

*Sygn. akt VIII U 769/21*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Ewa Grychtoł</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 14 września 2021r. w Gliwicach

**na rozprawie**

**sprawy** G. G. (1), R. S. (1) i R. S. (2)

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** G. G. (1), R. S. (1) i R. S. (2)

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 31 marca 2021r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonego R. S. (1) jako pracownika u płatnika składek R. S. (2) i G. G. (1) wynosi 5200 zł (pięć tysięcy dwieście złotych) miesięcznie, poczynając od 1 marca 2020 roku.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

*Sygn. akt VIII U 769/21*

## UZASADNIENIE

Decyzją z 31 marca 2021r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że R. S. (1) jako pracownik u płatnika składek Firma Handlowa Spółka Cywilna (...), G. G. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z wynagrodzeniem za pełny miesiąc od 1 marca 2020r. w wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku, to jest: 2020r. – 2 600 zł, 2021r. – 2 800 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że płatnik składek nie przedstawił żadnych okoliczności, które uzasadniałyby ustalenie dla R. S. (1) wynagrodzenia w wysokości 5 200 zł. Z posiadanej dokumentacji nie wynika, że zakres obowiązków oraz zajmowane przez R. S. (1) stanowisko od 1 marca 2020r. znacznie uległo zmianie. Budzi to

wątpliwości czy ustalenie takiego wynagrodzenia nie miało na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z funduszu chorobowego.

Odwołania od decyzji wnieśli odrębnie R. S. (2), R. S. (1), G. G. (1) domagając się jej zmiany przez stwierdzenie, że R. S. (1) podlegał ubezpieczeniom jak w decyzji z wynagrodzeniem miesięcznym od 1 marca 2020r. w wysokości 5 200 zł.

W uzasadnieniu podano, że organ rentowy nie odniósł się np. do zakresu obowiązków innych pracowników i odwołującego R. S. (1). Nie uzasadnił też dlaczego w odniesieniu do R. S. (1) ustalił minimalne wynagrodzenie, chociaż nigdy nie otrzymywał on minimalnego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy wniósł o zasądzenie od odwołujących na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd połączył sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Firma Handlowa Spółka Cywilna (...), G. G. (1) została założona przez R. S. (2). Przedmiotem jej działalności jest produkcja obrusów, a także sprzedaż obrusów, firan, zasłon, taśm, różnych dekoracji do mieszkania. W okresie objętym decyzją zaskarżoną, od 1 marca 2020r. współnikami tej spółki byli R. S. (2) i G. G. (1). Natomiast od 1 czerwca 2021r. w miejsce współnika G. G. (1) wstąpił odwołujący R. S. (1). Przed rozpoczęciem pandemii firma zatrudniała 7 pracowników. Były to cztery krawcowe, które w przeliczeniu na pełny etat zarabiały minimalne wynagrodzenie za pracę, a także dwie córki R. S. (2): G. G. (2) i B. R., które zarabiały o 300 zł więcej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Odwołujący R. S. (1) w firmie ojca jest zatrudniony od 2001r. Od 1 kwietnia 2014r. jego zarobek miesięczny wynosił 3400 zł na pełny etat. W dokumentach dotyczących zatrudnienia odwołujący R. S. (1) miał wskazane stanowisko: kierowca, sprzedawca, a faktycznie wykonywał obowiązki przedstawiciela handlowego, to jest poszukiwał nowych klientów, rozwodził towar, reklamował towar u klientów, był upoważniony do wystawiania faktur, jak również do odbioru pieniędzy. Miał szerszy zakres obowiązków pracowniczych niż córki R. S. (2), które były sprzedawczyniami na hurtowni. Pracował w terenie, głównie na terenie (...). W połowie 2019r. firma odnotowała dużą stratę i należało wprowadzić oszczędności. Stąd zdecydowano, że jedna z córek R. G. (1) G. pójdzie na 3 miesiące na urlop bezpłatny, a R. S. (1), który miał jeszcze swoją działalność gospodarczą – sklep, będzie pracował od 1 października 2019r. na pół etatu za 2 250 zł ( porozumienie stron o zmianie warunków pracy i płacy z 27 września 2019r. ), a od 1 stycznia 2020r. na pół etatu za wynagrodzeniem 2 600 zł ( Aneks do umowy o pracę z 31 grudnia 2019r. ). Końcówka 2019r. była dla firmy bardzo dobra, bowiem w tej branży są dwa bardzo dobre okresy: Ś. Wielkanocne i Świąta Bożego Narodzenia. Pierwsze dwa miesiące 2020r. były także bardzo dobre. Z tego względu R. S. (2) zdecydował o przywróceniu R. S. (1) pełnego etatu i wyższego wynagrodzenia – 5 200 zł., co nastąpiło w drodze zawartego Porozumienia stron o zmianie warunków pracy i płacy z 28 lutego 2020r. Przywracając pełny etat R. S. (2) nie wiedział, że R. S. (1), któremu w dniu (...) urodził się syn T., będzie korzystał z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego ( do 17 maja 2020r. z urlopu macierzyńskiego korzystała matka dziecka, a następnie od 18 maja 2020r. do lutego 2021r. z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego korzystał odwołujący R. S. (1) ). Również odwołujący R. S. (1) nie wiedział, że będzie musiał korzystać z takiego urlopu. Konieczność taka wynikła później, gdy okazało się, że syn R. S. (1) będzie musiał przejść operację kardiologiczną, która została przeprowadzona w czerwcu 2020r.

