznia 2017r. w wysokości 2.000,00 zł brutto (okoliczność bezsporna, a nadto dowody: umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2009r. wraz z aneksami -nieponumerowane karty a/o, aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2017r. - nieponumerowane karty a/o).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w S. (obecnie (...) sp. z o.o.) została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...) w dniu 8 października 2005r. Przeważającym przedmiotem działalności gospodarczej spółki jest produkcja opakowań z tworzyw sztucznych (tubki kremu do rąk, szamponu, pasty do zębów) oraz wynajem i zarządzanie nieruchomościami oraz maszynami własnymi lub dzierżawionymi. Całość udziałów w spółce posiada M. D., córka odwołującego. Funkcję prezesa zarządu sprawowała M. Ż. (2) - żona J. Ż., a aktualnie prezesem zarządu jest M. D. (odpis KRS, k. 302-304 a.s.).

Do zakresu obowiązków J. Ż. na zajmowanym stanowisku doradcy zarządu od 1 kwietnia 2009r. do 31 marca 2017r. należało wykonywanie wszelkich czynności związanych ze wsparciem zarządu w normalnej, bieżącej działalności (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., na wniosek zarządu lub z własnej inicjatywy, w zakresie objętym przedmiotem działalności (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., w szczególności w zakresie realizacji spraw technicznych i inwestycji (zakres obowiązków z dnia 1 kwietnia 2009r. oraz zakres obowiązków z dnia 1 września 2017r. - nieponumerowane karty akt rentowych).

J. Ż. przeważnie pracował od poniedziałku do piątku i zajmował się działem służby utrzymania ruchu (SUR), tzn. nadzorem nad pracą wszystkich techników i maszyn, gospodarowaniem i zarządzaniem budynkiem, tj. halą o powierzchni ponad 2.000 m<sup>2</sup>. Zajmował się również zamawianiem części do maszyn oraz ich obsługą. Wykonywał poza tym czynności związane z kontaktami z producentami maszyn, co wymagało znajomości języków obcych, ponieważ wszystkie maszyny w odwołującej się spółce były sprowadzane z zagranicy. Ze względu na 24 godzinny tryb produkcji, wykonywana przez J. Ż. praca wymagała dyspozycyjności, nawet w nocy, ponieważ przestój maszyny powodował duże straty finansowe (zeznania świadków: M. D., k. 123-125 a.s., A. D. (2), k. 125 – 126 a.s., A. R., k. 127-128 a.s., K. C. (1), k. 128 – 129 a.s., I. F., k. 306-307 a.s., P. S., k. 307 a.s., K. M., k. 307 a.s., M. B., k. 308 a.s. i M. Ż. (2), k. 321-323 a.s.; zeznania J. Ż., k. 323 – 324 a.s.).

Dział służby utrzymania ruchu (dział techniczny) pracował 24 godziny na dobę. Oprócz J. Ż. w dziale tym w 2017 roku pracowali: K. K. – kierownik SUR z wynagrodzeniem w wysokości 11.386,35 zł brutto miesięcznie plus premia uznaniowa, P. S. na stanowisku technika automaty SUR z wynagrodzeniem 36,00 zł brutto za godzinę, K. M. na stanowisku technika automaty SUR z wynagrodzeniem 25,06 zł brutto za godzinę, I. F. na stanowisku konserwatora z wynagrodzeniem 29,34 zł brutto za godzinę, K. C. (2) na stanowisku technika automaty SUR z wynagrodzeniem 27,75 zł brutto za godzinę, M. B. na stanowisku technika SUR z wynagrodzeniem 29,53 zł brutto za godzinę. Przełożonym wszystkich pracowników działu był J. Ż. (lista pracowników działu SUR za 2017r., k. 201 a.s., zeznania świadków: I. F., k. 306-307 a.s., P. S., k. 307 a.s., K. M., k. 307 a.s., M. B., k. 308 a.s.; zeznania J. Ż., k. 323 – 324 a.s.).

