

Sygn. akt IV U 656/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2022 r.

**Sąd Okręgowy w Elblągu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w następującym składzie:**

Przewodniczący: sędzia Alicja Romanowska

Protokolant: sekretarz sądowy Agnieszka Kondraczuk

**po rozpoznaniu w dniu 25 października 2022 r. w Elblągu na rozprawie
sprawy z odwołania G. O.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 21 maja 2021 r., nr (...), znak: (...)

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w J.,

o podstawę wymiaru składek

I. zmienia pkt. 2 zaskarżonej decyzji i stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe G. O. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w J. wynosi za okres styczeń-luty 2021 r. kwotę po 20 000 złotych (słownie: dwadzieścia tysięcy złotych 00/100) i za marzec 2021 r. kwotę 2 000 złotych (słownie: dwa tysiące złotych 00/100);

II. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz ubezpieczonego G. O. kwotę 3 600 złotych (słownie: trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV U 656/21

UZASADNIENIE

G. O. odwołał się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 21 maja 2021r., znak (...)- (...), nr (...), którą pozwany umorzył postępowanie w części dotyczącej podlegania przez skarżącego do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 1 grudnia 2020r. oraz ustalił dla ubezpieczonego podstawę wymiaru składek z tytułu zatrudnienia u ww. płatnika w wysokości po 2.800 zł za miesiące styczeń i luty 2021r. oraz 280 zł za marzec 2021r.

Ubezpieczony zakwestionował ustaloną przez pozwanego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia wnosząc o zmianę decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek w wysokości wynikającej z umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2020r. Nadto skarżący wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania skarżący wskazał, że wysokość jego wynagrodzenia została ustalona wraz z płatnikiem przy uwzględnieniu oczekiwań ubezpieczonego, wysokości jego dotychczasowych zarobków, doświadczenia, korzyści wynikających z zatrudnienia ubezpieczonego oraz informacji o zarobkach dyrektorów handlowych i dyrektorów do

spraw sprzedaży. Wysokość wynagrodzenia była więc wynikiem wielu czynników, lecz przede wszystkim uzasadniał ją fakt, że ubezpieczony jest znanym na rynku obrotu materiałów siewnych handlowcem, posiada dużą wiedzę o tym rynku a także dużą bazę klientów, z którymi od wielu lat pracuje i tym samym pozyskuje ich dla każdorazowego pracodawcy. Ponadto, w ocenie skarżącego, wysokość wynagrodzenia wynikająca z zawartej umowy o pracę, przy pełnieniu przez niego obowiązków na stanowisku kierownika, nie jest ani wygórowana, ani nieadekwatna do zleconych zadań.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie powtarzając argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Płatnik składek poparł odwołanie ubezpieczonego wnosząc o uwzględnienie odwołania.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczony G. O. w 1995r. rozpoczął pracę w spółce (...), gdzie zajmował się sprzedażą nasion. W ostatnim okresie zatrudnienia otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 13.000 zł plus waloryzację o roczną stopę inflacji. W 2016r. ukończył on studia inżynierskie na kierunku rolnictwo, specjalność konsulting ekonomiczno-rolniczy. W okresie od 1 stycznia 2018r. zatrudniony był w spółce (...) na stanowisku dyrektora handlowego, w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem 16.000 zł miesięcznie plus jednorazowa premia roczna w wysokości dwu lub trzykrotnego wynagrodzenia.

Równolegle, od kwietnia do sierpnia 2020r., skarżący zatrudniony był na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, w wymiarze ¼ etatu w firmie (...) Sp. z o.o. w J.. Firma ta działa od grudnia 2017r. Przedmiotem działalności Spółki jest sprzedaż materiału siewnego. Na początku działalności Spółka zajmowała się nabywaniem wyrobów gotowych a następnie ich dalszą sprzedażą z zyskiem. Członkami zarządu Spółki są żona ubezpieczonego – M. O. oraz A. Z.. Z tytułu pełnionej funkcji członkowie zarządu nie uzyskują wynagrodzeń, mają jednak prawo do wypłaty dywidendy. Firma współpracuje z firmą (...) Sp. z o.o. zarządzaną przez męża A. Z.– P. Z.. W 2019r. firma osiągnęła przychody w wysokości 4.319.209,47 zł, zaś dochód firmy wyniósł 357.857,69 zł. Z kolei w 2020r. przychód Spółki wyniósł 4.202.927,85 zł, zaś dochód 39.952,52 zł.

W 2018r. firma zatrudniła na ¼ etatu jedną osobę, którą zajmowała się transportem i logistyką. Osoba ta zatrudniona była równolegle w innej firmie. Od 2 stycznia 2020r. członkowie zarządu zatrudnieni zostali na stanowiskach pracowników magazynowych. Ponadto spółka zatrudniła dodatkową osobę na ¼ etatu, która zajmuje się przyjmowaniem zamówień. Osoba ta również posiada równoległe zatrudnienia w innej firmie. Firma zatrudnia również dwóch pracowników do obsługi kadrowej oraz księgowej.

Spółka zatrudniła ubezpieczonego w kwietniu 2020r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, z uwagi na zgłoszoną przez jednego z klientów reklamację i konieczność podjęcia czynności wymagających wiedzy specjalistycznej (miedzy innymi uczestniczenia w oględzinach pola przeprowadzanych przez biegłego sądowego), która przekraczała kompetencje członków zarządu. Postępowanie reklamacyjne zakończyło się zawarciem ugody. Ponadto skarżący już wówczas zajmował się windykacją, sprawdzaniem stanów magazynowych, rozmowami z klientami spółki oraz ogólną pomocą w prowadzeniu Spółki. Stosunek pracy skarżącego zakończył się z dniem 31 sierpnia 2020r., jednakże Spółce zależało na dalszym zatrudnieniu skarżącego, który miał pomóc w rozwinięciu firmy. Równoległe zatrudnienie w (...) powodowało jednak zbyt duży natłok obowiązków skarżącego. Dlatego też małżonkowie zdecydowali, że skarżący rozwiąże stosunek pracy łączący go z (...), co też nastąpiło z dniem 30 września 2020r.

W dniu 1 grudnia 2020r. skarżący zawarł z płatnikiem umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora handlowego, ustalając wysokość wynagrodzenia miesięcznego na kwotę 20.000 zł. Do obowiązków skarżącego należało dokonywanie zakupu towarów oraz ich sprzedaż; ustalanie polityki handlowej; przygotowywanie ofert i cenników sprzedaży; analiza wiarygodności nadzór nad windykacją; prowadzenie windykacji. Ponadto skarżący opracowywał unikalne mieszanki traw, tworząc produkt „(...)” i inne, w ten sposób powstały marki własne firmy. Spółka, która dotychczas jedynie pośredniczyła w sprzedaży materiału siewnego, wynajęła mieszalnię, w której

zaczęła przygotowywać nowe produkty. Nadzorem nad pracą mieszalni zajmował się ubezpieczony, zajmował się on również zamówieniami komponentów, prowadził negocjacje. Ponadto opracowywał on wraz z grafikiem katalog produktów, kartony oraz opakowania na materiał siewny, opracował witrynę sklepu internetowego, jak również nawiązał współpracę z czasopiśmie branżowym. Uzyskał na wyłączność sprzedaż odmiany pszenżyta, którą pozyskuje od jednej z czeskich firm. Podejmując pracę w spółce skarżący miał już bazę klientów, z którymi współpracował podczas zatrudnienia u wcześniejszych pracodawców. Nadto pozyskał on nowych klientów, co miało przełożenie również na zwiększenie obrotów firmy.

Z dniem 2 lutego 2021r. skarżący stał się niezdolny do pracy z uwagi na rozpoznane u niego ZZSK. Do dnia 31 marca 2021r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim. W okresie nieobecności skarżącego jego obowiązki w zakresie windykacji oraz dokonywania zakupów i sprzedaży przejął częściowo T. H. zatrudniony w Spółce na stanowisku głównego specjalisty ds. pasz.

