

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 marca 2023 r. w Warszawie

sprawy W. S. (1)

z udziałem J. C. (1)

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania W. S. (1)

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

z dnia 8 września 2021 r. znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) W. S. (1) z tytułu zatrudniania na podstawie umowy o pracę zwartej z płatnikiem J. C. (1) od 14 maja 2021 r. wynosiła 5535,89 (pięć tysięcy pięćset trzydzieści pięć 89/100) złotych.

Sygn. akt VII U 1575/21

UZASADNIENIE

W. S. (1) w dniu 8 października 2021 r. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez prawidłowe określenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującego. W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołujący wskazał, że nie zgadza się z twierdzeniami organu rentowego zawartymi w zaskarżonej decyzji. Ubezpieczony podniósł, że wyliczenia dokonane przez organ rentowy nie są zgodne z rzeczywistą wysokością odprowadzanych składek ubezpieczeniowych na jego konto (odwołanie z dnia 8 października 2021 r. – k. 3 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie od odwołującego na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowiska, organ rentowy wskazał, że ze złożonych dokumentów ubezpieczeniowych wynika, że W. S. (2) od 14 maja 2021 r. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika J. C. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Dokument zgłoszeniowy wpłynął do ZUS w dniu 19 maja 2021 r., a od 15 czerwca 2021 r. odwołujący stał się niezdolny do pracy. Z umowy o pracę zawartej w dniu 14 maja 2021 r. wynika, że W. S. (2) był zatrudniony na stanowisku zaopatrzeniowca z wynagrodzeniem w kwocie 5 535,89 zł brutto. Płatnik składek w piśmie z 27 lipca 2021 r. wskazał, że do obowiązków ubezpieczonego

należało: nadzorowanie procesu zakupów, dbałość o zgodność towaru z potrzebną ilością, dbanie o stan techniczny powierzonego samochodu, dokonywanie lub zgłaszanie napraw, kontrolowanie stanu oleju silnikowego czy płynu chłodniczego, dbanie o bezpieczne i dobre przymocowanie przewożonych towarów, dbanie o estetyczny wygląd samochodu używanego do pracy, konserwacja samochodu, mycia samochodu. Organ rentowy wskazał, że świadek R. K. w pisemnych wyjaśnieniach podał, że u J. C. (2) pracuje od

1 stycznia 2018 r. i w połowie maja bieżącego roku poznał W. S. (1) w firmie i to jemu zgłaszał zapotrzebowanie na materiały potrzebne przy remontach i pracach budowlanych, a ona zapewniał ich zakup i dostarczenie. Taki stan trwał około miesiąca, ponieważ W. S. (1) zachorował. W ocenie organu rentowego bezsporne jest, że W. S. (2) świadczył pracę, jednak podstawa wymiaru składek wykazana przez ubezpieczonego została zawyżona, gdyż za innego pracownika zgłoszonego do ubezpieczeń płatnik wykazuje znacznie niższe podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, za W. S. (2) nigdy nie były wykazywane tak wysokie podstawy wymiaru składek z jakiegokolwiek tytułu, bezpośrednio przed zgłoszeniem do ubezpieczeń odwołujący nie posiadał ochrony ubezpieczeniowej i nie był zgłoszony z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczeń, stanowisko zajmowane przez W. S. (1) zostało nowoutworzone (odpowiedź na odwołanie z dnia 5 listopada 2021 r. – k. 5-6 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. S. (1) jest z wykształcenia technologiem żywienia, kucharzem. Od 2005 r. pracował w firmie (...) jako zaopatrzeniowiec, natomiast w okresie od 8 stycznia 2007 r. do 30 września 2017 r. ubezpieczony był zatrudniony w firmie (...) w W. jako pracownik obsługi klienta – szef kuchni. Następnie w okresie od 6 grudnia 2017 r. do 31 stycznia 2018 r. świadczył pracę w (...) (...) w P. jako szef kuchni (akta osobowe – k. 207, zeznania W. S. (1) – k. 210-211 a.s.).