W dniu 1 kwietnia 2017r. nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. na nowego pracodawcę (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S. na podstawie umowy dzierżawy. Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. zostało przekazane w dzierżawę. Łącznie z zakładem pracy przejęto też prawie wszystkich pracowników z takimi samymi wynagrodzeniami i tymi samymi stanowiskami. J. Ż. został zawiadomiony przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 3 k.p. pismem z dnia 27 lutego 2017r. W przedmiotowym piśmie został poinformowany również, że przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę oznacza w sferze prawnej, że dotychczasowa treść stosunku pracy (warunki zatrudnienia) nie ulegają zmianie, a nowy pracodawca stanie się z mocy prawa, na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., stroną istniejących stosunków pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę (pismo (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. z dnia 27 lutego 2017r. -nieponumerowane karty a/o, zeznania świadków: I. W., k. 126 – 127 a.s., K. C. (1), k. 128 – 129 a.s. i M. Ż. (2), k. 321-323 a.s.).

W związku z przejściem zakładu pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 3 k.p. w okresie od 1 kwietnia 2017r. do 25 września 2017r. J. Ż. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 26 września 2017r. na mocy porozumienia stron (porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25 września 2017r. - nieponumerowane karty a/o, świadectwo pracy z dnia 25 września 2017r. - nieponumerowane karty a/o).

W dniu 1 września 2017r. J. Ż. zawarł z (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku doradcy zarządu w wymiarze pełnego etatu. Wynagrodzenie za pracę zostało ustalone na kwotę 21.431,70 zł brutto. Normę czasu pracy oznaczono na 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo (umowa o pracę z dnia 1 września 2017r. - nieponumerowane karty a/o).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w S. od 2015r. osiągała zyski. Wypracowany zysk netto wyniósł na koniec 2015r. - 556.916,76 zł, na koniec 2016r. - 101.525,04 zł, na koniec 2017r. - 1.248.408,93 zł. Spółka w kwietniu 2017r. zaprzestała produkcji tub do kosmetyków, a swoje przychody czerpała jedynie z najmu nieruchomości, a także maszyn i urządzeń produkcyjnych. Spółka dzierżawiła maszyny i urządzenia spółce (...) sp. z o.o. sp. K. z siedzibą w S.. Prowadzenie działalności skupiono głównie na uporządkowaniu spraw zaległych niewyjaśnionych i spłacie zobowiązań sądowych i składek ZUS. Od 1 kwietnia 2017r. w spółce były zatrudnione 4 osoby na ¼ etatu, a także zarząd spółki (sprawozdanie finansowe za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2017r., k. 99-110 a.s., opinia uzupełniająca (...), k. 231 – 232 a.s., zeznania świadków: M. D., k. 123-125 a.s., A. D. (2), k. 125 – 126 a.s., I. W., k. 126 – 127 a.s., A. R., k. 127- 128 a.s. i M. Ż. (2), k. 321-323 a.s.; zeznania J. Ż., k. 323 – 324 a.s.).

Po zmianie obszaru podstawowej działalności (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. w kwietniu 2017r. i przejściu J. Ż. do nowego pracodawcy, zakres obowiązków odwołującego w przejmującej spółce nie uległ zmianie. J. Ż. aż do czasu rozwiązania umowy o pracę w dniu 26 września 2017r. nadal zajmował się tym co robił wcześniej, a więc kontrolował dział utrzymania ruchu, sprawował nadzór nad pracą wszystkich techników i maszyn, a także nad gospodarowaniem i zarządzaniem budynkiem, tj. halą o powierzchni ponad 2.000 m<sup>2</sup>. Zajmował się również zamawianiem części do maszyn oraz ich obsługą i kontaktami z producentami maszyn. Tak samo było po zawarciu kolejnej umowy z (...) sp. z o.o. w dniu 1 września 2017r. Po tej dacie – do 26 września 2017r. J. Ż. miał dwóch pracodawców – (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. sp. k. W obu spółkach pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na tożsamym stanowisku doradcy zarządu, przy czym zakres jego zadań i sposób wykonywania pracy w okresie od 1 do 26 września 2017r., były takie

