

Sygn. akt IV U 214/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2023 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 listopada 2023 roku w Sieradzu

odwołania J. J. i (...) s.c. (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z 16 marca 2023 r. Nr (...)

w sprawie J. J. i (...) s.c. (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

1. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. J., z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) s.c. (...) od 17 sierpnia 2022 roku, stanowi zadeklarowana kwota 5000 (pięć tysięcy) złotych brutto;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. na rzecz J. J. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 214/23

UZASADNIENIE

Decyzją z 16.03.2023r., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022r. poz. 1009, ze zm.), art. 5 i art. 58 kc w zw. z art. 300 i art. 78 k.p., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. J. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) s.c. (...) w okresie od 17.08.2022r. wynosi miesięcznie: sierpień 2022r. - 1000zł., wrzesień 2022r. - 2000zł., październik 2022r. - 2000zł., listopad 2022r. - 1600zł. W ocenie ZUS, wynagrodzenie J. J. ustalone w umowie o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w kwocie 5000zł., jest nieważne, dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, zmierzające do obejścia prawa, w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zdaniem ZUS, podstawa wymiaru składek adekwatna do rodzaju wykonywanej pracy przez J. J., wynagrodzenia osiąganego przez innych pracowników firmy oraz przeciętnego wynagrodzenia asystenta księgowości wynosi 2000zł.

Nie podzielając powyższej decyzji pełnomocnik wnioskodawczyni oraz płatnik składek złożyli odwołani, wnosząc o zmianę decyzji poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne,

rentowe, wypadkowe i chorobowe J. J. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek – (...) S.C. (...) w okresie od 17.08.2022r. wynosi miesięcznie: sierpień 2022r. – 2.500zł., wrzesień 2022r. – 5.000zł., październik 2022r. – 5.000zł., listopad 2022r. – 4.000zł. Wskazywał m.in., że wynagrodzenie określone w umowie o pracę było adekwatne do zakresu obowiązków ubezpieczonej oraz posiadanego przez nią doświadczenia.

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wnosił o ich oddalenie.

Postanowieniem z 24.05.2023r. połączono sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. J., ur. (...), jest absolwentką Uniwersytetu (...) w K. na kierunku Ekonomia w specjalności gospodarka regionalna; 12.07.2020r. uzyskała tytuł zawodowy licencjat. Jest także absolwentką Uniwersytetu (...); w 2013r. ukończyła studia na kierunku finanse i rachunkowość na Wydziale Ekonomiczno – Socjologicznym.

J. J. posiada 10-letnie doświadczenie zawodowe. W czasie studiów, tj. od 13.05.2013 – 13.09.2015, była zatrudniona jako asystent biegłego rewidenta, później jako księgowa w dziale należności w (...) Sp. z o. o. Następnie od 14.09.2015 – 31.03.2017, była zatrudniona w (...) sp. z o. o. Oddział w Polsce jako analityk kont; zajmowała się głównie księgowością, analizami.

Od 1.04.2021r., jest zatrudniona w (...) SP. Z O. O. w Ł. jako starszy analityk ds. kontrolingu i planowania w pełnym wymiarze czasu pracy,

z wynagrodzeniem 8446zł. brutto miesięcznie plus premia roczna w maksymalnej wysokości 5% rocznego wynagrodzenia brutto. Z dniem 1.02.2022r., podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do 10.000zł., od dnia 1.08.2022r. do 11.000zł. brutto miesięcznie, od 1.03.2023r. został podpisany aneks do umowy, mocą którego podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do 11.990zł. brutto miesięcznie. W (...) są zagraniczne firmy produkcyjne w wielu krajach. Od początku zatrudnienia w (...), wnioskodawczyni pracowała w wydziale rabatów dla Hiszpanii, Włoch i Portugalii, następnie awansowała na stanowisko kontrolera finansowego w firmie produkcyjnej w Niemczech. Zajmowała się analizami, np. zakupów, sprzedaży, pracowała na danych systemowych. W systemie księgowym firmy wprowadzony jest czas pracy wnioskodawczyni od godziny 9-17, ale jest zgoda na pracę w systemie hybrydowym, czas pracy ruchomy. Odwołująca ustala z przełożonym termin wykonania danej pracy i może ją wykonywać w godzinach popołudniowych - od południa do wieczora.