Płatnik składek J. C. (1) od 2 stycznia 1996 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Usługi (...). Przeważająca działalność gospodarza to wykonywanie instalacji elektrycznych (wydruk z CEIDG – akta organu rentowego). J. C. (1) zazwyczaj zatrudnia około trzech pracowników fizycznych. W. S. (1) zgłosił chęć pracy na rzecz płatnika składek, po tym jak J. C. (1) informował znajomych i klientów o potrzebie zatrudnienia pracownika na stanowiska zaopatrzeniowca. Sąsiadka ubezpieczonego poleciła płatnikowi składek do pracy W. S. (1). Zatrudnienie ubezpieczonego związane było z tym, że płatnik składek podpisał umowę konsorcjum na realizację zamówień. Było to zlecenie na 1.940.000,00 złotych – była to duża budowa i J. C. (1) postanowił powierzyć część swoich obowiązków pracownikowi (wyjaśnienia J. C. (1) z dnia 27 lipca 2021 r. – akta organu rentowego, umowa konsorcjum – akta organu rentowego).

W. S. (1) w dniu 14 maja 2021 r. zawarł z J. C. (1) umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony od 14 maja 2021 r. Na jej podstawie zajmował stanowisko zaopatrzeniowca i otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 5535,89 zł brutto miesięcznie. Do jego obowiązków należało nadzorowanie procesu zakupów, dbałość o zgodność towaru z potrzebną ilością, dbanie o stan techniczny powierzonego samochodu, dokonywanie lub zgłaszanie napraw, kontrolowanie stanu oleju silnikowego czy płynu chłodniczego, dbanie o bezpieczne i dobre przymocowanie przewożonych towarów, dbanie o estetyczny wygląd samochodu używanego do pracy, konserwacja samochodu, mycia samochodu. W dniu 14 maja 2021 r. ubezpieczony odbył instruktaż stanowiskowy i instruktaż ogólny. W dniu 22 kwietnia 2021 r. otrzymał orzeczenie lekarskie potwierdzające jego zdolność do pracy na stanowisku zaopatrzeniowca. Ubezpieczony wykonywał pracę w godzinach 7.00-15.00 w siedzibie firmy przy ul. (...) w S.. Podpisywał się na liście obecności. Korzystał z własnego samochodu. Nadzór nad pracą ubezpieczonego sprawował J. C. (1) (umowa o pracę z dnia 14 maja 2021 r. – akta organu rentowego, karta szkolenie bhp – akta organu rentowego, orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 22 kwietnia 2022 r. – akta organu rentowego, lista obecności – akta organu rentowego, faktura z dnia 28 maja 2021 r. nr (...) – akta organu rentowego, faktura z dnia 26 maja 2021 r. nr (...) – akta organu rentowego, faktura z dnia 26 maja 2021 r. nr (...) – akta organu rentowego, faktura z dnia 1 czerwca 2021 r. (...) – akta organu rentowego, faktura z dnia 5 czerwca 2021 r. nr (...) (...) – akta organu rentowego, zeznania J. C. (1) – k. 211 a.s., zeznania W. S. (3) – k. 210-211 a.s.).

Wynagrodzenie za pracę płatnik składek wypłacał ubezpieczonemu gotówką. W. S. (1) otrzymał wynagrodzenie w wysokości 3163,37 zł za miesiąc maj 2021 r. oraz 2372,52 zł za miesiąc czerwiec 2021 r. (lista płac za maj 2021 r. – akta organu rentowego, lista płac za czerwiec 2021 r. – akta organu rentowego.).

R. K. pracował w firmie (...) w tym okresie, co ubezpieczony, na stanowisku pracownika fizycznego przy pracach remontowych i budowlanych. Zgłaszał zapotrzebowanie na materiały potrzebne przy remontach i pracach budowlanych, za które zakup i dostarczenie odpowiedzialny był ubezpieczony. R. K. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2800,00 zł za miesiąc maj 2021 r. i 2800,00 zł za miesiąc czerwiec 2021 r. (lista płac za miesiące maj i czerwiec 2021 r. – akta organu rentowego, wyjaśnienia R. K. – akta organu rentowego, zeznania R. K. – k. 210 a.s.).

Od 15 czerwca 2021 r. W. S. (1) stał się niezdolny do pracy z powodu bólu kręgosłupa (karty wizyty od 15 czerwca 2021 r. do 26 kwietnia 2022 r. – k. 46 a.s., dokumentacja medyczna – k. 50-51, 56-75, 81-174, 177-178 a.s.). W czasie nieobecności ubezpieczonego w pracy, jego czynności pełniła córka J. C. (1), która wówczas skończyła szkołę i dorywczo pomagała ojcu (zeznania J. C. (1) – k. 211 a.s.).