same jak przed 1 września 2017r. (zeznania świadków: M. D., k. 123-125 a.s., A. D. (2), k. 125 – 126 a.s., K. C. (1), k. 128 – 129 a.s. i M. Ż. (2), k. 321-323 a.s.; zeznania J. Ż., k. 323 – 324 a.s.). Dodatkowo w tym czasie odwołujący zawarł umowę o pracę z Zespołem Szkół (...) sp. z o.o., gdzie także miał pracować na pełny etat z wynagrodzeniem w kwocie 21.431,70 zł (okoliczność bezsporna).

J. Ż. był niezdolny do pracy od 26 września 2017r. Jego obowiązki przejął kierownik służby utrzymania ruchu. Nie została zatrudniona osoba na zastępstwo (wykaz niezdolności do pracy od 26 września 2017r. do 3 września 2018r. – nieponumerowane karty akt rentowych, zeznania świadka M. Ż. (2), k. 321-323 a.s.).

W dniu 11 kwietnia 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. od 1 września 2017r. w związku z niezdolnością do pracy i okolicznością podwyższenia podstawy wymiaru składek od miesiąca września 2017r. (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia 11 kwietnia 2018r. - nieponumerowane karty akt rentowych). Po jego przeprowadzeniu, w dniu 6 lipca 2018r. została wydana decyzja nr (...), w której na podstawie art. 83 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017r., poz. 1778, ze zm.) w zw. z art. 58 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017r., poz. 459 ze zm.) oraz art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r., poz. 108 ze zm.) organ rentowy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) J. Ż. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. w wymiarze pełnego etatu wynosi od 1 września 2017r. do 31 grudnia 2017r. 2.000,00 zł brutto, tj. minimalne wynagrodzenie za pracę określone w 2017r., a od 1 stycznia 2018r. do nadal - 2.100,00 zł brutto, tj. minimalne wynagrodzenie za pracę określone w 2018r. (decyzja z dnia 11 kwietnia 2018r.- nieponumerowane karty akt rentowych).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, obejmującego dowody z dokumentów prywatnych przedłożonych przez strony postępowania, w tym akt osobowych ubezpieczonego i dokumentów dołączonych do akt organu rentowego oraz w oparciu o zeznania świadków: M. D., A. D. (2), I. W., A. R., I. W., K. C. (1), I. F., P. S., K. M., M. B., M. Ż. (2), a także zeznań odwołującego się J. Ż..

Sąd dał wiarę powołanym dokumentom. Zostały one ocenione jako wiarygodne, tym bardziej że nie były kwestionowane przez strony, a zatem nie było podstaw do ich nieuwzględnienia.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. D., A. D. (2), I. W., A. R., I. W., K. C. (1), I. F., P. S., K. M. i M. B.. Świadkowie zgodnie zeznali na okoliczności związane z zakresem obowiązków i czynności, jakie wykonywał J. Ż. na rzecz (...) sp. z o.o., a później na rzecz (...) sp. z o.o. sp. z siedzibą w S., przy czym – co należy podkreślić - większość świadków nie była świadoma przejścia zakładu pracy oraz tego, że J. Ż. miał dodatkowy stosunek pracy zawarty z (...) sp. z o.o. od 1 września 2017r. Wynikało to z tego, że obie spółki – przejmowana i przejmująca, miały tę samą siedzibę, a J. Ż. nadal wykonywał pracę w tym samym dziale, takie same obowiązki jak wcześniej i świadkowie zgodnie twierdzili, że zakres jego czynności nie uległ zmianie.

