

Sygn. akt VII U 1054/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2017 r.

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

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2017 r. w Warszawie
sprawy K. L.

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

o ustalenie podstawy wymiaru składek

z udziałem (...) Sp. z o.o.

Sp. K. z siedzibą w W.

na skutek odwołania K. L.

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

z dnia 10 maja 2016 r., nr: (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt. VII U 1054/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 maja 2016 r., nr: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. L. podlegającej ubezpieczeniom, jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W. wynosi w okresie od dnia 1 grudnia 2015 r. 1.850,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 14 czerwca 2016 r. ubezpieczona **K. L.**, złożyła za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji ww. organu rentowego z dnia 10 maja 2016 r., nr: (...), ustalającej, że określona w stosunku do niej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W. od dnia 1 grudnia 2015 r. wynosi miesięcznie 1.850,00 zł brutto. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego wyrażonym w zaskarżonej decyzji. Podniosła, że pogląd, jakoby organ rentowy mógł ustalić ze względu na zasady współżycia społecznego, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami jest nieważna, a ustalenia w niej zawarte nie obowiązują organu w zakresie w jakim ustala on podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jest sprzeczny z literalnym brzmieniem art. 18 ust. 1 i ust. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz narusza zasadę swobody umów wyrażoną w art. 353⁽¹⁾ k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ponadto, zdaniem odwołującej, jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, za obejście ustawy nie można uznać ustalenia przez strony umowy o

pracę wysokiego wynagrodzenia. Ustalenie wysokiego wynagrodzenia nawet, gdy już na pierwszy rzut oka jest ono nadmierne, nie jest w ogóle sprzeczne z prawem, poza szczególnymi przypadkami, gdy jego wysokość jest limitowana przez przepisy. Prawo nie zakazuje także zatrudniania kobiet w ciąży, a przeciwnie odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga natomiast uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji, a brak takich ustaleń powoduje niemożność ustalenia nieważności umowy ze względu na art. 58 § 2 k.c.

