

Sygn. akt VIII U 664/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia (del.) Magdalena Kimel
Protokolant	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2022 r. w Gliwicach

sprawy B. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale: BR Ekspert. pl (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania B. B. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 4 marca 2021 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla B. B. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stanowi kwota 7.500 zł (siedem tysięcy pięćset), odpowiednio pomniejszona w okresach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc,
- w pozostałym zakresie oddała odwołanie,
- znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami.

(-) sędzia (del.) Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII U 664/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 4 marca 2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej B. B. (1) od 12 maja 2020r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy u pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. stanowi kwota 4.000,00 zł, odpowiednio pomniejszona w okresach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc, tj. w maju 2020r. – 2.533,37 zł, w grudniu 2020r. – 266,76 zł i od lipca do listopada 2020r. – 4.000,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż B. B. (1) od 1 sierpnia 2017r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o., z podstawą wymiaru składek w kwocie 4.000,00 zł. Następnie odwołująca od października 2018r. korzystała z zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, zaś do pracy powróciła w pierwszej połowie maja 2020r. Na mocy aneksu do umowy o pracę z 12 maja 2020r. zmianie uległ wymiar czasu pracy z pełnego do $\frac{3}{4}$ i równocześnie wysokość wynagrodzenia, która wzrosła do kwoty 15.000,00 zł, zaś od 3 listopada 2020r., korzystała ze zwolnień lekarskich (wynagrodzeni za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy). Równocześnie w trakcie jej absencji chorobowej, (...)Sp. z o.o. nie zatrudnił na jej miejsce dodatkowego pracownika, a jedynie rozdzielił jej obowiązki pomiędzy pozostałych pracowników. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budziła wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia w kwocie 15.000,00 zł brutto miesięcznie, przy uwzględnieniu faktu, iż równocześnie ze zwiększeniem stawki wynagrodzenia, obniżeniu uległ wymiar świadczonej pracy z pełnego etatu, do $\frac{3}{4}$. W ocenie ZUS, nieuzasadnione jest przyznanie wynagrodzenia w wysokości 15.000,00 zł brutto. Zdaniem organu rentowego okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie do zapewnienia ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. ZUS powołując się na treść art. 58 k.c. zakwestionował ważność uzgodnień stron aneksu umowy o pracę w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona. W odwołaniu i w toku procesu wносиła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę u płatnika składek z podstawą wymiaru składek 15.000,00 zł miesięcznie. Ubezpieczona podniosła, iż stanowisko ZUS jest dla niej krzywdzące, gdyż jej kwalifikacje i zakres kompetencji, w ramach realizacji spornej umowy, były na tyle szerokie, że uzasadniały taką wysokość wynagrodzenia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS argumentował, że w jego ocenie okoliczność, iż ubezpieczona w niedługim czasie po zawarciu spornego aneksu umowy o pracę przebywała na długiej absencji chorobowej, a następnie na zasiłku macierzyńskim, budzą wątpliwości co do potrzeby utworzenia dla odwołującego nowego stanowiska pracy z wynagrodzeniem 15.000,00 zł i wskazują, że ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę we wskazanej powyżej kwocie, nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) Sp. z o.o. powstała w roku 2017 i od początku jej prezesem jest E. B.. Przedmiotem działalności spółki, jest prowadzenie usług księgowych kadrowo – płacowych na rzecz innych podmiotów. Początkowo spółka obsługiwała około 30 podmiotów, przy czym w większości rozliczane były one przy użyciu tzw. prostej księgowości. W tym czasie spółka zatrudniała kilku pracowników. Z kolei E. B. zajmowała się szkoleniem pracowników, załatwianiem przypadków bardziej skomplikowanych i zarządzaniem firmą. Spółce przybywało co roku, średnio 70 nowych klientów i w związku z tym rosło też zatrudnienie pracowników obsługujących te podmioty. W efekcie stanowiska pracy pracowników były zróżnicowane. Mianowicie istniał zasadniczy podział na dział księgowy i dział kadrowo – płacowy. Nadzór nad działem księgowym sprawowała główna księgowa, z kolei nadzór nad drugim działem sprawowała kadrowa. Z kolei zwierzchni nadzór nad pracownikami, sprawowała E. B.. Ciągły przyływ klientów oraz związany z tym wzrost zatrudnienia, spowodował, że spółka w roku 2019, rozpoczęła budowę nowej siedziby. Wtedy też spółka utworzyła stanowisko dyrektora inwestycyjnego, którego zadaniem było nadzorowanie prac inwestycyjnych, związanych z budową siedziby. Stanowisko to objął K. B.. W związku z obostrzeniami pandemicznymi i związanymi z tym obawami

o spadek przychodów związanych z utratą klientów, bądź czasowym zawieszeniem przez nich korzystania z usług księgowych, spółka poszerzyła swoją działalność o działalność handlową.

