

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 maja 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. stwierdził, że K. T. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek firmy (...) M. Ś. z siedzibą w Ł.:

1. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od 14 marca 2016 r. do 31 października 2019 r.

2. miesięczne podstawy wymiaru składek z ww. tytułu wynoszą:

a. na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne:

- za miesiące listopad i grudzień 2018 r. – 0,00 zł;

- za miesiące od maja do października 2019 r. - 2250,00 zł;

b. na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne:

- za miesiące listopad i grudzień 2018 r. - 0,00 zł

- za miesiące od maja do października 2019 r. – 1941,53 zł.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że w wyniku analizy dokumentów zgromadzonych w sprawie potwierdzono, że ubezpieczony faktycznie wykonywał pracę u płatnika M. Ś. na podstawie umowy o pracę od 14 marca 2016 r. do 31 października 2019 r., natomiast nie wykazano, że od 1 kwietnia 2019 r. ubezpieczony wykonywał pracę, która byłaby adekwatna wynagrodzeniu w kwocie 5.000 zł brutto na nowym stanowisku kierownika regionalnego w pełnym wymiarze czasu pracy. ZUS podkreślił, że na koncie płatnika (...) M. Ś. nie zewidencjonowano należnych składek. Nieopłacanie przez płatnika składek od wielu miesięcy budzi wątpliwości na tle podwyższania wynagrodzenia pracownikowi do kwoty 5000 zł. Mając powyższe na uwadze, w tym brak dokumentów rozliczeniowych od listopada 2019 r., a także brak dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzenia organ rentowy stwierdził, że K. T. nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od 1 listopada 2019 r. Dodatkowo za pracę w miesiącach listopadzie i grudniu 2018 r. ustalił podstawę wymiaru składek w kwocie 0,00 zł. Jednocześnie wobec braku dokumentów od płatnika ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od kwietnia do października 2019 r. w kwocie wynagrodzenia obowiązującej do 31 marca 2019 r. (decyzja k. 39 - 41 akt ZUS)

W dniu 3 czerwca 2020 r. K. T. złożył odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie od dnia 1 kwietnia 2019 r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne od kwoty 5.000 zł. Skarżący wskazał, że faktycznie świadczył pracę na rzecz płatnika w zakresie uzasadniającym wypłatę wynagrodzenia w przedmiotowej kwocie. (odwołanie k. 3)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację podniesioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Wniósł nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (odpowiedź na odwołanie k. 33 - 36)

Płatnik M. Ś. nie zajęła stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. Ś. prowadziła jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą wpisaną do (...) od 3 sierpnia 2009 r. pod firmą (...) z siedzibą w Ł., której przedmiotem było prowadzenie robót budowlanych w zakresie naprawy posadzek

w sklepach wielkopowierzchniowych. (bezsporne, a nadto zeznania świadka K. S. 00:07:33 i dalej, płyta CD k. 118, zeznania świadka K. S. 00:07:33 i dalej, płyta CD k. 118, zeznania świadka M. K. 00:26:17, płyta CD k. 118)

Mąż płatniczki - P. Ś. był jej pełnomocnikiem przy prowadzeniu działalności gospodarczej - zawierał umowy z kontrahentami, zatwierdzał kontrakty i wypłacał wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w firmie (...). (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231, zeznania świadka K. S. 00:07:33 i dalej, płyta CD k. 118, zeznania świadka M. K. 00:26:17, płyta CD k. 118)

K. T. legitymuje się wyższym technicznym wykształceniem, z zawodu jest inżynierem mgr. informatykiem. (bezsporne)

W okresie od 14 marca 2016 r. ubezpieczony był zatrudniony w firmie (...) M. Ś. z siedzibą w Ł. jako kierownik robót, w pełnym wymiarze czasu pracy, za minimalnym wynagrodzeniem. (świadczenie pracy k. 79, zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231)

K. T. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako pracownik w (...) M. Ś. od początku swego zatrudnienia.

Od dnia 14 marca 2016 r. ubezpieczony wykonywał na rzecz płatniczki obowiązki kierownika robót i na tym stanowisku odpowiadał za to, aby inwestycja budowlana przebiegała zgodnie z ustalonym harmonogramem i technologią. (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231)

Na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2019 r. strony ustaliły, że w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących rodzaju umówionej pracy i wynagrodzenia będą obowiązywały następujące nowe warunki: pełny wymiar czasu pracy, stanowisko kierownika regionalnego i wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł brutto miesięcznie. (aneks do umowy o pracę k. 24 akt ZUS)