Zeznania M. Ż. (2) Sąd również ocenił jako wiarygodne. Świadek wskazała, że od 1 września 2017r. zakres obowiązków J. Ż. pozostał niezmienny i to korespondowało z tym, co zeznali pozostali świadkowie oraz J. Ż.. Inne zaś okoliczności, które w zeznaniach M. Ż. (2) były opisywane, z racji zbieżności z tym, co wskazywał odwołujący, także nie budziły wątpliwości.

Co do zasady Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania J. Ż.. Odwołujący stosunkowo szczegółowo opisał charakter działalności spółki, okoliczności zatrudnienia go w (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.), a także (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S., a także wskazał zakres wykonywanych obowiązków, które jak zeznał, nie uległy żadnej zmianie po podpisaniu we wrześniu 2017r. kolejnej umowy o pracę z (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.). Jego zeznania były w tym zakresie spójne i pokrywały się z zeznaniami świadków, dlatego zostały ocenione jako zasługujące na wiarę w przeciwieństwie do tej części, w której odwołujący prezentował twierdzenia odnośnie traktowania jego wynagrodzenia

w wysokości minimalnego wynagrodzenia w (...) sp. z o.o. od początku zatrudnienia jako inwestycji, a następnie zwiększenia go 10-krotnie. W tym zakresie na uwagę zasługiwało, że J. Ż. nie potrafił wyjaśnić, dlaczego podwyższenie wynagrodzenia miało miejsce od 1 września 2017r., a także nie potrafił wskazać, czym zajmowała się (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.) od 1 kwietnia 2017r., poza tym że wynajmowała hale z infrastrukturą i urządzenia (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S.. Tymczasem z zebranych przez Sąd dowodów wynikało, że (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.) miała od 1 kwietnia 2017r. wąski zakres działania, związany jedynie z wynajmem i dzierżawą nieruchomości i ruchomości, natomiast z pewnością nie prowadziła już żadnej działalności związanej z produkcją, a to właśnie nadzorowaniem produkcji według umowy z dnia 1 września 2017r. miał zajmować się J. Ż.. W tym zakresie jego zeznania nie były więc wiarygodne, bowiem skoro sam zeznał, że jego zakres obowiązków pozostał niezmieniony po 1 września 2017r., to nie mógł w takim samym zakresie jak wcześniej wykonywać pracy na rzecz (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.), przy jednoczesnym zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) sp. z o.o. sp. k.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

(...) sp. z o.o. z siedzibą w S. (obecnie (...) Sp. z o.o.) i J. Ż. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 6 lipca 2018r. podlegały oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez J. Ż. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 21.431,70 zł brutto miesięcznie, obniżając je do wysokości wynagrodzenia minimalnego. Organ rentowy dokonując wskazanego zabiegu skorzystał z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. 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 (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13). W związku z powyższym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014r., III AUa 172/14, LEX nr 1621153).

Dokonując wskazanej oceny Sąd miał na uwadze, że w świetle art. 22 k.p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Nie budzi więc wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Co do zasady strony mają pełną swobodę w zakresie kształtowania treści łączącego je stosunku zobowiązaniowego, a więc również i swobodę w określeniu wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za wykonaną pracę, jednakże należy mieć na względzie, iż swoboda ta, w myśl art. 353<sup>1</sup> k.c., nie ma wymiaru absolutnego i podlega pewnym ograniczeniom, bowiem ani treść, ani cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Należy również 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 (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05).

Jednym z przejawów realizowania się stosunku pracy na tle interesu publicznego jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021r. poz. 423) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust. 1 ustawy). Osoby te na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy jest ściśle związane z obowiązkiem uiszczania składek. Ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie wyrażonej w art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest 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 i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Wysokość składek, a w efekcie wysokość świadczenia w przypadku spełnienia wymogów koniecznych do jego uzyskania, jest więc zależna od uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia. Oznacza to, że zasada godziwości wynagrodzenia wyrażona w art. 13 k.p. nabiera nowego aksjologicznego znaczenia; wynagrodzenie powinno być zatem godziwe, a więc właściwe, uczciwe, ekwiwalentne do zakresu obowiązków pracownika oraz intensywności jego pracy. W kontekście powyższego wynagrodzenie winno być faktycznie adekwatne do charakteru pracy w tym sensie, że nie powinno być ustalone ponad dopuszczalną i zarazem sprawiedliwą granicę, nie powinno więc rażąco przewyższać wkładu pracy pracownika. Ograniczenie to wynika z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej niż realnie powinna przysługiwać. To z kolei, wbrew twierdzeniom strony odwołującej, prowadzi do wskazywanego już wniosku, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy

wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kompetencja organu rentowego w tym zakresie wynika wprost z art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i została wielokrotnie potwierdzona w ugruntowanym orzecznictwie (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05). Ustawodawca świadomy potencjalnych nadużyć przewidział w art. 86 ust. 2 u.s.u.s. kompetencje organu rentowego do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień oraz zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013r., III AUa 1515/12).

Jednocześnie Sąd podkreśla, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy, jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05, z 12 lutego 2009r., III UK 70/08). Wynika to po części z tego, że zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999r., I PKN 456/99). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Okoliczności te mają decydujące znaczenie przy ocenie ustalonego wynagrodzenia, również w rozpatrywanej sprawie.

Kierując się powyższymi wytycznymi Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał analizy zgromadzonego materiału dowodowego, a jej skutkiem była ocena, że wynagrodzenie J. Ż. ustalone w umowie o pracę z dnia 1 września 2017r. jest rażąco zawyżone. Ani odwołujący J. Ż., ani płatnik składek nie wskazali w toku procesu argumentów bądź okoliczności przemawiających za tym, aby specyfika łączącego je stosunku pracy uzasadniała przyznanie wynagrodzenia w kwocie 21.431,70 zł brutto miesięcznie. Co prawda biegła sądowa, która przygotowała opinie w sprawie, potwierdziła, że spółkę stać było na przyznanie J. Ż. tego wynagrodzenia, które ZUS zakwestionował, nie to było jednak decydujące. Opinia biegłej jest oczywiście pełna i rzetelna, i nie ma podstaw, by ją kwestionować. Biegła wskazała m.in., że sytuacja finansowa spółki uległa poprawie w 2017r. w porównaniu do wyników osiągniętych w latach poprzednich. Wyjaśniła również, że ostateczne polepszenie sytuacji finansowej spółki było rezultatem przeniesienia produkcji do spółki powiązanej, co pozwoliło na znaczną redukcję kosztów zatrudnienia w 2017r. do poziomu 27 % wartości kosztów wynagrodzeń z roku poprzedzającego. Wynagrodzenie powoda było skorelowane niemalże w 100 % z wynagrodzeniem prezesa zarządu oraz w 90% skorelowane ze spadkiem kosztów wynagrodzeń ogółem. Znaczący spadek kosztów doprowadził do wzrostu zysku netto, a budżet przeznaczony dotychczas na pracowników, mógł zostać przeznaczony na podwyżkę płac dla kierownictwa spółki i odwołującego do kwoty 21.431,70 zł brutto. W związku z mającymi miejsce zmianami w spółce poprawiły się także perspektywy spłaty zaległych zobowiązań. Poza tym biegła zwróciła uwagę, że z przeprowadzonej analizy rynkowej wynagrodzeń na stanowiskach odpowiadających stanowisku zajmowanemu przez J. Ż., wynika że wynagrodzenie w wysokości 21.431,70 zł brutto miesięcznie można uznać za rynkowe. Taki poziom wynagrodzenia biegła uznała za uzasadniony ekonomicznie. Zarazem zwróciła uwagę, że wobec istnienia finansowych możliwości spółki wypłata wynagrodzenia



zgodnie z umową może wiązać się z pogorszeniem płynności wobec innych potencjalnych wierzycieli (opinia (...), k. 142- 158 a.s., opinia uzupełniająca (...), k. 231 – 232 a.s.).