Odwołująca wskazała również, że w jej ocenie ustalenie przez organ rentowy wynagrodzenia na poziomie 1.850,00 zł brutto za rzeczywiście wykonywaną pracę przez jest sprzeczne z logiką, zasadami współżycia społecznego i zebrany materiał dowodowy. Podkreśliła, że punktem odniesienia dla ustalenia wysokości jej wynagrodzenia była płaca uzyskiwana przez główną księgową, wykonującą usługi na rzecz zainteresowanej Spółki w wymiarze 1/3 etatu, a której miesięczne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę wynosi 4.260,00 zł brutto. Ubezpieczona zaznaczyła, że co prawda zakres obowiązków i odpowiedzialności głównej księgowej jest znacznie większy aniżeli Referenta ds. księgowości, jednak wykonując obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy uzyskiwała wynagrodzenie nieznacznie mniejsze, jak główna księgowa, pracująca na 1/3 etatu. W ocenie odwołującej niezasadnym jest także przyjmowanie, jako punktu odniesienia jej poprzedniego wynagrodzenia, które i tak, było wyższe niż ustalone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na mocy zaskarżonej decyzji. Po pierwsze wskazała, że wysokość jej poprzedniego wynagrodzenia została ustalona w 2007 r. w innych okolicznościach gospodarczych, gdy dopiero zdobyła pierwsze doświadczenia zawodowe. Ponadto zakres jej obowiązków ograniczał się wyłącznie do obsługi księgowej, natomiast na rzecz zainteresowanej Spółki wykonywała ona obsługę marketingową, jak również bieżącą pracę biurową, polegającą na obsłudze zleceń. Zatem zakres jej obowiązków był szerszy, co w pełni uzasadniało przyznanie jej wyższego wynagrodzenia. Podkreśliła także, że średnie zarobki na stanowisku referenta ds. księgowości wahają się w przedziale od 1.096,00 zł netto do 2.500,00 zł netto, natomiast zarobki specjalisty ds. marketingu wahają się od 3.132,00 zł brutto do 5.508,00 zł brutto. Ponadto okoliczność, jaką należy uwzględnić w niniejszej sprawie jest także zamieszkiwanie przez nią w W., a więc w mieście, w którym zarobki są najwyższe, przez co ustalenie wynagrodzenia oscyluje w okolicach górnej granicy wskazanych powyżej przedziałów. Ubezpieczona podała, że jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, mediana wynagrodzeń Polaków różni się znacząco w zależności od wielkości miejscowości, w której się pracuje. Najmniejsze wynagrodzenia otrzymują pracownicy w małych miastach, a największe pracownicy zatrudnieni w W.. Organ rentowy kwestionując natomiast podstawę wymiaru składek powołał się na mgliste przesłanki, nie podważając przy tym, że K. L. rzeczywiście świadczyła pracę i to w pełnym wymiarze etatu. Zdaniem odwołującej, jeżeli organ rentowy uznałby, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie było zbyt wysokie, to powinien był ustalić wysokość podstawy wymiaru składek, biorąc pod uwagę zarówno opisane powyżej okoliczności, jak i wytyczne Sądu Najwyższego. Dodatkowo, zdaniem odwołującej, organ rentowy nie wyjaśnił, którym materiałem dowodowym przedłożonym zarówno przez nią, jak i przez spółkę odmówił wiarygodności i z jakich konkretnie przyczyn, a nadto na jakiej podstawie przyjął, że wysokość wynagrodzenia została ustalona przez strony wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (odwołanie z dnia 14 czerwca 2016 r., k. 2-5 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 14 lipca 2016 r., **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania K. L. na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. Organ rentowy zaznaczył, że ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w krótkim czasie przed dochodzeniem roszczenia o zasiłek, a jej wynagrodzenie zostało ustalone na bardzo wysokim poziomie. Zgodnie z umową o pracę zawartą od dnia 1 grudnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem wynoszącym 4.200,00 zł brutto, odwołująca świadczyła pracę jedynie przez półtora miesiąca. Co więcej w okresie od dnia 25 kwietnia 2008 r. do dnia 27 maja 2011 r. była zatrudniona u innego pracodawcy na stanowisku księgowej, z podstawą jedynie nieznacznie przekraczającą kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Natomiast z tytułu zatrudnienia u ww. płatnika składek odwołująca zajmowała stanowisko referenta, które należy do najniższego szczebla zaszerogowania. Jednocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że odwołująca w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. była zgłoszona do ubezpieczeń, jako pracownik w zainteresowanej Spółce i z tego tytułu od dnia 22 kwietnia 2012 r. przebywała na zasiłku macierzyńskim. Jak wynika natomiast z zapisów na koncie ubezpieczonej, zgłoszenie u obu płatników

poprzedzone było półrocznym okresem nieposiadania żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych przez odwołującą. Natomiast analiza konta płatnika składek wykazała, że zainteresowana Spółka nigdy nie zgłaszała pracowników do ubezpieczeń z tytułu zawartej umowy o pracę z kwotą wyższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie bez znaczenia dla zasadności zaskarżonej decyzji jest również okoliczność, że K. L. jest córką prezesa zarządu zainteresowanej Spółki. Wobec tych okoliczności organ rentowy stwierdził, że wysokość wynagrodzenia odwołującej została przyjęta przez strony umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, organ rentowy wskazał, że wobec poczynionych ustaleń przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. L. z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W. kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku, tj. 1.850,00 zł w 2016 r. (odpowiedź na odwołanie z dnia 14 lipca 2016 r., k. 7-8 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...)Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 10 listopada 2011 r. Przedmiotem działalności Spółki jest świadczenie usług w zakresie robót budowlanych i prac wykończeniowych, sprzedaż hurtowa drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego, działalność związana z doradztwem w zakresie informatyki oraz pozostałe formy udzielania kredytów. Zarząd Spółki jest dwuosobowy, w skład którego wchodzi M. J. oraz P. K., będący ojcem odwołującej K. L. (odpis z Krajowego Rejestru Sądowego – dokumentacja zgromadzona w aktach organu rentowego).

Ubezpieczona K. L. posiada wykształcenie średnie. W okresie od dnia 1 listopada 2006 r. do dnia 19 stycznia 2007 r. odwołująca była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pracownika biurowego w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., natomiast w okresie od dnia 25 kwietnia 2008 r. do dnia 27 maja 2011 r. świadczyła pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku księgowej w (...) Spółce cywilnej (...) z siedzibą w W.. Jednocześnie w trakcie powyższego zatrudnienia, ubezpieczona przez okres trzech lat prowadziła własną firmę odzieżową, a w okresie od grudnia 2011 r. do kwietnia 2012 r. wykonywała pracę na stanowisku księgowej w zainteresowanej Spółce, po czym udała się na urlop macierzyński, a następnie wychowawczy w związku z urodzeniem pierwszego dziecka. W grudniu 2015 r., odwołująca ponownie podjęła zatrudnienie u ojca P. K. w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w W. na stanowisku referenta ds. księgowości i marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy oraz za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 4.200,00 zł. Zatrudnienie odwołującej było podyktowane podjęciem przez Zarząd Spółki decyzji, co do tego, aby księgowość była prowadzona przez pracownika Spółki, a nie firmę zewnętrzną. Termin zatrudnienia odwołującej, przypadający na dzień 1 grudnia 2015 r., był natomiast związany z koniecznością pozyskania pomocy dla głównej księgowej, co było związane z wykonaniem zadania, polegającego na przygotowaniu dokumentacji dla sporządzenia sprawozdania finansowego za 2015 r. Docelowo odwołująca miała także przejąć obowiązki wspólników związane z prowadzeniem przez nich działalności marketingowej celem zwiększenia wyników sprzedażowych Spółki, zwłaszcza w zakresie przeprowadzania analizy rynkowej i pozyskiwania nowych zleceń. Pierwsza umowa o pracę została zawarta z odwołującą na okres próbny, tj. od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych ubezpieczona przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na ww. stanowisku, jak również odbyła szkolenie w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2015 r., świadectwo pracy z dnia 27 maja 2011 r., świadectwo pracy z dnia 24 stycznia 2007 r., orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 1 grudnia 2015 r., karta szkolenia wstępnego w zakresie bhp - dokumentacja zgromadzona w aktach organu rentowego, zeznania odwołującej k. 27-30, k. 117 a.s.).

W dniu 1 marca 2016 r. odwołująca została ponownie zatrudniona przez M. J. oraz P. K. w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej na stanowisku referenta ds. księgowości i marketingu w wymiarze pełnego etatu. Powyższa umowa została zawarta na okres od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r., tj. na czas określony do dnia porodu. Na podstawie tej umowy odwołująca otrzymała tożsame wynagrodzenie, co na okresie próbnym w kwocie 4.200,00 zł brutto. W trakcie trwania powyższego zatrudnienia do zakresu obowiązków odwołującej należało prowadzenie rachunkowości jednostki zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami, polegające na sporządzaniu,

przyjmowaniu, obiegu, archiwowaniu i kontroli dokumentów w sposób zapewniający właściwy przebieg operacji gospodarczych i ochronę mienia będącego w posiadaniu jednostki, bieżącym i prawidłowym prowadzeniu księgowości analitycznej i syntetycznej według obowiązującej klasyfikacji, planu kont oraz sprawozdawczości finansowej w sposób umożliwiający terminowe przekazywanie rzetelnych informacji ekonomicznych, ochronę mienia, będącego w posiadaniu jednostki oraz terminowe i prawidłowe rozliczanie osób majątkowo odpowiedzialnych za to mienie, a także prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych. Odwołująca była także zobowiązana do prowadzenia gospodarki finansowej jednostki zgodnie z obowiązującymi zasadami, a zwłaszcza, do wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi, zgodnie z przepisami dotyczącymi zasad wykonywania budżetu, będącymi w dyspozycji jednostki, zapewniania pod względem finansowym prawidłowości umów zawieranych przez jednostkę, przestrzegania zasad rozliczeń pieniężnych i ochrony wartości pieniężnych, zapewniania terminowego ściągania należności i dochodzenia roszczeń spornych oraz spłaty zobowiązań, ewidencjonowania wynagrodzenia według obowiązujących przepisów na kartach wynagrodzeń, sporządzania listy wynagrodzeń pracowników w oparciu o karty wynagrodzeń, rozliczania zaliczek udzielanych pracownikom oraz delegacji, rozliczania spisów z natury księgozbiorów, przedmiotów nietrwałych i środków trwałych, sporządzania rocznego wykazu wynagrodzeń pracowników, a także dokonywania rocznych rozliczeń podatku dochodowego pracowników. Wszystkie opisane powyżej czynności ubezpieczona wykonywała pod nadzorem głównej księgowej E. J., zatrudnionej w Spółce w oparciu o umowę na czas nieokreślony w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 4.260,00 zł. Wymiar czasu pracy odwołującej wynosił 7 godzin dziennie i kształtował się w przedziale czasowym od 8:30 do 15:30 od poniedziałku do piątku. Praca była wykonywana w biurze produkcyjno-marketingowym w W. przy ul. (...) (umowa o pracę z dnia 1 marca 2016 r., zakres obowiązków - dokumentacja zgromadzona w aktach organu rentowego, umowa o pracę z dnia 3 sierpnia 2015 r. k. 6 a.s.).