Krótki okres pomiędzy zatrudnieniem ubezpieczonego od 1 grudnia 2020r. a wystąpieniem niezdolności do świadczenia pracy oraz wykazanie bardzo wysokiej podstawy wymiaru składek, wzbudziły wątpliwości pozwanego co do rzeczywistego istnienia stosunku pracy oraz wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. W związku z powyższym pozwany wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie zgłoszenia skarżącego do ubezpieczeń oraz ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia.

W wyniku przeprowadzonego postępowania pozwany wydał zaskarżoną decyzję z dnia 21 maja 2021r., którą umorzył postępowanie w części dotyczącej zgłoszenia skarżącego do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. Z o.o. od 1 grudnia 2020r. oraz ustalił podstawę wymiaru składek ubezpieczonego w wysokości po 2.800 zł za miesiące styczeń i luty 2021r. oraz 280 zł za marzec 2021r. Zdaniem pozwanego zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy, że ustalenie wysokości wynagrodzenia skarżącego na kwotę 20.000 zł nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. – co w konsekwencji skutkuje uznaniem tej czynności za nieważną) i miało na celu uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jak wskazał pozwany w uzasadnieniu decyzji, skarżący będąc zatrudnionym na stanowisku dyrektora handlowego wykonuje czynności typowe dla specjalisty ds. sprzedaży, a więc takie jak w okresie pierwszego zatrudnienia w Spółce w wymiarze 1/4 etatu. Pozwany podkreślił, że obecnie wymiar czasu pracy skarżącego wzrósł 4-krotnie, natomiast wysokość wynagrodzenia ponad 30-krotnie. Pozwany zauważył przy tym, że w grudniu 2020r. Spółka zatrudniała dodatkowo 5 osób, tj. dwóch członków zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy oraz trzech pracowników w wymiarze 1/4 etatu. Wszyscy pracownicy otrzymują wynagrodzenie minimalne lub nieznacznie wyższe od minimalnego. Wynagrodzenie ubezpieczonego jest 7-krotnie wyższe od wynagrodzeń członków zarządu, co w ocenie pozwanego świadczy, że jest ono rażąco wyższe od wynagrodzenia innych pracowników. Ponadto, zdaniem pozwanego, informacja o dochodach Spółki za 2020r. świadczy, że Spółka nie miała zdolności finansowej na ponoszenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem ubezpieczonego, zaś wynagrodzenia pozostałych pracowników świadczą, że płatnik minimalizuje koszty związane z zatrudnianiem pracowników. Ostatecznie zaś pozwany wskazał, że nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż członkiem zarządu jest żona ubezpieczonego, a nadto, że bezpośrednio przed zatrudnieniem, tj. w okresie od 28 września 2020r. do 27 listopada 2020r., skarżący również przebywał na zwolnieniu lekarskim, a tym samym M. O. miała świadomość problemów zdrowotnych męża i strony mogły się spodziewać wystąpienia ewentualnej niezdolności do świadczenia pracy po zatrudnieniu ubezpieczonego w Spółce.

Po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego ubezpieczony powrócił do pracy i w dalszym ciągu otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 20.000 zł brutto, od którego płatnik odprowadza należne składki. Wysokości wynagrodzenia wypłacanego od tego momentu pozwany nie kwestionuje.

(wyjaśnienia ubezpieczonego i płatnika, nadto dowód: informacja US k. 21, 71; kopie dokumentów: umowy o pracę k. 29, umowy o pracę k. 85-89, świadectwa pracy k. 31, dyplomu ukończenia studiów k. 33, decyzja k. 129-135 – akta kontroli ZUS; zeznania świadków: E. S., T.H. – e-protokół z rozprawy z dnia 30.06.2022r.; J. P., P. Z. – e-protokół z dnia 28.07.2022r.; zeznania ubezpieczonego i płatnika – e-protokół z dnia 25 października 2022r.)

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonego zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne skarżącego z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. Podstawę tę stanowiło wynagrodzenie odwołującego ustalone w umowie o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2020r. na kwotę 20.000,00 zł.