Pomimo opisanych wniosków, jakie biegła zaprezentowała, z którymi trudno polemizować, Sąd oddalił odwołanie, biorąc pod uwagę kilka istotnych okoliczności, które nie były przedmiotem analizy biegłej sądowej. W pierwszej kolejności Sąd miał na względzie, że (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. (obecnie (...) sp. z o.o.) od dnia 1 września 2017r. nie produkowała już tub do kosmetyków, a swoje przychody od 1 kwietnia 2017r. czerpała jedynie z najmu nieruchomości, a także maszyn i urządzeń produkcyjnych. Spółka dzierżawiła maszyny i urządzenia spółce (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S., dlatego też, w ocenie Sądu, płatnik składek w istocie nie miał w ogóle realnego motywu ani potrzeby zatrudnienia J. Ż.. Podkreślić jednak trzeba, że Sąd – choć z powodów, które zostały wskazane i będą jeszcze rozwinięte – stoi na stanowisku, że J. Ż. w ogóle nie realizował pracy od 1 września 2017r. w (...) sp. z o.o., a tylko w (...) sp. z o.o. sp. k., to nie ma podstaw do tego, by orzekać w sprawie w zakresie szerszym niż wskazuje zaskarżona decyzja. Inaczej mówiąc, Sąd może tylko zweryfikować wysokość podstawy wymiaru składek, bez możliwości rozstrzygnięcia dalej idącego. Zaakcentować należy jednak stanowisko Sądu dotyczące braku podstaw do objęcia odwołującego ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy zawartej od 1 września 2017r., bo to stanowisko, a w zasadzie argumentacja, która za tym stanowiskiem przemawia, leży też u podstaw wydania orzeczenia oddalającego odwołania.

Wracając do zakresu działalności prowadzonej przez (...) sp. z o.o. podkreślić należy, że jak wskazuje sprawozdanie finansowe tej spółki za 2017r. (k. 110), spółka od kwietnia 2017r. koncentrowała swoją działalność na uporządkowaniu spraw zaległych niewyjaśnionych i na spłacie zobowiązań, w tym względem ZUS. Z tym zresztą wiązało się przejście pracowników do nowej spółki, w której była realizowana produkcja. Skutkiem tego w (...) sp. z o.o. pozostało zatrudnionych tylko kilka osób na część etatu. Były to osoby zajmujące stanowiska związane z obsługą administracyjną, finansową i kadrową. Natomiast pracownicy techniczni, w tym J. Ż., zostali przejęci przez (...) sp. z o.o. sp. k. Wynikało to z tego, że to w tej spółce przejmującej odbywała się produkcja i wszystkie czynności, które opisywali świadkowie – pracownicy działu utrzymania ruchu, były przez odwołującego po 1 kwietnia 2017r. wykonywane właśnie w tej spółce. (...) sp. z o.o., z którą J. Ż. nie wiadomo z jakich przyczyn zawarł umowę od 1 września 2017r. – pozostając wciąż zatrudnionym w (...) sp. z o.o. sp. k. – nie prowadziła żadnych prac produkcyjnych, nie miała więc realnej potrzeby zatrudnienia pracownika do zadań o charakterze technicznym, także w obszarze nadzoru. Gdyby jednak taka potrzeba istniała, to odwołujący oraz będąca wcześniej prezesem zarządu jego małżonka M. Ż. (2), powinni byli wskazać z czego ona wynikała. Tymczasem w tym zakresie ich zeznania to były ogólne informacje, niczego nie wnoszące i nie wyjaśniające, z jakiego powodu (...) sp. z o.o., której profil działalności we wrześniu 2017r. nie zmienił się, zdecydowała o zatrudnieniu od 1 września 2017r. J. Ż.. Poza tym J. Ż. od 1 września 2017r., a więc od daty, kiedy zawarł umowę w (...) sp. z o.o., do 26 września 2017r., a więc do dnia, w którym stał się niezdolny do pracy i po którym już nie świadczył pracy, był pracownikiem trzech pracodawców. Jednym był Zespół Szkół (...) sp. z o.o., co jest przedmiotem oceny Sądu w innym postępowaniu. Natomiast dwaj kolejni pracodawcy to (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. sp. k., przy czym w oparciu o zeznania złożone przez świadków i J. Ż. nie da się ustalić, czym odwołujący zajmował się w obu tych spółkach. Jedynie M. Ż. (2) podjęła nieudaną próbę wyjaśnienia tego, zaś inni świadkowie nie mieli wiedzy i świadomości, że J. Ż. w ww. okresie pracował w dwóch spółkach, a niektórzy nawet, że funkcjonowały obok siebie dwie takie spółki. Tymczasem – pomimo powiązania spółek – stosunki pracy w każdej z nich mają charakter odrębny i nie powinno następczą kłopotów ustalenie, czym J. Ż. zajmował się w jednej, a czym w drugiej spółce, bo to też determinuje rozważania o adekwatności ustalonego wynagrodzenia w kontekście wykonywanych obowiązków. Zdaniem Sądu te obowiązki w przypadku J. Ż. były takie jak opisali świadkowie, przy czym odwołujący od 1 kwietnia 2017r., a więc od daty przejścia, do dnia 26 września 2017r. realizował je w (...) sp. z o.o. sp. k. W (...) sp. z o.o. od 1 września 2017r., zdaniem Sądu, nie realizował żadnych czynności bądź w jakimś niewielkim zakresie, zatem wynagrodzenie jakie strony ustaliły w umowie jest zawyżone i niegodziwe, a kwota wskazana w decyzji przez ZUS jest akurat odpowiednia do tego wkładu pracy w (...) sp. z o.o., którego Sądowi nie udało się ustalić.