W dniu 6 grudnia 2021 r. z inicjatywy ubezpieczonego, strony rozwiązały z dniem 13 grudnia 2021 r. umowę o pracę zawartą w dniu 14 maja 2021 r. na mocy porozumienia stron, ze względu na problemy zdrowotne odwołującego się (pismo z dnia 6 grudnia 2021 r., świadectwo pracy z dnia 13 grudnia 2021 r. – akta osobowe, k. 206 a.s., zeznania J. C. (1) – k. 212 a.s., zeznania W. S. (1) – k. 211 a.s.).

Pismem z dnia 14 lipca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił strony o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia W. S. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek J. C. (1) (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia 14 lipca 2021 r. – akta organu rentowego). W toku postępowania wyjaśniającego płatnik składek złożył dokumentację oraz wyjaśnienia i po ich przeanalizowaniu organ rentowy w dniu 8 września 2021 r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) W. S. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek J. C. (1) od 14 maja 2021 r. wynosi kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca (decyzja ZUS z dnia 8 września 2021 r. – akta organu rentowego).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wskazanych dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadka R. K., zeznania odwołującego W. S. (1) i zeznania zainteresowanego J. C. (1). Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, pozwoliły na ustalenie ogólnych warunków zatrudnienia ubezpieczonego na podstawie umowy o pracę, zakresu jego obowiązków i wymiaru czasu pracy. Nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły również wątpliwości Sądu. Wobec tego Sąd na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych.

Zeznania świadka R. K. i zainteresowanego J. C. (1) zostały ocenione jako wiarygodne w całości, w zakresie okoliczności związanych z wykonywaniem pracy przez odwołującego, jego zakresem obowiązków i wynagrodzeniem. Zeznaniami odwołującego W. S. (1) Sąd także dał wiarę w całości, ponieważ były spójne z tym co wynikało z materiału dowodowego w postaci dokumentów, a także z zeznaniami świadka i zainteresowanego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie W. S. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 8 września 2021 r., znak (...) było zasadne.

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył kwestii wysokości wynagrodzenia W. S. (1) – jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynikającego z umowy o pracę łączącej odwołującą z płatnikiem składek J. C. (1). Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażonym w zaskarżonej decyzji, ustalenie przez strony wynagrodzenia w wysokości 5535,98 zł brutto miesięcznie było niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Ze

stanowiskiem tym nie zgodził się odwołujący W. S. (1), który powoływał się na adekwatność ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w do świadczonej przez niego pracy.

Analizując zaistniały między stronami spór, na wstępie wskazać należy, że organ rentowy, który nie zakwestionował samego faktu wykonywania pracy przez W. S. (1) na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek J. C. (1) jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony, skorzystał z przysługującego mu 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⁽¹⁾ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego 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).

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, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a postanowienia umowy o pracę sprzeczne z zasadami współżycia społecznego są nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004r., I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002r., I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z 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, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.).

Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

W konsekwencji przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku,

I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W orzecnictwie 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). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt niezdolności do pracy ubezpieczonego z powodu choroby i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W orzecnictwie akcentuje się, 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 ustaleniem wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonego, zakresu jego obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że zaskarżona decyzja w zakresie, w jakim obniża ustaloną przez strony stosunku pracy podstawę wymiaru składek, nie mogła zostać oceniona jako zgodna z prawem.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem W. S. (1) w firmie płatnika składek. Jak wynika z zeznań zainteresowanego, J. C. (1) miał potrzebę zatrudnienia pracownika z uwagi na fakt, że podpisał umowę konsorcjum na realizację zamówień i część swoich obowiązków postanowił powierzyć pracownikowi. Było to duże zlecenie na kwotę 1.940.000,00 złotych. Płatnikowi składek zależało na zaufanym pracowniku, bowiem miał on dysponować gotówką firmową. Odwołującego do pracy poleciła jego sąsiadka. Odwołujący miał doświadczenie na powierzonym mu stanowisku, bowiem pracował jako zaopatrzeniowiec w firmie (...).