Ubezpieczona B. B. (1) urodzona (...) została zatrudniona

w (...) Sp. z o.o., od początku działalności tego podmiotu. Początkowo, tj. od sierpnia 2017r., zajmowała się księgowością podmiotów zewnętrznych i zatrudniona była na stanowisku specjalisty ds. księgowości. W szczególności do jej obowiązków należało rozliczanie 5 podmiotów zewnętrznych oraz prowadzenie księgowości samego biura rachunkowego. Przy czym prowadzenie przez nią księgowości biura, ograniczało się do wprowadzania dokumentów księgowych, jak faktury, do systemu komputerowego. Z kolei tzw. zamykaniem miesiąca obrachunkowego dla biura, zajmowała się E. B.. W tym czasie wynagrodzenie miesięczne odwołującej wynosiło 4.000,00 zł brutto. W październiku 2018r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w przebiegu ciąży. Natomiast od 14 maja 2019r. do 12 maja 2020r., korzystała z urlopu macierzyńskiego. Z dniem 13 maja 2020r. odwołująca wróciła do pracy w biurze rachunkowym.

E. B. ma problemy zdrowotne i coraz częściej korzysta ze zwolnień lekarskich, jak również nie pracuje każdego dnia. Z tego też względu w biurze rachunkowym nadzór nad sprawami księgowymi pełni główny księgowy, zaś sprawami związanymi ze sprawami kadrowo – płacowymi pełni główna kadrowa. W razie wątpliwości, co do poprawności rozwiązania trudniejszych problemów poszczególni pracownicy kontaktują się z głównym księgowym bądź główną kadrową, natomiast w razie niemożności rozwiązania danego problemu przez te osoby, kontaktują się one z E. B., zaś w razie jej niezdolności do pracy, bądź też większej złożoności problemu, z doradcami podatkowymi zatrudnionymi przez zewnętrzny podmiot, z którymi współpracuje spółka.

Jeszcze w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego odwołującej, E. B. zmierzała do przekazania jej części swoich obowiązków. Było to związane zarówno z odciążeniem jej w pracy i zastępstwami w razie licznych nieobecności w pracy. Dodatkowo jednak, E. B. zbliża się do wieku emerytalnego i zamierza odwołującej, jako swojej synowej, przekazać stanowisko prezesa w spółce i nadzór nad całością prac biura rachunkowego.

W konsekwencji powyższego, z dniem 12 maja 2020r., odwołującej powierzono stanowisko dyrektora ds. ekonomicznych i finansowych oraz zwiększono jej miesięczne wynagrodzenie do kwoty 15.000,00 zł. Równocześnie zatrudniono ją w wymiarze $\frac{3}{4}$ pełnego wymiaru pracy. Od tej daty odwołująca zajęła się, tak jak dotychczas prowadzeniem księgowości 5 klientów biura. Dodatkowo jednak do jej obowiązków doszło pełne rozliczanie księgowości samego biura rachunkowego, jak również dodatkowych 3 innych podmiotów gospodarczych, w których jej mąż posiada udziały. W szczególności wykonywała sprawozdania finansowe, podpisywała deklaracje podatkowe. Niezależnie od powyższego, zajmowała się ona w tym czasie wszelkimi sprawami z dokumentacją finansową związaną z budową nowej siedziby firmy. Mianowicie zmuszona była, na potrzeby spłaty kredytu, sporządzać analizy i sprawozdania finansowe. W związku z procesem inwestycyjnym, odwołująca zajmowała się też sporządzaniem i gromadzeniem niezbędnej dokumentacji, służącej złożeniu wniosku o zwolnienie od obowiązku opłaty podatku od nieruchomości. Sprawowała też zwierzchni nadzór nad działem księgowości w biurze. Dodatkowo w związku z kolejnymi obostrzeniami pandemicznymi, odwołująca organizowała pracę biura rachunkowego w sposób minimalizujący możliwość wzajemnego zarażenia się pracowników i całkowitego zamknięcia pracy biura. W tym celu sporządziła plan prac rotacyjnych, tj. zamienną pracę poszczególnych zespołów pracowników, przy pracy stacjonarnej, w biurze oraz przy pracy zdalnej, tak aby poszczególne zespoły pracowników nie kontaktowały się ze sobą. W celu racjonalizacji nadzoru nad pracą tych zespołów, z zwłaszcza pracy zdalnej, odwołująca wdrożyła w firmie system komputerowy, nadzorujący pracę pracowników, zwłaszcza przy pracy w domu. Odwołująca zajęła się też wdrażaniem oprogramowania pozwalającego na odciążenie pracowników przy wprowadzaniu danych z faktur. Zajęła się też wdrożeniem, a następnie obsługą aplikacji do centralnego odbioru i rozdziału maili służbowych adresowanych do poszczególnych pracowników, które pozwalało na nadzorowanie, czy sprawy konkretnego klienta biura, były załatwiane właściwie i terminowo. Odwołująca zajmowała się też dokonywaniem zamówień i nadzorem prawidłowego przebiegu działalności handlowej spółki.