W ocenie Sądu ten wkład pracy wykonywanej w odwołującej się spółce nie występował albo był nieznaczny dlatego, że świadkowie – również M. Ż. (2) oraz sam J. Ż. potwierdzili, że zakres zadań odwołującego po 1 września 2017r. i

czas jego pracy nie zmieniły się, pozostawały takie jak wcześniej. Wcześniej natomiast, a więc do 1 września 2017r. odwołujący realizował tylko jeden stosunek pracy, w ramach którego realizował zadania opisywane przez świadków. Po to, by przyjąć, że realne było nawiązanie kolejnego stosunku pracy i ustalenie wynagrodzenia w kwocie 21.431,70 zł, należałoby ustalić, że zakres zadań rozszerzył się, a więc że odwołujący faktycznie realizował pracę w ramach dwóch etatów – bo tak wskazują umowy z obiema ww. spółkami – oraz że jego zadania były szersze niż wtedy, kiedy pracował tylko w ramach jednego etatu. Nic takiego jednak nie nastąpiło. Takich ustaleń Sąd nie poczynił, a wręcz potwierdził, że praca J. Ż. po 1 września 2017r. wyglądała tak samo jak przed tą datą. Skoro tak, to z poczynionych ustaleń wyłania się taki oto obraz sytuacji, że odwołujący robił to samo, z tą tylko różnicą, że do 1 września 2017r. miał jedną umowę o pracę i jeden etat, a po tej dacie dwie umowy i dwa etaty plus jeszcze na trzecim etacie pracować miał w Zespole Szkół (...) sp. z o.o.