Po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym pozwany uznał, że skarżący został prawidłowo zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik u płatnika składek od dnia 1 grudnia 2020r., zgodnie z zawartą umową o pracę. Zakwestionował natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, twierdząc, że odwołujący i płatnik składek zawarli umowę o pracę ze wskazanym wynagrodzeniem w celu uzyskania przez skarżącego wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem pozwanego ustalenie wysokości wynagrodzenia na kwotę 20.000 zł należało uznać za czynność nieważną.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r., poz. 423 ze zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1-3, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie). Stosownie zaś do art. 20 ust. 1 ww. ustawy 1, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Z kolei w myśl art. 58 § 1, 2 i 3 kc czynność prawna sprzeczna 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.

Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. 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.

Zważyć dalej należy, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, przy czym zasada ta jest realizowana tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo.

Należy zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/2005, (OSNP 2005, Nr 21, poz. 338), w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353¹ kc, poprzez art. 300 kp znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji przepisy art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.) muszą być uzupełnione w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że 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 bowiem nie tylko skutki bezpośrednie,

dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Stąd ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, w którym istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter tych świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, aby rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Chociaż bowiem przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. W rezultacie kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tak w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego, może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stosownie do art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to, że Zakład ma kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak też ważności poszczególnych jej postanowień i może kwestionować te z nich, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (art. 58 kc). W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy może zanegować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie. Nie jest przy tym ograniczony wyłącznie do kwestionowania faktu wypłacania wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, czy tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną w całości lub części, a stanowisko Zakładu w tym zakresie podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 38 ust. 2 ustawy systemowej).

W niniejszej sprawie istotnym pozostawało ustalenie, czy postanowienia umowy o pracę zawartej przez ubezpieczonego z płatnikiem składek, w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego, albo zmierzają do obejścia prawa, co dawałoby organowi rentowemu podstawę do zakwestionowania tego wynagrodzenia i zmiany jego wysokości.

Jak wskazano wyżej podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku, II PK 50/10, publik. LEX nr 707421, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku w sprawie III AUa 398/12, publik. LEX nr 1223252). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku w sprawie II PK 50/10, publik. LEX nr 707421).

Strony umowy o pracę ustaliły, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonego wynosić będzie 20.000 zł miesięcznie. Zdaniem pozwanego, mając na uwadze przewlekłe schorzenie zdiagnozowane u ubezpieczonego – ZZSK - strony umowy liczyły się z możliwością korzystania w niedalekiej przyszłości przez ubezpieczonego z zasiłku chorobowego, tym samym wyżej wskazana wysokość wynagrodzenia miała służyć uzyskaniu zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego. Przepis art. 78 § 1 kp nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a

także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Zdaniem Sądu sporna wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego była adekwatna do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, posiadanych przez ubezpieczonego kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, zaś w porównaniu do średnich zarobków osób zatrudnianych na tożsamyh stanowiskach, nie była wygórowana.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowania w sposób jednoznaczny wykazało, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego jest w pełni uzasadniona.