W październiku 2020r., odwołująca dowiedziała się, że ponownie jest w ciąży, natomiast pracę wykonywała do 3 listopada 2020r., gdyż stała się niezdolna do pracy w przebiegu ciąży. Dziecko urodziła 4 lipca 2021r. i obecnie korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Za miesiące od stycznia do sierpnia 2017r., płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 2.050,32 zł.

W okresie nieobecności ubezpieczonej (...)Sp. z o.o., początkowo podejmowała starania w celu pozyskania zastępstwa dla ubezpieczonej i w tym celu zamieściła stosowne ogłoszenie. Z czasem jednak osoby decyzyjne w spółce, w tym E. B. i jej syn, podjęły decyzję o niezatrudnieniu obcej osoby, co było związane z pracami odwołującej przy wielu informacjach poufnych zarówno dla (...) Sp. z o.o., jak i pozostałych spółek będących w posiadaniu rodziny B.. W konsekwencji obowiązki odwołującej zostały rozdzielone. I tak rozliczanie podmiotów zewnętrznych powierzono innym pracownikom biura rachunkowego, z kolei rozliczanie podmiotów z grupy B. oraz nadzorem nad pracownikami biura rachunkowego, na powrót przejęła E. B..

Biuro rachunkowe zatrudnia osoby o różnym stopniu rozwoju zawodowego. W konsekwencji zajmują one różne stanowiska. W zależności od zajmowanego stanowiska, ustalana jest wysokość wynagrodzenia. W szczególności osoby zatrudnione bez dotychczasowej praktyki, otrzymują minimalne wynagrodzenie, które po wykazaniu przez te osoby przydatności do pracy w biurze, jest podwyższane. Osoby o ugruntowanej wiedzy, niezbędnej do samodzielnego rozliczania klientów, otrzymują wynagrodzenie w granicach oscylujących koło 4.000,00 zł. Z kolei główny księgowy, główna kadrowa, otrzymują wynagrodzenie w granicach 4.800,00 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, dokumentacji medycznej z przebiegu ciąży odwołującej (k.31-41), pisemnej informacji organu rentowego (k.82), zeznań świadków B. K., K. C. (k.46v-48v), A. M. i K. B. (k.63-69), przesłuchania odwołującej i Prezesa Zarządu spółki E. B. (k.74-78).

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej i świadków w zakresie w jakim podnosili oni, że odwołująca rozwiązywała wszelkie problemy księgowe, których nie mogła rozwiązać główna księgowa z większym doświadczeniem zawodowym od odwołującej, co między innymi spowodowało konieczność podniesienia wysokości wynagrodzenia, albowiem zeznania odwołującej i świadków w tym zakresie stoją w sprzeczności z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego myślenia. W szczególności Sąd miał na uwadze, że odwołująca nie miała długiego stażu pracy w spółce, gdzie zatrudniona była formalnie od 1 sierpnia 2017r., zaś w roku 2016 ukończyła studia na uniwersytecie ekonomicznym uzyskując tytuł licencjata. Z kolei w spółce pracowała faktycznie do października 2019r. gdyż później przebywała na zwolnieniu lekarskim i urlopie macierzyńskim. W konsekwencji jej rzeczywisty staż pracy w biurze rachunkowym, to 1,5 roku. Zatem ustalone przez strony wynagrodzenie nie było adekwatne do doświadczenia zawodowego odwołującej, tym bardziej, że wzrost wynagrodzenia nastąpił bezpośrednio po powrocie odwołującej z urlopu macierzyńskiego po przerwie 1.5 rocznej w branży podatkowej, która ewoluje i wymaga bieżącego śledzenia problemów podatkowych.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje jedynie na częściowe na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021r., poz. 491 ze zm.), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają,

z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W myśl art. 46 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez B. B. (1) obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę na kwotę 15.000,00 zł brutto.