Głównym przedmiotem działalności (...) S.C. (...) z/s w B. (powiat (...)), jest produkcja wyrobów tartacznych, produkcja opakowań drewnianych, przygotowywanie części drewnianych wykończeń i do budowy domów. Najbliższe większe miasto – Ł., jest oddalone od B. o ok. 40 km. (...) działa na rynku woj. (...), czasami poza nim, ale w niewielkim zakresie. (...) współpracuje z Lasami Polskimi. Kondycja (...) jest dobra; dochód Spółki w 2022r. wyniósł 102 948,15zł. Księgowość (...) S.C. prowadzi zewnętrzną firmę (...) w P.. W (...) S.C. są zatrudnieni pracownicy produkcyjni, pracownik od sprzedaży, pracownicy transportu drewna dla klienta. Wszystkich pracowników jest około 40. W biurze jest zatrudniona E. G. na 1/2 etatu, zajmuje się bezpieczeństwem i higieną pracy oraz kadrami. Wynagrodzenie E. G. wynosi 2000zł. W sezonie oprócz stałych pracowników, w (...) S.C. są zatrudnieni pracownicy sezonowi z agencji pracy. Pozostali pracownicy biurowi mają wykształcenie średnie, są zatrudnieni pod względem swojej skuteczności i asertywności sprzedaży, zajmują się stroną sprzedażowo-handlową. Pozostali zatrudnieni, to pracownicy produkcji; podstawą i głównym argumentem dla ich zatrudnienia jest ich wykształcenie zawodowe.

W związku z trudnościami w zapanowaniu nad wysokością bieżących należności i zobowiązań, potrzebą regularnej ewidencji dokumentów księgowych, a głównie kontrolą podatku VAT, od dłuższego czasu spółka poszukiwała pracownika na stanowisko administracyjno – księgowe. Rynek (...) w zakresie kadry księgowo-administracyjnej, a przede wszystkim kontrolingu finansowego jest prawie zerowy. K. K. rozpytywał po osobach znajomych, następnie wystawił ogłoszenie w Internecie. Zgłaszały się osoby chętne do pracy, jednak nie posiadały doświadczenia. K. K.

potrzebował osobę, która dobrze sobie radzi w tematach księgowych, bowiem do zadań pracownika należało m.in. regulowanie bieżących zobowiązań, ewidencja dokumentów księgowych i kontroling podatku VAT.

Od pewnego czasu J. J. szukała dodatkowej pracy. O ofercie pracy w (...) dowiedziała się u fryzjera.

W dniu 17.08.2022r., została zawarta umowa o pracę na okres próbny od 17.08.2022 – 16.11.2022, mocą której J. J. została zatrudniona w (...) S.C. (...) jako asystentka działu administracji i księgowości w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 5000zł. brutto. Wynagrodzenie obejmowało także koszty dojazdu do pracy wówczas z Ł. (ok. 40 km). J. J. nie miała innych dodatkowych składników wynagrodzenia. W związku z zatrudnieniem, płatnik składek zgłosił J. J. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 5000zł. miesięcznie. W dniu 17.11.2022r., pomiędzy stronami została zawarta umowa pracę na czas określony od 17.11.2022 – 16.11.2023.

Wynagrodzenia w firmach w zakresie kontrolingu, w zależności od obrotu, oscylują w granicach 12.000zł. - 16.000zł. brutto. Porównując wynagrodzenia z podobną firmą - w G., to najniższe możliwe wynagrodzenie jakie można było zaproponować wn – i, a ona była w stanie je przyjąć wynosiło 5000zł. brutto, tj. niecałe 3500zł. netto.

Przełożonym wnioskodawczyni był K. K.. Płatnik umówił się z odwołującą, że będzie przyjeżdżała do biura 3 - 4 razy w tygodniu do chwili, aż wykona audyt, a potem wdroży działania naprawcze, z czego się wywiązywała z sukcesem. Wnioskodawczyni stawiała się codziennie w biurze o godz. 7 i pracowała do godz. 11. Większość pracy wykonywała w E. i nie było potrzeby podpisywania dokumentów. W E. wykonywała bardziej od strony analitycznej raporty zobowiązań należności. Wnioskodawczyni pracowała na stanowisku księgowej, analityka kontowego, analityka finansowego oraz starszego analityka kontrolingu i planowania. Do obowiązków wnioskodawczyni należało: przyjmowanie pism, weryfikacja, redagowanie pism do urzędów, współpraca z księgowością, pomoc przy rejestrze VAT, sprawdzanie sprzedaży, tj. czy jest należny zwrot VAT-u, nadzór i audyt nad należnościami i zobowiązaniami, nadzór nad wydatkami i zużyciem produkcji, przygotowywanie całej dokumentacji i obrazu firmy pod względem należności, zobowiązań, przygotowania i optymalizacji podatkowej pod względem VAT-u i systemem zarządzania należnościami. Wnioskodawczyni udało się „spiąć” system księgowo - finansowy z generowaniem się automatycznie informacji o stanie firmy pod względem należności, zobowiązań. J. J. nie zajmowała się bezpośrednio księgowością, nie podpisywała faktur i dokumentów. Płatnik prosił, aby J. J. przekazała E. G. w najbardziej możliwy sposób wszystko co udało się wdrożyć i pokierować jak należy dalej tym wszystkim zarządzać, aby dobrze funkcjonowało. K. K. widywał się z wnioskodawczynią 2 - 3 razy w tygodniu. W firmie płatnika nie ma pracownika o wykształceniu i kompetencjach które posiada J. J..

Od 25.11.2022r. J. J. jest niezdolna do pracy. Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie, część jej obowiązków przejęła E. G., której wysokość wynagrodzenia nie została zmieniona. K. K. na miejsce w-ni nadal poszukuje pracownika na 1/2 etatu, ale trudno go znaleźć. Przed zatrudnieniem J. J. była inna rzeczywistość gospodarcza, nie było aż tak wielkiej potrzeby stworzenia algorytmu i systemu zarządzania należnościami i przepływem finansów. Czas zwłaszcza sprzed pandemią i wprowadzeniem "Polskiego Ładu" był prostszy. J. J. od 22.01.2023r. przebywa na urlopie macierzyńskim, po którym zamierza wrócić do pracy, jest matką samotnie wychowującą dziecko (**zeznania wnioskodawczyni, zeznania K. K. – na nagraniu CD – 00:23:50 – 00:27:03, 00:04:42 – 00:31:02 k. 66, 76, uwierzytelniona kserokopia umowy o pracę w (...) Sp. z o.o., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę w (...) Sp. z o.o., k. 15 – 18, bilans firmy za 2022r. k. 8, oferta zatrudnienia z 5.04.2022r. k. 21-22/akta sprawy; zeznania K. K. złożone podczas kontroli w ZUS, ZUS ZPA, uwierzytelnione kopie: umów o pracę, zakresu obowiązków, dyplomów ukończenia studiów, świadectw pracy, list obecności, pasków płac, notatka służbowa z 27.02.2023r., CV, orzeczenie lekarskie/akta ZUS).**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w postępowaniu przed organem rentowym. Faty dotyczące charakteru wykonywanej przez J. J. pracy w (...), Sąd ustalił na podstawie zeznań K. K. oraz J. J., którym dał wiarę, a które nie były kwestionowane. Nadto dokumenty, na

których Sąd oparł ustalenia są wiarygodne, nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy.

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania pracy przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek. W konsekwencji nie było wątpliwości, że J. J. podlega z tytułu wykonywanej pracy ubezpieczeniom społecznym. Sąd, dla którego zakres i przedmiot rozpoznania wyznacza zaskarżona decyzja, był zobowiązany rozstrzygnąć jedynie kwestię, o której wprost stanowi zaskarżona decyzja, a więc tego, czy podstawa wymiaru składek determinująca wysokość pobranych przez odwołującą świadczeń z tytułu choroby, macierzyństwa, ustalona przez organ rentowy jest prawidłowa i czy istniały podstawy do jej obniżenia w stosunku do zadeklarowanej przez płatnika.

Zdaniem Sądu, jako bezpodstawne należy ocenić stanowisko organu rentowego, że wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni określona w umowie o pracę na kwotę 5.000zł., przekraczała granicę zapłaty słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie i że jako taka, jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Odnosząc się bezpośrednio do kwestii wysokości spornego wynagrodzenia, Sąd zważył, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji budziło wątpliwości co do motywów, jakimi organ rentowy kierował się oceniając je jako zawyżone. W istocie argumentacja organu rentowego w tym zakresie skupia się na stwierdzeniu, że wynagrodzenie jest niegodne z zasadami współzycia społecznego. Samo jednak odwołanie się do ww. zasad, bez jednoczesnego wyjaśnienia w jaki sposób ustalenie przez strony stosunku pracy wysokiego wynagrodzenia w danym przypadku miałyby zasady te naruszać, zdaniem Sądu, nie może stanowić skutecznej argumentacji, której konsekwencją mogłoby być obniżenie wysokości wynagrodzenia. W ocenie Sądu, organ rentowy nie dokonał prawidłowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie wziął pod uwagę okoliczności odnoszących się do właściwości podmiotowych samej odwołującej, a więc jej poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, nie pochylił się nad kwestią rodzaju wykonywanej pracy. Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom ZUS, zaproponowane ubezpieczonej wynagrodzenie, spełniało stawiane przez prawo wymagania, było adekwatne do zakresu obowiązków ubezpieczonej oraz posiadanego przez nią doświadczenia. Wprawdzie stanowisko jakie zajmowała ubezpieczona określono jako asystent działu administracji i księgowości, to jednak jej zakres obowiązków był obszerny i wykraczający poniekąd ponad standardowe czynności administracyjne i księgowość. Do jej zakresu obowiązków oprócz czynności biurowych, tj. przyjmowanie korespondencji, redagowanie pism urzędowych, weryfikacja, segregacja i archiwizacja dokumentów, należało także: ewidencjonowanie, sortowanie i przekazywanie dokumentów księgowych do biura rachunkowego, audyt należności i zobowiązań płatnika, przygotowywanie dokumentacji i obrazu firmy pod względem tychże należności i zobowiązań oraz przygotowanie optymalizacji podatkowej VAT, systemu zarządzania należnościami, nadzór nad wydatkami i zużyciem produkcji. Tylko ubezpieczona zajmowała takie stanowisko u płatnika. Odwoływanie się przez organ rentowy do przeciętnego wynagrodzenia uzyskiwanego przez asystenta księgowości, pomija okoliczność, iż ubezpieczona wykonywała prace nie tylko księgowo. Twierdzenie organu rentowego, iż pozostali pracownicy zatrudnieni u płatnika nie uzyskiwali tak wysokich wynagrodzeń, przy całkowitym pominięciu zajmowanych przez nich stanowisk, ich zakresu obowiązków, wykształcenia i doświadczenia zawodowego jest całkowicie abstrakcyjne. Podnieść należy, że inni pracownicy to przede wszystkim osoby wykonujące pracę fizyczną, a zatem są zatrudnieni na innych stanowiskach, mający inne obowiązki. Nie można przyjąć, że pracownik E. G., zatrudniona za wynagrodzeniem 2000zł., zastąpiła ubezpieczoną w czasie jej nieobecności. Zauważyć należy, że tylko część obowiązków rzeczywiście została jej przydzielona, jednakże osoba ta nie posiada wiedzy i doświadczenia potrzebnego do wykonywania wszystkich obowiązków ubezpieczonej, wobec tego płatnik ponowił poszukiwania nowego pracownika o zbliżonym do ubezpieczonej wykształceniu i doświadczeniu. Zauważyć należy, że kwestionowanie wysokości wynagrodzenia, pojawiło się dopiero w momencie, gdy zasiłek chorobowy miał być wypłacany wnioskodawczyni przez organ rentowy. Przy ocenie, czy wynagrodzenie było zawyżone, istotne znaczenie ma okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych. Od jego wysokości zależą wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, itp. Analiza bilansu firmy za rok 2022 wskazuje, że środki finansowe firmy pozwalały na zatrudnienie specjalisty.

Sąd Okręgowy zważył:

Odwołania zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2021 poz. 423), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. W ujęciu art. 22 § 1 ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. nr 24 poz. 141 ze zm., dalej „k.p.”) stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki.

Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 78§1 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 świadczonej pracy.

Określone w umowie o pracę wynagrodzenie powinno być ustalone zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi wskazane wyżej zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

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. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego a ocena postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Godziwe wynagrodzenie za pracę (art. 13 k.p.) to zatem wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne i uczciwe. 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 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). 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 (por. wyrok SN z 19.05.2009r., III UK 7/09).

Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego, a także zasady solidarności ubezpieczonych. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie winna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009r., III UK 7/09).

Wysokość uposażenia pieniężnego przyznawanego w zamian za świadczoną pracę nie zależy wyłącznie od ilości czasu (wymiaru etatu) w jakim jest ona realizowana, ale także od rodzaju, charakteru powierzonych pracownikowi czynności oraz kompetencji posiadanych przez pracownika. 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).

Do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (por. uchwałę SN z 27.04.2005r., sygn. akt II UZP 2/05, wyrok SN z 23.01.2014r., sygn. akt I UK 302/13).

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 (por. wyroki SN z: 4.08.2005r., II UK 16/05, 9.08.2005r., III UK 89/05, 6.02.2006r., III UK 156/05, 5.06.2009r., I UK 19/09).

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 wyłączone 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.

Przedsiębiorca ma swobodę podejmowania decyzji gospodarczych i kwestia zasadności czy celowości zatrudnienia pracownika nie podlega w zasadzie ocenie, skoro to pracodawca ponosi jako jedyny ekonomiczne ryzyko zatrudnienia danej osoby. Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania zwolnienia od kosztów sądowych, czy uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy (por. wyrok SN z 25.11.2004r., I PK 42/04). Podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę naruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podkreślenia wymaga także, iż skorzystanie z zasiłków ubezpieczenia społecznego, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem (por. wyrok SN z 9.08.2005r., sygn. akt III UK 89/05). Skorzystanie z ochrony gwarantowanej ubezpieczeniem społecznym jest bowiem legalnym celem zawierania umów o pracę.

Zdaniem Sądu, organ rentowy, nie zadośćuczynił obowiązkowi udowodnienia faktów, z których wywodził skutki prawne (art. 6 k.c.), tj. obejścia prawa przez płatnika składek albo sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie przedłożył żadnych dowodów, na podstawie których możliwym stałoby się obalenie zasadności twierdzeń udowodnianych przez płatnika, mimo że to przecież na organie rentowym w pierwszej kolejności ciążył obowiązek dowodzenia. Nie ma bowiem w prawie polskim domniemania obejścia prawa albo sprzeczności z zasadami współzycia społecznego wysokości wynagrodzenia za pracę, czego organ rentowy zdawał się w sprawie nie zauważać i co przełożyło się na brak jego inicjatywy dowodowej. Organ rentowy nie twierdził także w zaskarżonej decyzji, ani nie wykazał, by płatnik składek nie miał finansowych możliwości zatrudnienia ubezpieczonej za uzgodnionym wynagrodzeniem.

Sąd, kierując się treścią cytowanych wyżej przepisów i uwzględniając ugruntowane poglądy orzecznictwa, a przede wszystkim wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego stwierdził, że zadeklarowana podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. J. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) S.C. (...) od 17.08.2022r. wynosi 5000zł. brutto miesięcznie, którą to kwotę należy przyjąć przy ustalaniu podstawy wymiaru w.w składek. W ocenie Sądu, wynagrodzenie za pracę przysługujące ubezpieczonej, było adekwatne do powierzonych jej zadań, zakresu obowiązków, posiadanych przez nią kwalifikacji i korzysta z waloru wynagrodzenia należnego.

Wobec tego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§2 k.p.c. orzekł jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji na podstawie art. 98 §1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018. 265 j.t. ze zm.).