Jeżeli faktycznie odwołujący wykonywałby pracę w takim wymiarze, jaki wskazano w każdej z ww. umów, to musiałby pracować łącznie 24 godziny na dobę. Sąd miał również na uwadze, że odwołujący w spółce (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S. otrzymywał wynagrodzenie minimalne. Wynagrodzenie na poziomie minimalnego otrzymywał także przed dniem 1 kwietnia 2017r. w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w S.. O zwiększeniu wynagrodzenia ponad 10-krotnie zdecydowano dopiero od dnia 1 września 2017r., mimo iż spółka zawęziła swoją dotychczasową działalność i nie było wiadomo, jakie tak naprawę obowiązki powierzono odwołującemu w związku z tą umową. Nawet sam J. Ż. potwierdził, że nie wykonywał żadnych innych czynności, poza tymi, które wykonywał już wcześniej. Okoliczność ta, zdaniem Sądu, potwierdza faktyczny brak potrzeby zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy na takim stanowisku, skoro spółka ograniczyła zakres swojej działalności do minimum. To z kolei – jak już było wskazywane - nasuwa wątpliwości nie tylko co do wysokości wynagrodzenia J. Ż., ale również co do konieczności jego zatrudnienia na stanowisku doradcy zarządu, tym bardziej, że odwołująca się spółka nie wykazała, aby w okresie między przejściem zakładu pracy przez (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S., a zatrudnieniem J. Ż. od 1 września 2017r. istniały okoliczności uzasadniające zwiększenie potrzeb kadrowych (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.). Dodatkowo wątpliwości nasuwa to, że zawarcie kolejnej umowy i zwiększenie wynagrodzenia miało miejsce tuż przed niezdolnością odwołującego do pracy z powodu choroby, która powstała od 26 września 2017r.

Odwołująca spółka, podejmując starania w celu wykazania zasadności wysokości wynagrodzenia ustalonego dla J. Ż., wskazała argument, że odwołujący posiadał wysokie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe, a także znajomość języków obcych. Był również dyspozycyjny 24 godziny na dobę z uwagi na konieczność zachowania ciągłej produkcji. Zdaniem Sądu, nie jest uzasadnione przyznanie pracownikowi wysokiego wynagrodzenia jedynie z uwagi na fakt posiadania przez niego wysokich kwalifikacji i doświadczenia w branży, jeżeli nie znajduje to oparcia w rzeczywistym zakresie obowiązków. Decydującym w tym kontekście kryterium jest zakres powierzonych obowiązków i intensywność nakładu pracy związana z ich realizacją. Zaznaczyć należy jeszcze raz, że w ramach zatrudnienia w (...) sp. z o.o. (obecnie (...) sp. z o.o.) od 1 września 2017r. nie wiadomo jakie obowiązki odwołującemu powierzono. Było natomiast oczywistym, że wykonywana przez niego praca, polegająca na nadzorowaniu działu służby utrzymania ruchu, zamawianiu części do maszyn oraz ich obsługa, czy kontakty z producentami maszyn, była wykonywana na rzecz spółki, która się taką działalnością zajmowała, a więc (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S..

Reasumując, zdaniem Sądu, wskazane okoliczności nie dały podstaw do uznania, że ustalona w umowie o pracę z 1 września 2017r. wysokość wynagrodzenia J. Ż. była adekwatna do realnego nakładu pracy, który był w rzeczywistości znikomy bądź nie występował wcale. Należało podzielić w związku z tym stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie stwierdzenia, że ustalenie zawyżonego wynagrodzenia miało prowadzić jedynie do uzyskania wyższych niż należne świadczeń pieniężnych z systemu ubezpieczeń społecznych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasadnie stwierdził również, że wynagrodzenie J. Ż. powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia minimalnego ustalonego na dany rok. Tego rodzaju ocena Sądu wynika z tego, że takie wynagrodzenie odwołujący otrzymywał od początku istnienia jego stosunku pracy w (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.), co uzasadnia stwierdzenie, że godziwe, adekwatne i należne mu wynagrodzenie nie powinno przekraczać płacy minimalnej. Wynika to również z braku potrzeby zatrudnienia J. Ż.. Najistotniejszy jest jednak brak dowodów na

wykonywanie jakichkolwiek czynności, poza tymi, które były wykonywane na rzecz innej spółki, a mianowicie (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S..

Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zgodna z prawem, co z kolei prowadziło do oddalenia odwołań (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.) i J. Ż. na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.