K. T. nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych na stanowisku kierownika regionalnego. (bezsporne)

Od 1 kwietnia 2019 r. faktycznie świadczył pracę w innym charakterze i z innym zakresem obowiązków, wykonując obowiązki kierownika regionalnego. Został wówczas dodatkowo odpowiedzialny także za pozyskiwanie zleceń, a jednocześnie nadal nadzorował ich wykonywanie. Zajmował się w rzeczywistości bardzo szerokim zakresem czynności, tj. poczynawszy od zakupów przez kontakt z klientem, z kierownikiem budowy, kontrolą inwestycji aż do końcowego odbioru robót. Wnioskodawca podpisywał protokoły odbioru robót na każdym etapie jako reprezentujący płatnika - wykonawcę robót. Firma, tak samo jak we wcześniejszym okresie, nadal działała na terenie całej Polski a zespół pracowników był ten sam i liczył od 3 do 20 osób. Wnioskodawca kierował i nadzorował ich pracę a także pracował razem z nimi. Ubezpieczony przekazywał im polecenia wydane przez P. Ś.. Wnioskodawca na tym stanowisku pracy brał czynny udział przy rozliczaniu kontraktów budowlanych i przy pozyskiwaniu nowych kontraktów, organizował wyjazdy ekipy budowlanej po całej Polsce, zawoził pracowników na teren budowy i ich przywoził, organizował też kwatery pracownicze. Ubezpieczony pośredniczył też w przekazywaniu wynagrodzenia podległym pracownikom. Faktycznie bezpośrednim przełożonym wnioskodawcy, analogicznie jak we wcześniejszym okresie jego zatrudnienia, był mąż płatniczki - P. Ś., on też wydawał mu polecenia służbowe. W ostatnim kwartale 2019 r. wnioskodawca nadzorował prace w P. w sklepie (...), w P. w sklepie (...), na początku 2020 r. w T. w P.. Ostatnie prace jakie wykonali pracownicy płatnika były świadczone w Supermarkecie (...) w Ż. w okresie od września do końca 2020 r. W Ż. pracownicy mieli wynajętą kwaterę. Pracownicy mieli mieć następnie wypłacone świadczenie postojowe, którego to świadczenia jednak ostatecznie nie otrzymali. (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231, zeznania świadka K. S. 00:07:33 i dalej, płyta CD k. 118, zeznania świadka M. K. 00:26:17, płyta CD k. 118, dokumentacja w zakresie procedury realizacji prac H. T. k. 130 – 134, k. 136, k. 149 – 153, k. 155, oferta cenowa k. 135, k. 154, protokół rozpoczęcia prac k. 137, k. 156, k. 168 – 174, k. 175, protokół odbioru prac k. 138 – 148, k. 157 - 167, k. 176 - 186)

W spornym okresie wnioskodawca posiadał jedynie wiedzę o przejściowych problemach finansowych firmy płatnika związanych z zaległościami w wypłacie wynagrodzenia pracownikom. Do końca 2020 r. firma płatnika nie wypłaciła

wnioskodawcy wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie 80.000 zł. Jednakże pracodawca zapewnił swoich pracowników, że kolejne inwestycje pozwolą na spłacenie zaległości. Pracownicy otrzymywali wówczas zaliczki na poczet wynagrodzenia za pracę a umowy o pracę nie uległy rozwiązaniu. Co miesiąc ubezpieczony przysyłał z mailowego konta firmowego informację o stanie zaległości pracodawcy. Z ostatniej inwestycji budowlanej pracownicy z ramienia firmy płatnika powrócili w dniu 10 listopada 2020 r. Po tej dacie wykonywali jeszcze serwisowanie maszyn w magazynie firmy. Do końca listopada 2020 r. każdy z pracowników faktycznie świadczył jeszcze pracę na rzecz firmy (...). (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231, zeznania świadka K. S. 00:07:33 i dalej, płyta CD k. 118, zeznania świadka M. K. 00:26:17, płyta CD k. 118 rozliczenie wynagrodzenia za pracę wnioskodawcy k. 237)

Obecnie wnioskodawca otrzymał od pracodawcy kwotę 18.000 zł zaległego wynagrodzenia za pracę. (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231, rozliczenie wynagrodzenia za pracę wnioskodawcy k. 237)

Dokumenty PIT-11 wydane wnioskodawcy przez M. Ś. wskazują na wysokość wynagrodzenia za pracę należnego z tytułu wykonywanych obowiązków pracowniczych, zmienionych od 1 kwietnia 2019 r. (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231, zeznana podatkowe k. 238 - 251)

Płatnik składek rozliczał składki w imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA do października 2018 r. oraz od stycznia do października 2019 r. Za okres do marca 2019 r. rozliczał składki na ubezpieczenia społeczne od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od kwietnia 2019 r. do października 2019 r. od kwoty 5.000 zł. Za miesiące listopad i grudzień 2018 r. oraz od listopada 2019 r. płatnik składek nie składała ww. dokumentów. Nie sporządziła również dokumentu wyrejestrowującego K. T. z ubezpieczeń społecznych. (bezsporne)

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi postanowieniem z dnia 13 listopada 2019 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV Gzd 102/18 z wniosku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pozbawił M. Ś. prawa prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek lub w ramach spółki cywilnej oraz pełnienia funkcji zarządcy sukcesyjnego, członka rady nadzorczej, członka komisji rewizyjnej, reprezentanta pełnomocnika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą w zakresie tej działalności, spółki handlowej, przedsiębiorstwa państwowego, spółdzielni, fundacji lub stowarzyszenia na okres 10 lat. (postanowienie k. 48 – 49)

W 2021 r. P. Ś. zaproponował byłym pracownikom płatnika, że ich zaległe wynagrodzenie za pracę zostanie wyrównane poprzez zatrudnienie w innej firmie - (...) sp. z o.o. Faktycznie jednak wyżej wymienieni nigdy nie zawarli umowy o pracę ani nie świadczyli pracy na rzecz tej spółki. (zeznania wnioskodawcy 00:03:12 i dalej, płyta CD k. 66 w zw. z 00:25:50, płyta CD k. 231, zeznania świadka K. S. 00:07:33 i dalej, płyta CD k. 118, zeznania świadka M. K. 00:26:17, płyta CD k. 118)

Na skutek przeprowadzonej kontroli w siedzibie płatnika decyzją z dnia 13 lipca 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że K. T. u płatnika składek (...) M. Ś. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik od 1 listopada 2019 r. (decyzja ZUS k. 40 – 41 w załączonych aktach VIII U 1389/20)

Prawomocnym postanowieniem z dnia 15 grudnia 2020 r. wydanym w sprawie VIII U 1389/20 Sąd Okręgowy w Łodzi odrzucił odwołanie wnioskodawcy. (postanowienie k. 68 załączonych aktach VIII U 1389/20)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty z akt osobowych K. T. oraz dokumenty takie jak: procedura realizacji prac budowlanych, oferty cenowe oraz protokoły rozpoczęcia i odbioru prac. Nadto o zeznania wnioskodawcy K. T., którym Sąd dał wiarę w świetle całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Zeznania wyżej wymienionego odnośnie zwiększenia zakresu jego prac od 1 kwietnia 2019 r., znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków: K. S. i M. K. - pracowników płatnika i zarazem bezpośrednich podwładnych ubezpieczonego.

W ocenie Sądu wymienieni świadkowie mają zatem pełną wiedzę na temat zakresu obowiązków pracowniczych i charakteru zatrudnienia ubezpieczonego w spornym okresie. Zeznania wskazanych świadków są spójne, logiczne i zgodne z zeznaniami odwołującego oraz z dokumentami dotyczącymi wykonywanych przez płatnika inwestycji. Stanowią one tym samym wiarygodne źródło dowodowe.

Z dokumentów dotyczących wykonywanych inwestycji oraz zeznań świadków wynika bezspornie, że po dacie zawarcia spornego aneksu do umowy o pracę, pomimo problemów finansowych pracodawcy pracownicy nadal świadczyli pracę a zakres obowiązków i odpowiedzialności ubezpieczonego uległ znacznemu rozszerzeniu, gdyż nadzorował pracę i świadczył obowiązki pracownicze na wszystkich etapach wykonywania robót budowlanych.

Wskazać trzeba zaś, że na uzasadnienie swojej wersji świadczącej o tym, że od 1 kwietnia 2019 r. ubezpieczony nie wykonywał pracy, która byłaby adekwatna do ustalonego wynagrodzenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił w toku procesu wystarczających dowodów oraz zasadnie nie podważył załączonych do akt dokumentów i zeznań wskazanych uczestników postępowania.

Organ rentowy jest stroną postępowania, która, jak każda strona procesu, jest zobligowana do wykazania twierdzeń, z których wywodzi skutki prawne (art. 232 k.p.c.). W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy ma pozycję strony (art. 477¹⁰ § 1 k.p.c.), więc powinien przejawiać odpowiednią aktywność dowodową, w przeciwnym razie ponosi negatywne skutki prawne swej bierności, polegające zwłaszcza na zmianie wydanej decyzji. (vide wyrok SA w Katowicach z dnia 19.11.2013 r., III AUa 2476/12, opubl. LEX nr 1394193)

Zebrany materiał dowodowy nie nasuwa wątpliwości i pozwala tym samym na wydanie rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. T. jest zasadne i podlega uwzględnieniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r., poz. 266 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie też do art. 13 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą - od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności.

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

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U z 2019 r., poz. 1040 ze zmianami), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Dla stwierdzenia cechy stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

W zaskarżonej decyzji z dnia 25 maja stycznia 2020 r. organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez K. T. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek w okresie od 14 marca 2016 r. do 31 października 2019 r., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od dnia 1 kwietnia 2019 r.

Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia 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 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. 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 współzycia 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 każdego 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 dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r., III AUa 294/13).

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia 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, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem 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. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353 § 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a postanowienia umowy o pracę sprzeczne z zasadami współzycia społecznego są nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03 oraz z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku

pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem **stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99). **Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.** W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r. I UK 302/13). 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.**

W niniejszej sprawie odwołujący się – K. T. zawarł w dniu 1 kwietnia 2019 r. aneks do umowy o pracę z dnia 14 marca 2016 r., na mocy którego strony ustaliły, że w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących rodzaju umówionej pracy i wynagrodzenia będą obowiązywały następujące nowe warunki: pełny wymiar czasu pracy, stanowisko kierownika regionalnego i wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł brutto miesięcznie. Natomiast ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczonego na podstawie tego aneksu do umowy o pracę, to jest podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Według organu rentowego od dnia 1 kwietnia 2019 r. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonego u płatnika powinna stanowić kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo w miesiącach listopadzie i grudniu 2018 r. ustalił podstawę wymiaru składek w kwocie 0,00 zł.

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie nie podziela stanowiska organu rentowego.

Jak wynika bowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - z całą pewnością od kwietnia 2019 r. zakres obowiązków pracowniczych wnioskodawcy uległ znacznemu zwiększeniu. Na powierzone mu obowiązki poświęcał on bardzo dużą ilość czasu i pozostawał w ciągłej dyspozycji, co uzasadniało zatem także zwiększenie wynagrodzenia. Powyższe wynika bezsprzecznie nie tylko z zeznań odwołującego, ale także z zeznań świadków - jego bezpośrednich podwładnych oraz dokumentów dotyczących faktycznie wykonywanych inwestycji przez płatnika.

Ubezpieczony w sposób rzeczywisty wykonywał obowiązki kierownika regionalnego i został wówczas dodatkowo odpowiedzialny także za pozyskiwanie zleceń, a jednocześnie nadal nadzorował ich wykonywanie. Zajął się bardzo szerokim zakresem czynności, tj. począwszy od zakupów przez kontakt z klientem, z kierownikiem budowy, kontrolą inwestycji, aż do końcowego odbioru robót. Wnioskodawca podpisywał protokoły odbioru robót na każdym etapie jako reprezentujący płatnika - wykonawcę robót. Firma - tak samo jak we wcześniejszym okresie - nadal działała na terenie całej Polski, a zespół pracowników był ten sam i wynosił od 3 do 20 osób. Wnioskodawca kierował i nadzorował ich pracę a także pracował razem z nimi. Ubezpieczony przekazywał im polecenia wydane przez P. Ś.. Wnioskodawca na tym stanowisku pracy brał czynny udział przy rozliczaniu kontraktów budowlanych i przy pozyskiwaniu kontraktów. Wnioskodawca organizował wyjazdy ekipy budowlanej po całej Polsce, zawoził pracowników na teren budowy i przywoził, organizował też kwatery pracownicze. Ubezpieczony pośredniczył też w przekazywaniu wynagrodzenia podległym pracownikom. Wynagrodzenie przekazywał pracownikom K. T.. Faktycznie bezpośrednim przełożonym wnioskodawcy analogicznie jak we wcześniejszym okresie jego zatrudnienia był mąż zainteresowanej P. Ś., on wydawał mu polecenia służbowe. W ostatnim kwartale 2019 r. wnioskodawca nadzorował prace w P. w sklepie (...), w P. w sklepie (...), na początku 2020 r. w T. w P.. Ostatnie prace jakie wykonali pracownicy płatnika były świadczone w Supermarkecie (...) w Ż. w okresie od września do końca 2020 r.

Uznać zatem trzeba, że od momentu objęcia stanowiska kierownika regionalnego, zakres obowiązków K. T. uległ znacznemu zwiększeniu i był dostosowany przede wszystkim do zajmowanego przez niego stanowiska i zakresu odpowiedzialności. W związku z tym, zdaniem Sądu, nie można było tego zignorować przy ocenie ekwiwalentności i godziwości kwoty jego wynagrodzenia. Organ rentowy wskazanej okoliczności nie uwzględnił, ustalając wynagrodzenie w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy nie wyprowadził właściwych wniosków, co do ilości i jakości pracy odwołującego.

Całokształt zebranego materiału dowodowego jednoznacznie potwierdził, że ilość pracy wnioskodawcy i jego zaangażowanie w pracę były bardzo duże. Przy tym zaakcentować należy, że odwołujący legitymuje się wyższym technicznym wykształceniem. Posiadał on także doświadczenie zawodowe na kierowniczym stanowisku zdobyte w firmie płatnika, gdyż świadczył u niego pracę od 2016 r.

Nie można było zatem przedmiotowego doświadczenia i posiadanych kwalifikacji nie uwzględnić. W przypadku ubezpieczonego wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę z dnia 1.04.2019 r. znajduje zatem uzasadnienie w posiadanym wykształceniu i kwalifikacjach. W przypadku bowiem ustalenia wysokości wynagrodzenia powinno uwzględniać się doświadczenie zawodowe oraz wysokie kwalifikacje, takie jakie posiada odwołujący.

Zresztą sam fakt świadczenia pracy w spornym okresie nie był kwestionowany przez organ rentowy. Niewątpliwie zaś podpisanie aneksu do umowy o pracę z wnioskodawcą było podyktowane koniecznością dostosowania jego wynagrodzenia do obszernego zakresu obowiązków na stanowisku kierownika regionalnego. Nie budzi przy tym zastrzeżeń Sądu, że to właśnie odwołującemu pracodawca postanowił powierzyć to stanowisko z racji tego, że legitymuje się on odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem zawodowym i jako kilkuletni pracownik tej firmy był osobą godną zaufania. Od 2016 r. ubezpieczony bez zastrzeżeń wykonywał obowiązki pracownicze na stanowisku kierownika robót.

Z tych też względów nie budzi żadnych zastrzeżeń zawarcie aneksu do umowy o pracę i urealnienie jego płacy, która jednocześnie została dostosowana do powierzzonego mu szerokiego zakresu obowiązków.

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd Okręgowy ocenił, że ustalenie tak szerokiego zakresu obowiązków wnioskodawcy uzasadniało przyznanie mu większego wynagrodzenia, niż to, które uzyskiwał on we wcześniejszym etapie zatrudnienia. Sąd doszedł do przekonania, że minimalne wynagrodzenie za pracę, byłoby wynagrodzeniem zaniżonym a po podpisaniu aneksu do umowy o pracę wnioskodawca powinien być wynagradzany odpowiednio wyżej, co było związane także z bardzo dużym wkładem pracy i zwiększonym zakresem odpowiedzialności. Wskazana kwota 5.000 zł była racjonalna i uzasadniona zarówno z punktu widzenia interesu pracodawcy, jak i interesu pracownika.

Podkreślić należy, że w dacie zawarcia spornego aneksu do umowy o pracę pracodawca przewidywał, że jego problemy finansowe będą miały jedynie charakter przejściowy, gdyż liczył, że kolejne inwestycje pozwolą na spłacenie zaległości. Dlatego umowy o pracę z pracownikami nie uległy rozwiązaniu. Dopiero zaś w listopadzie 2019 r. wydano postanowienie o pozbawieniu M. Ś. prawa do prowadzenia działalności gospodarczej.

Mając na względzie powyższe Sąd uznał, że w przypadku wnioskodawcy, z uwagi na posiadane doświadczenie zawodowe i kwalifikacje, a także wykonywanie na rzecz płatnika szeregu zadań na całym etapie procesu budowlanego o dużym zakresie odpowiedzialności przyznane mu wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie stanowi wynagrodzenie godziwe, a tym samym nie narusza zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w zatrudnieniu.

Dodatkowo podkreślić trzeba, że ubezpieczony realnie świadczący pracę zgodnie z treścią umowy o pracę, nie może ponosić ujemnych skutków związanych z nierzetelnością płatnika i nieopłacania przez niego jako pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne za pracownika.

Na marginesie wskazać tylko należy, że kwestia dotycząca okresu podlegania przez wnioskodawcę ubezpieczeniom społecznym po dacie 1 listopada 2019 r. była już przedmiotem prawomocnego rozstrzygnięcia sądu.

W związku z powyższym skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawia się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2018 r., I PK 121/17, LEX nr 2508169).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku uznając odwołanie wnioskodawcy za zasadne.

K.B.