Zdaniem Sądu brak było podstaw do porównywania wysokości wynagrodzenia skarżącego ustalonego umową z dnia 1 grudnia 2020r. do wynagrodzenia, jakie mu przysługiwało w okresie od kwietnia do sierpnia 2020r. Zważyć należy, że zatrudnienie skarżącego w tym wcześniejszym okresie podyktowane było koniecznością pilnego poprowadzenia sprawy reklamacji zgłoszonej przez jednego z klientów Spółki. Nie budziło natomiast żadnych wątpliwości, że to właśnie skarżący posiadał największą wiedzę i kompetencje do podjęcia niezbędnych działań i decyzji w toku postępowania reklamacyjnego. Biorąc zaś pod uwagę, że w tym okresie skarżący pozostawał w zatrudnieniu, w pełnym wymiarze czasu pracy, w spółce (...), nie budziło zdziwienia, że w Spółce (...) zatrudniony został jedynie na 1/4 etatu, z proporcjonalnie liczonym wynagrodzeniem najniższym krajowym. Zważyć również należy, że mimo iż w tym okresie skarżący wykonywał również pewne inne czynności na rzecz Spółki, to jednak w znacznie ograniczonym zakresie i nie można przyjąć za pozwanym, że będąc zatrudnionym już jako dyrektor handlowy, charakter i zakres czynności skarżącego nie uległy zmianie i de facto odpowiadały czynnościom podejmowanym przez niego jako specjalistę ds. sprzedaży.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało w sposób jednoznaczny, że zakres czynności skarżącego od grudnia 2020r. był znacznie szerszy. Przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie potwierdzili, że podejmowane przez niego czynności w znaczny sposób ukierunkowane były na rozwój firmy. Skarżący zajmował się nie tylko nabywaniem i dalszą sprzedażą gotowych produktów, czy też sprawami windykacji, lecz przede wszystkim opracował nowe mieszanki traw, tworząc produkt „(...)” i inne, dzięki czemu firma powstały marki własne firmy. Spółka, która dotychczas jedynie pośredniczyła w sprzedaży materiału siewnego, wynajęła mieszalnię i rozpoczęła własną produkcję, nad czym również nadzór sprawował skarżący. Nadto ubezpieczony w wyniku negocjacji handlowych uzyskał od zagranicznego kontrahenta wyłączność na sprzedaż nowej odmiany pszenżyta i osobiście nadzorował efektywność zbiorów tego zbożna w różnych regionach kraju. Poza powyższym ubezpieczony zajmował się szeroko pojętą promocją firmy i jej produktów, opracowywał katalog produktów, szatę graficzną ich opakowań, wprowadził sprzedaż w sklepie internetowym oraz nawiązał współpracę z czasopiśmem branżowym. Powyższych czynności skarżący nie wykonywał w okresie od kwietnia do sierpnia 2020r. Sąd nie miał podstaw by zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków odmówić wiarygodności. Zeznania te były spójne, jasne i konkretne, korelowały przy tym z wyjaśnieniami ubezpieczonego i płatnika. Organ rentowy nie naprowadził natomiast żadnych kontrdowodów, które pozwoliłyby wykreować odmienny stan faktyczny.

W świetle powyższego zrozumieliśmy jest, że wynagrodzenie ubezpieczonego zostało ustalone na stosunkowo wysokim poziomie w porównaniu do wynagrodzenia minimalnego przysługującego skarżącemu w okresie od kwietnia do sierpnia 2020r. Zważyć również należy, że wynagrodzenia w powyższej kwocie ustalanego dla osób na stanowiskach kierowniczych w branży, w której pracuje skarżący, nie uważa się za wygórowane. Wręcz przeciwnie, jak wynikało z zeznań świadka P. Z. (2), jest to dolny pułap wynagrodzeń na takich stanowiskach, a w firmy, które oferują niższe wynagrodzenia, mają problem ze znalezieniem kandydatów na oferowane miejsca pracy. Świadek ten wskazał również, że wysokość zarobków skarżącego można ocenić jako umiarkowaną, gdyż firma jest w fazie rozwoju i dopiero wchodzi na rynek. Skarżący mógłby natomiast zarabiać znacznie więcej, w szczególności gdyby posiadał znajomość języka angielskiego, gdyż jest to już standard na takim stanowisku. Wysokości wynagrodzenia skarżącego nie można uznać za wygórowaną również jeśli weźmie się pod uwagę, że u poprzedniego pracodawcy ubezpieczony zarabiał 16.000 zł plus roczna premia w wysokości dwu lub trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. biorąc pod uwagę, że podejmując pracę u płatnika skarżący miał znacznie szerszy zakres czynności, w szczególności dotyczący szeroko pojętego rozwoju firmy, między innymi poprzez opracowywanie nowych receptur mieszanek, wzrostu wynagrodzenia

o 4.000 zł nie można uznać za znaczny, zaś ostatecznej wysokości wynagrodzenia za wygórowaną i nieadekwatną do wykonywanych czynności.

W ocenie Sądu nie sposób również porównywać wynagrodzenia skarżącego do wynagrodzeń pozostałych osób zatrudnionych w Spółce. Zważyć należy, że osoby otrzymujące w Spółce wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego, zatrudnione są w niewielkim wymiarze czasu pracy, ich czynności można uznać za marginalne, tym bardziej, że pozostają one w innym, równoległym zatrudnieniu. Z kolei członkowie zarządu zatrudnieni zostali na stanowiskach pracowników magazynowych, tak więc ich wynagrodzenia należało uznać za adekwatne do zajmowanych stanowisk. Jak zaś już wyżej wskazano, skarżący ma znacznie szerszy zakres czynności i to czynności podejmowane przez niego stanowią siłę napędową działań Spółki, prowadzą do jej ciągłego rozwoju. Nie budzi przy tym wątpliwości, że ma on zarówno największą wiedzę, jak i doświadczenie zawodowe i z tych też względów jest on osobą najbardziej kompetentną w firmie. W konsekwencji, zdaniem Sądu, wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników Spółki winna być zróżnicowana.

Sąd nie podzielił też stanowiska pozwanego, że firmy nie było stać na pokrycie kosztów zatrudnienia skarżącego z uwagi na wysokość dochodu osiągniętego w 2020r. Twierdzenia pozwanego w tym zakresie nie zostały poparte żadnymi dowodami, które to mogłyby świadczyć, że wynagrodzenie nie zostało skarżącemu wypłacone, bądź by nie zostały od tego wynagrodzenia odprowadzone należne składki na ubezpieczenia.

Ostatecznie zaś Sąd nie zgodził się z pozwanym, że ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie 20.000 zł stanowiło czynność nieważną, gdyż zarówno skarżący jak i płatnik mogli się spodziewać wystąpienia w niedługim czasie niezdolności do pracy skarżącego z uwagi na występujące u niego problemy zdrowotne. W pierwszej kolejności wskazać należy, że zdiagnozowane u ubezpieczonego zesztywniające zapalenie stawów kręgosłupa może nasilać się okresowo, trudno jednak z góry założyć, kiedy takie zaostrzenie wystąpi. Jak wskazywał skarżący, najbardziej na takie zaostrzenie narażony jest w okresach dużego przemęczenia i przewlekłego stresu. O ile zrozumiałym jest, że podejmowanie nowych wyzwań zawodowych niewątpliwie wiąże się ze wzmożonym wysiłkiem i możliwością wystąpienia czynników stresowych, to jednak nie można spodziewać się, że za każdym razem nasilenie takich negatywnych czynników osiągnie taki stopień by znacznie pogorszyć stan zdrowia ubezpieczonego i w konsekwencji powodować konieczność korzystania przez niego ze zwolnień lekarskich. Sam fakt, że skarżący korzystał ze zwolnienia lekarskiego bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u płatnika, również nie mógł stanowić podstawy do uznania, że kolejne zaostrzenie wystąpi w niedługim czasie. Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest naturalnym następstwem podlegania temu ubezpieczeniu. Skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, również wysokich, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Skoro zaś skarżący realizował swe zawodowe obowiązki, miał on pełne prawo oczekiwać, że zostanie objęty ochroną ubezpieczeniową na wypadek ziszczenia się ryzyka.

Mając powyższe na uwadze, Sąd doszedł do przekonania, że ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonego na poziomie 20.000 zł miesięcznie, nie pozostaje w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierza do obejścia prawa i nie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wynagrodzenie w tej wysokości odpowiadało charakterowi zajmowanego przez skarżącego stanowiska kierowniczego, powierzonym mu zadaniom oraz zakresowi odpowiedzialności. Z tych też względów wynagrodzenie to winno stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia skarżącego.

W tym stanie rzeczy, Sąd – na podstawie przytoczonych przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 2 kpc – zmienił zaskarżoną decyzję pozwanego i orzekł jak w pkt I. wyroku. O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. Art. 99 i art. 108 § 1 kpc oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).