W ocenie Sądu, okoliczności te miały wpływ na utworzenie przez płatnika składek nowego stanowiska w firmie i powierzenie mu czynności, które do czasu zatrudnienia odwołującego wykonywał samodzielnie.

Dla oceny wysokości wynagrodzenia odwołującego istotne znaczenie miał również charakter powierzonych i wykonywanych przez niego obowiązków. Ubezpieczony zajmował się nadzorowaniem procesu zakupów, dbałością o zgodność towaru z potrzebną ilością, dbał o stan techniczny powierzonego samochodu, dokonywał lub zgłaszał naprawy, kontrolował stan oleju silnikowego czy płynu chłodniczego, dbał o bezpieczne i dobre przymocowanie przewożonych towarów. W ocenie Sądu uzasadnione było więc przyznanie W. S. (1) wynagrodzenia w kwocie 5535,89 zł brutto miesięcznie. Przyznanie ubezpieczonemu wyższego wynagrodzenia, niż innemu pracownikowi płatnika składek R. K., zatrudnionego na stanowisku pracownika fizycznego, było uzasadnione tym, że ubezpieczony miał inne obowiązki. W ocenie Sądu w tym zakresie działanie płatnika składek było zrozumiałe i logiczne. Organ rentowy nie kwestionował możliwości finansowych płatnika składek, dlatego też ta okoliczność nie stanowiła przedmiotu sporu i nie była rozpatrywana przez Sąd. Należało więc przyjąć, że możliwości finansowe płatnika składek umożliwiały zatrudnienie ubezpieczonego za kwotę 5535,89 zł brutto miesięcznie. W ocenie Sądu wynagrodzenie w tej wysokości osiąmane przez zaopatrzeniowca, biorąc pod uwagę zarobki na tym stanowisku w W., nie jest wygórowane. Zatem Sąd uznał, że wynagrodzenie ubezpieczonego ustalone na kwotę 5535,89 zł brutto za pełen etat, było płacą adekwatną do realizowanych obowiązków, ilości i jakości oraz kwalifikacji, a nadto godziwe.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował pracy wykonywanej przez ubezpieczonego, ale jeśli chodzi o jej wartość, to wycenił ją według kryteriów adekwatnych dla płacy minimalnej. W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju praca, jaką realizował ubezpieczony, istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomiejskich, czego nie można bagatelizować, musi być wynagradzana znacznie wyżej niż wynagrodzeniem minimalnym. Tymczasem organ rentowy dokonując oceny całkowicie pomija wymienione okoliczności, przyjmując niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zdania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tenże przepis nakazuje różnicować wynagrodzenie, wskazuje bowiem, że powinno być ono tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W przypadku ubezpieczonego ilość i jakość świadczenia pracy, a przede wszystkim istotność z punktu widzenia interesów pracodawcy przemawiają za uznaniem jako należnej i adekwatnej kwoty wynagrodzenia ustalonej w wysokości 5535,89 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie biorąc pod uwagę rzeczywistą potrzebę gospodarczą J. C. (1), w związku z otrzymaniem dużego zlecenia na kwotę ok. 2 mln złotych, charakter stanowiska zajmowanego przez odwołującego, przyznane ubezpieczonemu wynagrodzenie należało uznać za właściwe i zrównoważone, co w konsekwencji nie pozwala na uznanie tego wynagrodzenia za wygórowane.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji powoływał się na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2009r. (III UK 7/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie każda nieadekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego. Może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie w sposób rażący odbiega od wartości wykonywanej pracy. Ponadto, ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła taka sytuacja. Jak zostało wskazane, kwota, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie może być oceniona jako zbyt wysoka i rażąco wygórowana. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonego.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę W. S. (1) ustalone od dnia 14 maja 2021 r. na kwotę 5535,89 brutto było usprawiedliwione i godziwe, a także zachodziła ekwiwalentność między jego wysokością a rodzajem, ilością i jakością pracy ubezpieczonego. Z kolei organ rentowy, który twierdził przeciwnie, nie dowiódł prawidłowości swego stanowiska, choć przypomnieć należy, że wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Z tych też względów, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję ustalając, że od 14 maja 2021 r. podstawa wymiaru składek W. S. (1) zgłoszonego do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u J. C. (1) wynosi 5535,89 złotych.