Stosunek pracy R. S. (1) uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2021r., gdy od 1 czerwca 2021r. R. S. (1) wstąpił do spółki jako współnik w miejsce współnika G. G. (1). Tym niemniej odwołujący dalej wykonuje obowiązki przedstawiciela handlowego i dodatkowo pełni obowiązki współnika. Odwołujący R. G. (2) ma w przyszłości przejąć firmę ojca co ma nastąpić w 2022r.

***/ dowód z: akt ZUS, zeznań świadka B. R., G. G. (2), K. L., odwołujących R. S. (2), R. S. (1) /***

### **Sąd zważył, co następuje:**

odwołania zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021r., poz.423 ) – zwanej dalej ustawą, 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 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 rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez odwołującego R. S. (1) ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownika zatrudnionego w Firma Handlowa Spółce Cywilnej (...), G. G. (1).

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony od 1 marca 2020r. w kwocie 5 200 zł miesięcznie, bowiem organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, że ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia miało na celu jedynie zapewnienie odwołującemu możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 2 i §3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ( por. 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.

***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 nieuszczipiania środków FUS.***

**Zgodnie z art. 78§1 kodeksu pracy 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.**

**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 ( por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).**

**W tym miejscu podkreślić należy, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżanych deklaracji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 ).**

Na skutek przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie podzielił wątpliwości organu rentowego co do ustalonego przez strony wynagrodzenia dla odwołującego.

**Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że odwołujący R. S. (1) od wielu lat, bo od 2001r. pracuje w firmie rodzinnej założonej przez jego ojca: Firma Handlowa Spółka Cywilna (...), G. G. (1). Okoliczność ta nie była kwestionowana przez organ rentowy. Z materiału dowodowego wynika, że odwołujący rzeczywiście wykonywał pracę przedstawiciela handlowego i jego wynagrodzenie jeszcze**

**w okresie poprzedzającym okres sporny, było wyższe, aniżeli innych pracowników firmy, w tym znacznie wyższe niż wynagrodzenie minimalne, co było związane z zakresem powierzonych obowiązków pracowniczych. Sąd miał na uwadze, że także niektórzy inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku sprzedawcy, a to G. G. (2) i B. R. miały wynagrodzenie wyższe o 300 zł niż wynagrodzenie minimalne. Z materiału dowodowego wynika, że w 2019r. odwołującemu ze względu na spadek obrotów w firmie, ograniczono etat i wysokość wynagrodzenia do kwoty 2 600 zł. Nie był on przy tym jedyną osobą, co do której firma wprowadziła pewne oszczędności w zatrudnieniu, bo m.in. świadek G. G. (2) została wysłana na kilkumiesięczny urlop bezpłatny. Sytuacja finansowa firmy pod koniec 2019r. i od 2020r. zaczęła się poprawiać, co spowodowane było w szczególności zwiększonymi obrotami w okresie świątecznym. Stąd nie dziwi fakt, że odwołującemu zdecydowano się ponownie zwiększyć etat do pełnego wymiaru czasu pracy, na jakim to etacie odwołujący praktycznie cały czas pracował od 2001r. i przyznano wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej dwukrotnej wysokości wynagrodzenia odpowiadającego dotychczasowemu wynagrodzeniu na połowę etatu. Przyznane odwołującemu wynagrodzenie uzasadnione było niewątpliwie zakresem obowiązków pracowniczych, który był szerszy aniżeli pozostałych pracowników firmy, jego rola była wręcz kluczowa dla rozwoju firmy, bo odwołujący między innymi poszukiwał nowych klientów**

**co ma decydujący wpływ na rozwój firmy i jej zarobek. Nadto Sąd miał na uwadze, że przyznane odwołującemu wynagrodzenie w wysokości 5 200 zł w żaden sposób nie odbiegało również od zarobków innych osób zatrudnionych w analogicznym charakterze na ogólnym rynku pracy. Wreszcie, Sąd miał na uwadze, że sytuacja finansowa firmy, a co wykazano w toku postępowania, pozwalała na zatrudnienie ubezpieczonego za spornym wynagrodzeniem. Jeśli chodzi o to, że odwołujący od maja 2020r. korzystał z urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego, to wyniki przeprowadzonego postępowania wykazały, że konieczność taka wynikła nagle, była spowodowana problemami zdrowotnymi jego nowo narodzonego dziecka,**

***potrzebą przeprowadzenia operacji kardiologicznej syna. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że odwołujący po zakończeniu urlopu powrócił do pracy na dotychczasowe stanowisko za wskazanym wynagrodzeniem, z tym, że od czerwca 2021r. nie pozostaje już w stosunku pracy, lecz został jednym ze wspólników firmy, a docelowo ma ją przejąć w 2022r.***

Reasumując, okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, że dla odwołującego R. S. (1) właściwą od 1 marca 2020r. jest podstawa wymiaru składek w wysokości 5 200 zł, stanowiąca rzeczywistą kwotę jego wynagrodzenia odpowiadającego wymogom z art.78§1 k.p.

W konsekwencji powyższego, na podstawie uregulowań prawnych powołanych na wstępie rozważań, Sąd z mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję orzekając jak w sentencji.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka