

Sygn. akt VII U 18/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2022r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 maja 2022r. w Warszawie

sprawy D. L.

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

z udziałem P. S.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania D. L.

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

z dnia 23 października 2020 roku, nr (...)

oddala odwołanie.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

D. L., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w dniu 10 grudnia 2020r. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 23 października 2020r., nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu jej zatrudnienia u płatnika składek (...) P. S. od 1 lutego 2020r. stanowi wynagrodzenie w wysokości 6.000 zł brutto.

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik ubezpieczonej wskazał, że płatnik składek P. S. do 2020r. samodzielnie wykonywał wszelkie czynności biurowe dotyczące działalności gospodarczej. Ze względu na rozwój firmy, na przełomie lat 2019 i 2020 doszedł do wniosku, że nie jest w stanie samodzielnie wykonywać wszystkich czynności na odpowiednim poziomie, w związku z czym poinformował znajomych, że poszukuje osoby do pomocy. Ubezpieczona skorzystała z tej oferty, wskazując, że posiada niezbędne kwalifikacje do zatrudnienia na stanowisku kierownika biura. Podejmując zatrudnienie u P. S. wiedziała o tym, że jest w ciąży i zamierzała wykonywać pracę aż do rozwiązania, jednak ze względu na pandemię C.-19, przekonanie o wysokim niebezpieczeństwie w wypadku zarażenia się w ciąży, nieznanymi standardami opieki medycznej w przypadku zarażenia, od 17 marca 2020r. stała się niezdolna do pracy. Od kwietnia 2020r. na zastępstwo za nią został zatrudniony przez pracodawcę T. B., który przejął jej dotychczasowe obowiązki.

Pełnomocnik ubezpieczonej wyjaśnił ponadto, że D. L. wykonywała pracę w Grupa (...) S.A. w godzinach od 7:30 do 15:30, w związku z czym mogła pracować u P. S. w godzinach popołudniowych oraz w weekendy, a wysokość

wynagrodzenia, jakie zaoferował jej płatnik składek, odpowiadała zakresowi obowiązków oraz niestandardowym godzinom pracy (odwołanie z dnia 4 grudnia 2020r., k. 3-5 a.s.).

W sporządzonej w dniu 29 grudnia 2020r. odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od ubezpieczonej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy wskazał, że na podstawie art. 58 § 3 k.c. uznał za nieważną w umowie o pracę D. L. i P. S. klauzulę dotyczącą wysokości wynagrodzenia. W ocenie organu rentowego wynagrodzenie ubezpieczonej u zainteresowanego zostało zawyżone, o czym świadczy m.in. fakt, że u pracodawcy, u którego odwołująca pracuje w pełnym wymiarze czasu, otrzymuje wynagrodzenie w zbliżonej wysokości do wynagrodzenia u P. S., u którego została zatrudniona na pół etatu. Zakład wskazał również, że wątpliwość budzi sytuacja finansowa płatnika składek w momencie zatrudnienia ubezpieczonej. P. S. posiadał wówczas zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości ok. 100.000 zł, wobec czego decyzja o zatrudnieniu pracownika z wynagrodzeniem 6.000 zł nie znajdowała gospodarczego uzasadnienia.

Organ rentowy zakwestionował twierdzenia D. L., że zatrudnienie przez płatnika składek osoby na zastępstwo za nią, powoduje, że decyzja ZUS jest błędna. Odnosząc się do tego Zakład wskazał, że osoba zastępująca współpracuje z płatnikiem w ramach samozatrudnienia, co znacznie obniża koszty pracodawcy związane ze współpracą, a ponadto ubezpieczona wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu, zaś współpraca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą może być porównywana do całego etatu (odpowiedź na odwołanie z dnia 29 grudnia 2020r., k. 64-65 a.s.).

Płatnik składek P. S. przyłączył się do stanowiska ubezpieczonej (protokół rozprawy z dnia 31 sierpnia 2021r., k. 104 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. S. posiada udziały w wielu spółkach i z tego tytułu uzyskuje przychody. Ponadto prowadzi działalność gospodarczą (...) P. S., w ramach której zajmuje się wynajmem samochodów zastępczych i likwidacją szkód komunikacyjnych. W związku z tym ma flotę samochodów służących do najmu liczącą około 15-20 pojazdów. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej kieruje rocznie ok. 50-60 spraw na drogę sądową, współpracując z dwiema kancelariami prawnymi obsługującymi postępowania sądowe z zakresu likwidacji szkód – kancelarią adw. A. B. (1) i kancelarią adwokacko-radcowską J. i R.. W 2019r. P. S. uzyskał z działalności pod nazwą (...) przychód w łącznej kwocie 223.857,79 zł, natomiast dochód wyniósł 6.965,16 zł. Z kolei w 2020r. uzyskał przychody wynoszące 211.441,56 zł oraz poniósł stratę w kwocie 33.362,04 zł (zeznania świadka T. B., k. 104-105 a.s., zeznania D. L., k. 106-107 a.s., bilans z księgi za 2019r. i 2020r., k. 113-114 a.s., rozliczenie PIT-36L za 2019r. i 2020r., k. 122-130 a.s.).

D. L. posiada wykształcenie wyższe – ukończyła studia magisterskie na kierunku ekonomia w specjalności gospodarowanie nieruchomościami. Poza tym odbyła szkolenia z zakresu: bezpieczeństwa ruchu drogowego, ubezpieczeń odpowiedzialności cywilnej, profesjonalnych negocjacji, aspektu psychologicznego windykacji należności, profesjonalnej obsługi i budowania relacji z klientem (dyplom ukończenia studiów, certyfikaty – nienumerowane karty akt ZUS).

Ubezpieczona od 19 maja 2015r. pracuje w Grupa (...) S.A., gdzie zajmuje stanowisko kierownika działu obsługi wewnętrznej i zarządza sześciuosobowym zespołem. Do jej obowiązków należy m.in. prowadzenie spraw związanych z obsługą ubezpieczeń, w tym przygotowanie dokumentów do zawarcia umowy, zgłaszanie i likwidacja szkód, zakup samochodów, konfiguracja nowych aut, pozyskiwanie ofert od dealerów, negocjacje warunków, przygotowanie wniosków inwestycyjnych, odbiór aut od dealera, rejestracja, przekazanie do użytkownika, sprzedaż samochodów, przygotowanie wniosku likwidacyjnego, przekazanie auta do nabywcy, poinformowanie wydziału komunikacji, przygotowanie umów użytkownika samochodów służbowych, przygotowanie aneksów i protokołów zdawczo-odbiorczych, negocjowanie warunków dzierżawy lub leasingu pojazdów: pozyskiwanie ofert, koordynacja wydań i zwrotów pojazdów, kontrola rozliczeń, administracja mandatami, rozliczanie szkód komunikacyjnych zgodnie z

regulaminem użytkowania samochodów służbowych, koordynacja likwidacji szkód komunikacyjnych pojazdów, a także nadzór nad obsługą kancelaryjną. Ubezpieczona świadczy pracę u ww. pracodawcy w pełnym wymiarze czasu w godzinach od 7:30 do 15:30. Otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.200 zł brutto miesięcznie (od 1 stycznia 2019r.), a także cztery razy w roku były jej wypłacane nagrody (ok. 1.900 zł – 3.000 zł jednorazowo) i jeden raz w roku premia z zysku. Ponadto ubezpieczona w niektórych miesiącach dostawała świadczenia socjalne w różnych kwotach oraz w 2020r. wypłacono jej jednorazowo świadczenie z ZFŚS w kwocie 300 zł. Dodatkowo ubezpieczona ma do dyspozycji samochód służbowy. Pracodawca współfinansuje również pakiet prywatnej opieki medycznej i kartę (...) (zakres obowiązków – nienumerowane karty akt ZUS, kartoteka zarobkowa, k. 57-62 a.s., zeznania odwołującej k. 106-107 a.s.).

Do końca stycznia 2020r. wszelkich czynności związanych z wykonywaniem działalności gospodarczej P. S. dokonywał samodzielnie, nie zatrudniał pracowników. Jednak z uwagi na rozwój firmy postanowił zatrudnić pracownika, o czym powiadomił znajomych. Do P. S. zgłosiła się wówczas D. L., która jest partnerką jego brata. W dniu 31 stycznia 2020r. nastąpiło zawarcie umowy o pracę na okres próbny od 1 do 29 lutego 2020r. Ubezpieczona na jej podstawie miała wykonywać pracę administracyjno-biurową na stanowisku kierownika biura. Jako miejsce pracy wskazano siedzibę firmy w W. przy ul. (...), wymiar czasu pracy określono na pół etatu, a wynagrodzenie ustalono w kwocie 6.000 zł brutto. W czasie zawierania umowy o pracę D. L. była w ciąży. W dniu 28 lutego 2020r. umowa została zawarta na czas nieokreślony. Stanowisko, wymiar czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia nie uległy zmianie. Poszerzono jedynie ustalenia dotyczące miejsca wykonywania pracy o świadczenie jej „mobilnie w terenie” (umowy o pracę z 31 stycznia 2020r. i 28 lutego 2020r. – nienumerowane karty akt ZUS; zeznania D. L., k. 106-107 a.s.).

Do obowiązków D. L. u płatnika składek należało: przygotowanie dokumentów do wynajmu pojazdów, sprawdzanie dokumentacji pod względem kompletności i poprawności, kontakt z towarzystwami ubezpieczeń w toku likwidacji szkód, pozyskiwanie dokumentów od klientów, pozyskiwanie ofert ubezpieczenia floty, uzgadnianie salda z ubezpieczycielem w zakresie ubezpieczenia floty firmowej, udzielanie informacji uprawnionym podmiotom odnośnie użytkowników pojazdów, kontakt z kancelarią prawną w toku likwidacji szkody, kontakt z holownikami i warsztatami, organizacja napraw pojazdów flotowych, dbałość o terminowe wykonywanie przeglądów technicznych, egzekwowanie należności od klientów z tytułu opłat dodatkowych: za uszkodzenie pojazdu, brudne auto, brak dotankowanego paliwa, przygotowywanie zestawień dot. napraw pojazdów firmowych, dbanie o dobre imię i wizerunek firmy oraz inne polecenia wydane przez przełożonego. Ubezpieczona została przez pracodawcę upoważniona do podejmowania decyzji w przedmiocie kierowania spraw o likwidację szkód na drogę sądową oraz zawierania ugód (zakres obowiązków – nienumerowane karty akt ZUS, zeznania świadka A. B. (1), k. 105 verte a.s., zeznania świadka W. G. (1) k. 106 a.s.).

W związku z zatrudnieniem D. L. przedstawiła P. S. zaświadczenie z 30 września 2015r. o ukończeniu szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców i osób kierujących pracą pracowników oraz orzeczenie lekarskie z 4 kwietnia 2018r., w którym wskazano, że jest zdolna do pracy w Grupa (...) S.A. na stanowisku kierownika działu obsługi wewnętrznej, oznaczając datę ważności orzeczenia do 5 kwietnia 2022r. (zaświadczenie z 30 września 2015r., orzeczenie lekarskie z 4 kwietnia 2018r. – nienumerowane karty akt ZUS).

D. L. wykonywała obowiązki służbowe na rzecz P. S. od poniedziałku do piątku w godzinach od 16:00 do 20:00, a także w godzinach nadliczbowych, w tym w weekendy. Zajmowała się codzienną obsługą klienta, przygotowaniem zestawień z działalności biura, uporządkowaniem polityki ubezpieczeń, a także kontaktem z kancelariami prawnymi oraz z towarzystwami ubezpieczeniowymi, posługując się skrzynką e-mail: (...) lub (...) Ubezpieczona w czasie zatrudnienia uporządkowała dokumentację związaną z likwidacją szkód, którą dotychczas P. S. prowadził w sposób chaotyczny (wydruki wiadomości e-mail, k. 12-49 a.s., zeznania świadka A. B. (1), k. 105 verte a.s., zeznania świadka W. G. (1), k. 106 a.s., zeznania D. L., k. 106-107v a.s., zeznania P. S., k. 108 a.s.).

Ubezpieczona, podejmując pracę u P. S., była w ciąży. Ciąża przebiegała prawidłowo, dlatego planowała wykonywać pracę u obu pracodawców aż do porodu. Ze względu na rozwijającą się w marcu 2020r. pandemię (...)19, ubezpieczona zdecydowała się skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, aby nie ryzykować zarażenia wirusem i od 17 marca 2020r. stała się niezdolna do pracy (zeznania ubezpieczonej, k. 106-107v a.s.).

Od 1 kwietnia 2020r. P. S. nawiązał współpracę z T. B., (...), który po okresie przyuczenia przejął obowiązki D. L. w zakresie m.in. prowadzenia dokumentacji dotyczącej umów najmu samochodów zastępczych, sprawdzania dokumentacji pod względem kompletności i poprawności, dostarczania i odbierania samochodów zastępczych wynajmowanych na czas likwidacji szkód komunikacyjnych z OC sprawcy do i od klientów, dbania o stan techniczny i wizualny pojazdów oraz kontaktu z holownikami i warsztatami. W umowie T. B. z P. S., zawartej na czas nieokreślony, strony przewidziały, że wynagrodzenie będzie wynosiło: w kwietniu 2020r. – 3.930 zł brutto, a od maja 2020r. – 4.937 zł brutto za każdy pełny miesiąc kalendarzowy świadczenia usług. Ponadto w umowie ustalono, że stałymi godzinami pracy T. B. są godziny 16.00 – 20.00, a poza tym T. B. miał pełnić dyżur w godzinach 20.00 – 22.00 w dni powszednie oraz w godzinach 8.00 – 21.00 w weekendy. Dyżur miał ograniczać się tylko do usługi w zakresie podstawiania samochodów zastępczych klientom wskazanym przez P. S.. Innym uzgodnieniem ww. stron umowy było dodatkowe wynagrodzenie bądź odbiór godzin lub dni wolnych w przypadku wykonywania czynności w danym miesiącu poza stałymi godzinami pracy, a nie będącymi usługą podstawienia klientowi samochodu zastępczego. T. B. w związku z realizacją umowy wystawił P. S. faktury na następujące kwoty: w kwietniu 2020r. – 3.930 zł, maju 2020r. – 4.937 zł, czerwcu 2020r. – 5.456 zł, lipcu 2020r. – 5.670 zł, sierpniu 2020r. – 5.891 zł, wrześniu 2020r. – 5.621 zł, październiku 2020r. – 5.777 zł (faktury VAT, k. 50-56 a.s., umowa o współpracy z dnia 1 kwietnia 2020r., k. 84-87 a.s., zeznania świadka T. B., k. 104-105 a.s.).

Od 17 marca 2020r. czynności D. L. w zakresie kontaktu z kancelariami prawnymi przejął P. S. (zeznania świadka A. B. (1), k. 105 a.s., zeznania świadka W. G. (1), k. 106 a.s., zeznania świadka T. B., k. 104-105 a.s., zeznania P. S., k. 108 a.s.).

Pismami z 25 sierpnia 2020r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił płatnika składek i ubezpieczoną o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie podlegania przez D. L. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) P. S. oraz zobowiązał strony do złożenia wyjaśnień. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego i zapoznaniu się z wyjaśnieniami D. L., organ rentowy w dniu 23 października 2020r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe D. L. jako pracownika u płatnika składek (...) P. S. od 1 lutego 2020r. stanowi wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto.