Organ rentowy uznał bowiem, że ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia, miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem były: korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w niedługim okresie po podpisaniu spornego aneksu do umowy o pracę, wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej w porównaniu z innymi pracownikami płatnika składek. W treści zaskarżonej decyzji ZUS powołał się na art. 58 § 2 i 3 ustawy z 23 kwietnia 1964r. kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019r. poz.1145), nie kwestionując przy tym ważności samej umowy a jedynie wskazując, iż nieważnością objęta jest część umowy dotycząca wysokości wynagrodzenia.

Rolą Sądu pozostawało zatem zbadanie, czy ustalenie przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 15.000,00 zł nie było czynnością prawną sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna spreczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna spreczna z zasadami współżycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 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.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzenie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na

świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg. reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

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. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego 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. W wyroku z 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że 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.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszcupiania środków FUS.

W ocenie Sądu wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia jest zawyżona. Sąd miał na uwadze fakt, że wzrost wynagrodzenia nastąpił bezpośrednio po powrocie odwołującej z urlopu macierzyńskiego po przerwie 1.5 rocznej w branży podatkowej, która ewoluuje i wymaga bieżącego śledzenia problemów podatkowych. Stąd niewiarygodne były zeznania świadków w zakresie w jakim twierdzili, że to odwołująca rozwiązywała wszelkie problemy księgowe, których nie mogła rozwiązać główna księgowa z większym doświadczeniem zawodowym od odwołującej. Okoliczność iż odwołująca jest w trakcie kursu na bieglego rewidenta niczego nie zmienia albowiem odwołująca tych kwalifikacji po powrocie z urlopu jeszcze nie uzyskała. Przy ocenie adekwatności wynagrodzenia do kwalifikacji mają znaczenie rzeczywiste kwalifikacje a nie zamiar uzyskania wyższych. Nadto wątpliwości budzi ustalenie dla ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 15.000,00 zł brutto miesięcznie, podczas gdy w związku ze zwiększeniem obowiązków służbowych, przy jednoczesnej zmianie wymiaru zatrudnienia, co również budzi wątpliwości do rzeczywistych zamiarów stron. Skoro zakres obowiązków odwołującej tak diametralnie się zwiększył, jak podnosiła to odwołująca,

to nieracjonalne jest zmniejszanie etatu zatrudnienia. Nadmiar obowiązków opisywanych przez odwołującą klóci się z koniecznością jednoczesnego sprawowania opieki nad dzieckiem, która miała być powodem świadczenia pracy w zmniejszonym rozmiarze.

Sąd orzekający nie neguje prawa stron do swobodnego ustalenia wysokości wynagrodzenia ani nie kwestionuje posiadanych przez ubezpieczoną kompetencji, niemniej jednak w okolicznościach niniejszej sprawy ustalona wysokość wynagrodzenia nie znajduje uzasadnienia.

Wbrew jednak stanowisku organu rentowego, ubezpieczona wykazała, że faktycznie wykonywała pracę na stanowisku kierowniczym i zmianie uległ zatem jej zakres obowiązków, co niewątpliwie uzasadniało zwiększenie jej wynagrodzenia. Zatem ustalenie przez ZUS podstawy wymiaru składek na kwotę 4.000 zł jest nieuzasadnione, albowiem wynagrodzenie odwołującej byłoby niższe od wynagrodzenia pozostałych pracowników w spółce, w tym głównej księgowej która podlegała odwołującej.

W ocenie Sądu wynagrodzenie w wysokości 7.500 zł jest adekwatne do wymiaru zatrudnienia 3/4, odpowiada ilości i jakości pracy świadczonej przez odwołującą, zajmowanemu stanowisku, zakresowi jej obowiązków, nie jest zaniżone i wygórowane biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe odwołującej. Uwzględnia przyjęte w spółce zasady wynagradzania pracowników (w zależności od doświadczenia i zajmowanego stanowiska). Nie odbiega również od średnich wynagrodzeń w branży księgowej pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

W konsekwencji Sąd – na mocy art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. – w punkcie pierwszym sentencji zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla B. B. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) Sp. z o.o. stanowi kwota 7.500,00 zł, odpowiednio pomniejszona w okresach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc. Równocześnie – na mocy art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. – Sąd w punkcie drugim oddalił odwołanie w pozostałym zakresie. O kosztach orzeczono po myśli art. 100 k.p.c. w punkcie trzecim orzeczenia. W szczególności Sąd miał na uwadze, że każda ze stron częściowo proces wygrała i równocześnie w takim samym stosunku proces przegrała.

(-) Sędzia del. Magdalena Kimel