W uzasadnieniu decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że analiza akt sprawy doprowadziła do wniosku, że nie sposób zakwestionować fakt świadczenia pracy przez D. L.. Wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę ZUS uznał jednak za zawyżone w stosunku do czynności, jakie ubezpieczona miała wykonywać. Wskazał przy tym, że u obu pracodawców wykonywała ona podobny zakres obowiązków za zbliżone wynagrodzenie, z tym że u P. S. w wymiarze 1/2 etatu. Zdaniem ZUS, ustalona przez strony stosunku pracy wysokość wynagrodzenia miała służyć jedynie uzyskaniu wyższego zasiłku chorobowego, a później macierzyńskiego (decyzja ZUS z 23 października 2020r., zawiadomienia o wszczęciu postępowania z urzędu - nienumerowane karty akt ZUS).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, zeznań świadków: T. B., A. B. (2) i W. G. (1) oraz częściowo w oparciu o zeznania D. L. i płatnika składek P. S..

Dokumenty, które stały się podstawą dokonanych ustaleń, zostały ocenione jako wiarygodne. To co z nich wynika potwierdzili świadkowie oraz ubezpieczona i płatnik składek. Ponadto strony sporu dokumentów nie kwestionowały ani w zakresie ich formy, ani treści.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: A. B. (2) i W. G. (1). Wskazani świadkowie potwierdzili świadczenie pracy na rzecz płatnika składek przez D. L., w tym również opisali zakres czynności, jaki był im znany z uwagi na współpracę z ubezpieczoną oraz jej czas pracy. Podobnej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do zeznań T. B.. Wymieniony świadek, zgodnie z tym, co wynika z dokumentów, opisał swój zakres obowiązków po nawiązaniu współpracy z płatnikiem składek oraz wysokość wynagrodzenia. Ponadto jego zeznania potwierdził płatnik składek.

Zeznaniom D. L. i P. S. Sąd dał wiarę w części, tj. co do zawarcia i wykonywania przez ubezpieczoną umowy o pracę, jej wykształcenia i kwalifikacji, zakresu realizowanych czynności u płatnika składek, doświadczenia ubezpieczonej

w wykonywaniu podobnych obowiązków służbowych w Grupie (...) S.A. oraz zasad wynagradzania za pracę w tej spółce. Natomiast zeznania stron w zakresie prowadzenia przez P. S. rekrutacji na stanowisko kierownika biura, braku wcześniejszej znajomości między stronami oraz sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia przyznanego D. L. w umowie o pracę Sąd ocenił jako niewiarygodne. P. S. wahał się przed udzieleniem odpowiedzi na pytanie dotyczące związku ubezpieczonej z jego bratem, wyraźnie starając się ukryć ten fakt. Ponadto zeznania płatnika składek w zakresie prowadzonej rekrutacji były nieprecyzyjne – płatnik nie przypominał sobie nazwy portalu, na którym zamieścił ogłoszenie o rekrutacji, treści ogłoszenia, tego czy zamieścił w ogłoszeniu informację o formie współpracy, ani jaką kwotę zamierzał przeznaczyć na wynagrodzenie pracownika, co doprowadziło Sąd do wniosku, że rekrutacja nie była prowadzona, a decyzja o zatrudnieniu D. L. zapadła ze względu na jej związek z bratem płatnika składek. Z powyższego względu nie zasługiwały na wiarę zeznania stron dotyczące negocjacji wysokości wynagrodzenia i zaaprobowania przez płatnika składek propozycji D. L. ze względu na niemożność znalezienia pracownika dyspozycyjnego popołudniami i w weekendy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie D. L. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 23 października 2020r. podlegało oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez D. L. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz P. S. w wymiarze połowy etatu, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 6.000 zł brutto miesięcznie, obniżając je o połowę, tj. do kwoty 3.000 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy dokonując wskazanego zabiegu skorzystał z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013r., III AUa 294/13). W związku z powyższym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

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

Dokonując wskazanej oceny Sąd miał na uwadze, że w świetle art. 22 k.p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Nie budzi więc wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Co do zasady strony mają pełną swobodę w zakresie kształtowania treści łączącego je stosunku zobowiązaniowego, a więc również i swobodę w określeniu wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za wykonaną pracę, jednakże należy mieć na względzie, iż swoboda ta, w myśl art. 353¹ k.c., nie ma wymiaru absolutnego i podlega pewnym ograniczeniom, bowiem ani treść, ani cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Należy również pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05).

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

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

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

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

Kierując się powyższymi wytycznymi Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał analizy zgromadzonego materiału dowodowego, a jej skutkiem była ocena, że wynagrodzenie D. L. ustalone w umowie o pracę na okres próbny z 31 stycznia 2020r. i w umowie o pracę na czas nieokreślony z 29 lutego 2020r. jest zawyżone. Jak już wskazano, Sąd nie dał wiary zeznaniom stron, a szczególnie płatnika składek, w zakresie dotyczącym negocjacji wysokości wynagrodzenia, dochodząc do przekonania, że decydujący wpływ na zawarcie umowy przez strony, jak i jej treść w zakresie wysokości wynagrodzenia miał fakt pozostawiania przez D. L. w związku z bratem P. S. oraz cięża ubezpieczonej. Oczywiście nie ulega wątpliwości, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, miała odpowiednie doświadczenie do zatrudnienia na stanowisku kierownika biura, a jej praca polegająca na uporządkowaniu dokumentacji dotyczącej postępowań w zakresie likwidacji szkód przelożyła się na lepszą organizację pracy płatnika składek w okresie nieobecności ubezpieczonej w pracy. Mimo to Sąd ocenił, jako słuszne, stanowisko organu rentowego, że wynagrodzenie D. L. wynoszące 6.000 zł byłoby adekwatne tylko wtedy, gdyby wykonywała pracę u P. S. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wpływ na taką ocenę miało kilka okoliczności.

Po pierwsze, praca D. L. wykonywana na rzecz P. S., wbrew nazwie stanowiska powierzonego jej w umowie o pracę (kierownik biura), nie polegała na sprawowaniu kierownictwa. Takie kierownictwo nad pracą innych ludzi jest istotą stanowiska kierowniczego. Tymczasem P. S., poza ubezpieczoną, nie zatrudniał innych pracowników, ani nie miał planów, by poszerzyć zespół osób dla niego pracujących, a w każdym razie takiego zamiaru nie ujawnił w toczącym się postępowaniu. To zaś, że od 1 kwietnia 2020r. nawiązał współpracę z T. B., było wynikiem nie tyle planów zwiększenia stanu zatrudnienia, ile skutkiem nieobecności w pracy D. L.. Ponadto, o tym, że D. L. w istocie nie sprawowała

funkcji kierowniczej świadczy zakres jej zadań. Ubezpieczona miała wykonywać obowiązki wynikające z załącznika do umowy o pracę, te zaś wskazują raczej na pracę biurową, o charakterze administracyjnym, realizowaną na stanowisku samodzielnym, ale nie kierowniczym.

Po drugie, za ustaleniem dla ubezpieczonej wynagrodzenia wynoszącego 6.000 zł za pracę w wymiarze połowy etatu nie przemawia również wspomniany zakres jej obowiązków oraz odpowiedzialności. Jeśli dokona się szczegółowej analizy tych zadań, na jakie wskazali świadkowie oraz strony podczas składania zeznań oraz zestawu z korespondencją e-mail, jaka została przedstawiona w toku postępowania, to nie ma podstaw do tego, aby pracę, którą D. L. wykonywała, wycenić na taką kwotę, jaką strony ustaliły w umowie o pracę. Przechodząc do szczegółów podkreślić należy, że w części praca ubezpieczonej koncentrowała się na obsłudze klientów biura w związku z wynajmem pojazdów. W ramach związanych z tym zadań należało przygotowanie dokumentów do wynajmu pojazdów, sprawdzenie dokumentacji, pozyskanie potrzebnych dokumentów od klientów czy egzekwowanie od klientów opłat dodatkowych. Do wykonywania tego rodzaju zadań nie były potrzebne ubezpieczonej szczególne kwalifikacje. Na to wskazał zresztą świadek T. B., który zeznał, że do wykonywania takich czynności, które i on sam realizował, nie jest wymagane wykształcenie kierunkowe. Oczywiście doświadczenie, które ubezpieczona posiadała w związku z pracą w Grupa (...) S.A., a także doświadczenie, jakie miał T. B. w związku z wcześniejszą pracą w wypożyczalni aut, jest przydatne, niemniej jednak do wykonywania tej pracy nie jest potrzebne specjalistyczne przygotowanie oraz wykształcenie. Innymi zadaniami, jakie realizowała D. L., a które przejął potem T. B., były te związane z utrzymaniem pojazdów w odpowiednim stanie (dbałość o terminowe przeglądy techniczne, organizacja napraw pojazdów, kontakt z holownikami i warsztatami) oraz z ich ubezpieczeniem (pozyskiwanie ofert ubezpieczenia floty). Także do wykonywania tych zadań D. L. nie potrzebowała szczególnej wiedzy, umiejętności czy wykształcenia. Z jednej strony wskazują na to wspomniane zeznania T. B., z drugiej zaś strony wynika to z zasad logiki i doświadczenia życiowego. Zasady te wskazują, że wykonywanie takich czynności, o których była mowa, z tym że w mniejszej skali, na potrzeby indywidualne, jest związane z faktem posiadania pojazdu przez każdego właściciela czy użytkownika auta. Ubezpieczona zatem, aby ww. zadania wykonać, nie musiała legitymować się specjalistyczną wiedzą i kwalifikacjami. Jeśli chodzi o przygotowanie zestawień dotyczących napraw pojazdów, o czym mowa w załączniku do umowy o pracę, a na co wskazywały również strony w zeznaniach, to zdaniem Sądu także i w tym zakresie tego rodzaju zadanie może wykonać pracownik biurowy, bez konieczności posiadania szczególnych kompetencji czy wykształcenia kierunkowego. Podobnie rzecz ma się i z tymi zadaniami, które wiązały się z udzielaniem informacji uprawnionym podmiotom, kontaktem z towarzystwami ubezpieczeń czy kontaktem z kancelariami prawnymi. Do takich wniosków Sąd doszedł analizując treść korespondencji mailowej, jaka została dołączona do akt sprawy. Obejmuje ona e-maile, w których D. L. kierowała zapytania bądź uwagi do towarzystw ubezpieczeń. W części ich treść jest powtarzalna, bo ubezpieczona zwracała uwagę kto wynajmował auto zastępcze i prosiła o dokładne czytanie dokumentacji. W części ta korespondencja dotyczy zapytań o zestawienie polis, o udzielenie informacji kto zgłosił szkodę, komu proponowano wynajem auta zastępczego, a także czy dotarła dokumentacja od UFG. Do wykonania tego rodzaju pracy nie jest wymagane posiadanie szczególnych kwalifikacji. Praca, o jakiej mowa, wiąże się oczywiście z analizą dokumentów, w przypadku płatnika składek wiązała się również z uporządkowaniem dokumentacji oraz z nadrobieniem zaległości, jednak jej wykonanie nie jest skomplikowane oraz nie wymaga wykształcenia kierunkowego. Z kolei w przypadku kontaktu z kancelariami (...) nie dokonywała analizy prawnej dokumentów, tym bowiem zajmowały się wspomniane kancelarie. Jej zadaniem, co potwierdzają złożone e-maile, było skompletowanie i przesłanie do kancelarii odpowiedniej dokumentacji, ewentualnie jej uzupełnienie oraz – jak wskazywały A. B. (2) i W. G. (2) – z D. L. był nawiązywany kontakt, kiedy chodziło o dokonanie zapłaty zaliczek w postępowaniu sądowym bądź realizację zobowiązań sądu. Wskazane zadania mają charakter nieskomplikowany, nie wymagają szerokiej analizy, a w przypadku zobowiązania sądu bądź zapłaty zaliczki, jedynie wykonania przelewu lub realizacji czegoś, co zostało zlecone w postępowaniu sądowym. Jedynie analiza konkretnej sprawy w zakresie możliwości zawarcia ugody i podjęcie decyzji w tej sprawie było zdaniem Sądu zadaniem odpowiedzialnym i wymagającym wiedzy i doświadczenia.

Po trzecie, nie ma rynkowego uzasadnienia dla wynagrodzenia, jakie ubezpieczona otrzymywała wykonując pracę dla P. S.. Wprawdzie Sąd w tym zakresie nie prowadził szczegółowej analizy stawek na rynku pracy, ale posłużył się przykładem pracodawcy Grupa (...) S.A. oraz wynagrodzeniem, jakie u tego pracodawcy otrzymywała ubezpieczona.

Wynagrodzenie to wynosiło 6.200 zł brutto, ale D. L. dodatkowo otrzymywała premie, nagrody, świadczenia socjalne, dofinansowanie do określonych benefitów czy samochód zastępczy. Wedle tego co wskazała zeznając, jej średnia miesięczna pensja w ww. spółce wynosiła około 8.000 zł. Tymczasem u P. S., pracując na pół etatu, ubezpieczona zarabiała 6.000 zł. Zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę różnicę w wymiarze czasu pracy, ale także – wbrew stanowisku ZUS – różnicę w zakresie zadań i odpowiedzialności u obu pracodawców, nie ma uzasadnienia, aby wynagrodzenie u P. S. wynosiło tyle ile strony przyjęły. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że w Grupie (...) S.A. ubezpieczona faktycznie była zatrudniona na stanowisku kierowniczym i wykonywała zadania o takim charakterze. Kierowała zespołem sześciuosobowym, organizowała pracę tego zespołu i odpowiadała, jako kierownik, za sprawy dotyczące floty samochodowej, a także za kwestie administracyjne i biurowe. Podlegali jej pracownicy na stanowiskach: główny specjalista ds. floty, specjalista ds. recepcji, pracownik administracyjny oraz specjalista ds. obsługi wewnętrznej. Jeśli chodzi zaś o szczegółowe zadania przypisane do stanowiska ubezpieczonej w Grupa (...) S.A., to było to prowadzenie spraw związanych z obsługą ubezpieczeń, w tym przygotowanie dokumentów do zawarcia umowy; zgłaszanie i likwidacja szkód; zakup samochodów, konfiguracja nowych aut, pozyskiwanie ofert od dealerów, negocjacje warunków, przygotowanie wniosków inwestycyjnych, odbiór aut od dealera, rejestracja, przekazanie do użytkownika, sprzedaż samochodów, przygotowanie wniosku likwidacyjnego, przekazanie auta do nabywcy, poinformowanie wydziału komunikacji, przygotowanie umów użytkownika samochodów służbowych, przygotowanie aneksów i protokołów zdawczo-odbiorczych, negocjowanie warunków dzierżawy lub leasingu pojazdów: pozyskiwanie ofert, koordynacja wydań i zwrotów pojazdów, kontrola rozliczeń, administracja mandatami, rozliczanie szkód komunikacyjnych zgodnie z regulaminem użytkownika samochodów służbowych, koordynacja likwidacji szkód komunikacyjnych pojazdów, a także nadzór nad obsługą kancelaryjną. Wśród wymienionych zadań, jest część takich, jakie ubezpieczona realizowała u P. S., jednak większość, to są obowiązki, których P. S. ubezpieczonej nie powierzył. Ubezpieczona w Grupa (...) S.A. – w odróżnieniu od pracy u P. S. – nie tylko pozyskiwała oferty ubezpieczenia floty, ale prowadziła za pośrednictwem podległego jej zespołu całość spraw związanych z ubezpieczeniem. Jej zadaniem nie było więc tylko pozyskanie ofert (to jest tylko wstępny etap związany z obsługą ubezpieczeń), ale przygotowanie dokumentów do zawarcia umowy i dalsze czynności dot. zgłaszania i likwidacji szkód. Poza tym ubezpieczona odpowiada w Grupa (...) S.A. za zakup samochodów. W tym zakresie nie tylko pozyskiwała oferty od dealerów, ale również zajmowała się negocjacją warunków i wszelkimi czynnościami koniecznymi do wykonania po zakupie auta, z przekazaniem go użytkownikowi łącznie. Dalej do zadań ubezpieczonej u ww. pracodawcy należało zawieranie umów w zakresie ochrony obiektu oraz mediów, jak również szeroki nadzór nad ich wykonywaniem. Ubezpieczona dokonywała także wyboru sprzedawcy energii dla spółki, zawierała umowę i nadzorowała jej realizację. W jej zakresie zadań był również szeroki wachlarz obowiązków związanych ze sprzedażą aut przez spółkę, negocjowanie warunków dzierżawy lub leasingu pojazdów, negocjowanie warunków zakupu paliwa, rozliczanie faktur, a także nadzór nad zaopatrzeniem w różnego rodzaju materiały, nad obsługą kancelaryjną oraz nad przygotowaniem spotkań, narad, szkoleń i konferencji w spółce. Ww. zadania wskazują na to, że D. L. u ww. pracodawcy miała szeroką odpowiedzialność. Dotyczy to nie tylko odpowiedzialności za podległy zespół, ale także zadań, o których była mowa, które mają charakter istotny z punktu widzenia funkcjonowania spółki. Zadania te nie miały prostego charakteru, jak u P. S., gdzie ubezpieczona za nikogo nie odpowiadając, w większości wykonywała typowe zadania pracownika biurowego czy też pracownika obsługi klienta. W Grupa (...) S.A. do ubezpieczonej należało prowadzenie procesu negocjacji w obszarach, o których była mowa, w części z nich zawieranie umów i nadzór nad ich realizacją. Były to więc zadania wiążące się z dużą odpowiedzialnością i z koniecznością wykonywania pracy wymagającej decyzyjności, często w kwestiach istotnych dla funkcjonowania całej spółki, wielokrotnie mających określony wymiar finansowy. Z kolei w przypadku zatrudnienia u P. S. tych elementów nie było. Jeśli można byłoby mówić o odpowiedzialności ubezpieczonej i samodzielności w podejmowaniu decyzji istotnych dla tego pracodawcy, to ubezpieczona jedynie co do zawierania ugód, mogła decydować. W innych obszarach ta decyzyjność albo nie występowała, albo miała duży mniejszy wymiar. W każdym razie nie można jej porównywać z decyzyjnością, której wymagał od ubezpieczonej pracodawca Grupa (...) S.A. Tam ubezpieczona miała szeroki wachlarz obowiązków, często istotnych w punktu widzenia funkcjonowania pracodawcy, mogących wywołać określone skutki finansowe, których waga – zdaniem Sądu – jest nieporównywalna do wagi zadań ubezpieczonej u P. S.. Wpływ na taką ocenę ma przeanalizowany zakres obowiązków D. L. u obu pracodawców, ale także wielkość tych pracodawców i skala prowadzenia przez nich działalności. P. S. to przedsiębiorca prowadzący działalność na niezbyt dużą skalę, niezatrudniający nikogo do stycznia 2020r., natomiast Grupa (...) S.A.

to duża spółka, prowadząca działalność na znacznie szerszą skalę i zatrudniająca wielu pracowników. Z tym wiąże się inna skala odpowiedzialności pracowników, szczególnie takiego pracownika jakim była ubezpieczona, oraz inna skala zadań.

Z powyższego wynika, że ubezpieczona, która w Grupa (...) S.A. na pełny etat wykonywała odpowiedzialne zadania za średniomiesięcznie około 8.000 zł brutto (przy uwzględnieniu wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywanych w ciągu roku), nie ma podstaw oczekiwać, że otrzyma porównywalne wynagrodzenie za pracę na pół etatu, w której zakres odpowiedzialności był znacząco mniejszy. Zdaniem Sądu, przeanalizowanych prac wykonywanych na rzecz ww. pracodawców nie da się prosto porównać. Prace te, choć w pewnym zakresie mają podobny charakter, to jednak w przeważającej części znacząco się od siebie różnią.

P. S., składając zeznania, jako argument przemawiający za tym, że wynagrodzenie ubezpieczonej było adekwatne i godziwe wskazał, że ubezpieczona świadczyła pracę w godzinach popołudniowych oraz w godzinach nadliczbowych i w weekendy. Zdaniem Sądu wymieniona okoliczność nie uzasadnia wysokiej podstawy wymiaru składek, należy bowiem przypomnieć, że strony zawarły umowę o pracę, w której wskazały pół etatu jako wymiar czasu pracy D. L., przewidując za to określone wynagrodzenie oraz – zgodnie z przepisami kodeksu pracy – wskazując na prawo ubezpieczonej do dodatku do wynagrodzenia w przypadku przekroczenia ustalonej normy czasu pracy. W związku z tym za ustalone 6.000 zł brutto ubezpieczona zobowiązana była pracować jedynie tyle godzin ile wynika z ustalonego wymiaru czasu pracy, natomiast jeśli oprócz tego pracowała w dni wolne od pracy bądź w czasie przekraczającym normę ustaloną z pracodawcą, to miała prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie może więc ani ona, ani płatnik składek powoływać się na okoliczność pracy nadliczbowej jako uzasadniającej ustalone w umowie wynagrodzenie. Również godziny pracy ubezpieczonej (od 16.00 do 20.00) nie są argumentem świadczącym o tym, że wynagrodzenie powinno być wyższe. Pracownik w takich godzinach jest zasadniczo wynagradzany tak samo, wedle tych samych zasad co pracownik wykonujący pracę do godziny 16.00. Poza tym wybór takich godzin pracy ubezpieczonej wynikał w przeważającym zakresie z jej zatrudnienia w innym miejscu pracy. D. L. dokonała więc odnośnie wskazanych godzin wykonywania pracy wyboru podyktowanego jej sytuacją zawodową i nie może oczekiwać, że w związku z tym faktem jej podstawowe wynagrodzenie - z uwagi na pracę popołudniami i w weekendy – będzie z tego powodu wyższe.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za nieadekwatnym wynagrodzeniem ustalonym dla ubezpieczonej w umowie o pracę jest brak uzasadnienia gospodarczego po stronie płatnika składek. Przypomnieć należy, że do zawarcia między stronami umowy o pracę doszło w dniu 31 stycznia 2020r., tymczasem bilans z księgi za 2019r., sporządzony zaledwie kilka dni później, tj. 9 lutego 2020r., wskazuje na to, że zysk płatnika składek za ten rok – choć wówczas nie zatrudniał nikogo i w związku z tym nie ponosił żadnych kosztów - wyniósł jedynie 6.965,16 zł. Nie pozwalał więc płatnikowi na pokrycie w całości nawet jednomiesięcznego kosztu zatrudnienia pracownicy, a w roku 2020 spowodował wygenerowanie straty w kwocie 33.362,04 zł. Ponadto, płatnik składek – co ZUS wskazał w odpowiedzi na odwołanie, a czego płatnik nie zakwestionował – posiada zadłużenie w ZUS wynoszące około 100.000 zł. W tej sytuacji tym bardziej zasadne jest pytanie o możliwości finansowe płatnika składek zatrudnienia pracownicy w wymiarze połowy etatu za kwotę 6.000 zł brutto.

Inną okolicznością, która wymagała w sprawie rozważenia i analizy jest zatrudnienie w okresie nieobecności ubezpieczonej osoby współpracującej z płatnikiem składek. Odnosząc się do tego, w pierwszej kolejności podkreślić trzeba, że T. B. świadczył pracę na podstawie umowy o współpracy, która dla płatnika składek generowała inne, mniejsze koszty niż w przypadku zatrudnienia D. L.. Poza tym P. S. powierzył T. B. wykonywanie zadań w dni powszednie w takich godzinach, w jakich pracowała ubezpieczona, a dodatkowo podczas dyżurów weekendowych (od 8.00 do 21.00) oraz wieczornych (od 20.00 do 22.00). Liczba godzin pracy czy też pozostawania w dyspozycji płatnika składek była zatem wyższa niż w przypadku D. L.. Jeśli chodzi natomiast o kwoty, na jakie opiewały faktury wystawiane przez T. B., to pamiętać trzeba, że za ustalony zakres zadań wykonywanych w ww. godzinach oraz podczas dyżurów, T. B. mógł otrzymać – zgodnie z umową o współpracy – za kwiecień 2020r. – 3.930 zł brutto, a od maja 2020r. - 4.937 zł brutto. Dodatkowe czynności były wynagradzane dodatkowo, jeśli zatem na fakturach znajdują się kwoty wyższe niż wskazane, to dlatego, że T. B. wykonywał dodatkowe zadania, płatne odrębnie.

Reasumując, zdaniem Sądu, wskazane okoliczności nie dały podstaw do uznania, że ustalona w umowach o pracę z 31 stycznia i 29 lutego 2020r. wysokość wynagrodzenia D. L. była adekwatna do rynkowej wartości pracy ubezpieczonej w wymiarze połowy etatu. Należało podzielić w związku z tym stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie stwierdzenia, że ustalenie zawyżonego wynagrodzenia miało prowadzić jedynie do uzyskania wyższych niż należne świadczeń pieniężnych z systemu ubezpieczeń społecznych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasadnie stwierdził również, że wynagrodzenie D. L. powinno odpowiadać połowie ustalonego przez strony wynagrodzenia. Tego rodzaju ocena organu rentowego wynikała z tego, że wynagrodzenie, jakie D. L. otrzymywała w Grupa (...) S.A., wynosiło 6.200 zł brutto. Organ rentowy, biorąc pod uwagę pracę w wymiarze 1/2 etatu u P. S., ustalił zatem, że u tego właśnie pracodawcy wynagrodzenie ubezpieczonej powinno wynosić niemalże połowę kwoty 6.200 zł brutto. Sąd takiej oceny organu rentowego nie zakwestionował, nie mając możliwości obniżenia tego, co w decyzji ustalił organ rentowy. Zarazem Sąd nie znalazł podstaw, aby ww. kwotę podwyższyć. Biorąc pod uwagę przeanalizowany zakres zadań D. L. u P. S., a także inne okoliczności, które zostały poddane ocenie, Sąd - nie pełni podzielać stanowisko ZUS o takim samym charakterze pracy ubezpieczonej w Grupa (...) S.A. i u P. S. - przyjął, że kwota 3.000 zł za pół etatu nie powinna być zwiększona.

Z uwagi na powyższe odwołanie D. L., jako bezzasadne, podlegało oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

sędzia Agnieszka Stachurska