W momencie zatrudnienia odwołującej w (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W., Spółka zatrudniała łącznie siedem osób, w tym dwie księgowe, jedną z wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym netto w wysokości 3.500,00 zł oraz główną księgową w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym netto w wysokości 3.000,00 zł. Łączne przychody każdego ze wspólników Spółki z tytułu dywidendy i zatrudnienia w 2015 r. wynosiły około 10.000,00 zł miesięcznie. Spółka nie posiadała także zaległości podatkowych, jak również zaległości z tytułu należności składowych względem organu rentowego. W grudniu 2015 r. dział księgowości Spółki zgłosił zapotrzebowanie na nowego pracownika w związku z koniecznością rozliczenia dużej umowy, zawartej z (...) w W., jak również koniecznością sporządzenia dużej liczby bilansów i sprawozdania finansowego za 2015 r. W związku z powyższym, wspólnicy Spółki zdecydowali się zatrudnić do pomocy odwołującą K. L. tym bardziej, że posiadała ona znajomość funkcjonującego w Spółce programu księgowego. Odwołująca przejęła prowadzenie księgowości Spółki od dotychczasowej księgowej J. G., która wprowadziła ją w zakres powierzonych obowiązków. Do głównych zadań odwołującej należało sporządzanie list płac, poleceń księgowania, rejestrów VAT, analiz kont do bilansu, potwierdzeń sald oraz wystawianie faktur. Ubezpieczona księgowała dokumenty Spółki oraz przygotowywała dokumentację do bilansu za 2015 r., jak również sprawozdania finansowego za 2016 r. W momencie podjęcia zatrudnienia, odwołująca była w ciąży, jednak z uwagi na dobry stan zdrowia brak było przeciwwskazań do podjęcia przez nią pracy na ww. stanowisku referenta ds. księgowości (dokumentacja księgowa - dokumentacja zgromadzona w aktach organu rentowego, zeznania zainteresowanego k. 118-120, k. 155-156, zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach z dnia 20 grudnia 2016 r. k. 56-57, zaświadczenie o niezaleganiu w opłacaniu składek k. 58, opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii dr n. med. S. B. z dnia 10 lutego 2017 r. k. 93-94 a.s.).

Odwołująca była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W., początkowo w okresie od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r.. Z tego tytułu od dnia 22 kwietnia 2012 r. przebywała na zasiłku macierzyńskim. Następnie odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia ww. Spółce od dnia 1 grudnia 2015 r. Jak wynika z dokumentów rozliczeniowych złożonych przez płatnika składek, w okresie od dnia 14 stycznia 2016 r. do dnia 15 lutego 2016 r. odwołująca pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, natomiast od dnia 16 lutego 2016 r. przebywała na zasiłku chorobowym. Analiza konta płatnika składek wykazała także, że płatnik składek nigdy nie zgłosił do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia żadnego pracownika z kwotą wyższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bezsporne).

W dniu 14 stycznia 2016 r. w związku z ciążą K. L. stała się niezdolna do pracy i uzyskała zwolnienie lekarskie, na którym przebywała aż do dnia porodu. Następnie odwołująca przebywała na urlopie macierzyńskim. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie wspólnicy zainteresowanej Spółki nie zatrudnili nikogo na jej miejsce, przejmując dotychczas wykonywane przez nią obowiązki. Płatnik składek zatrudnił co prawda nowego pracownika w osobie M. Ź. – inżyniera budownictwa, jednak został mu powierzony inny zakres obowiązków, związany przede wszystkim z przygotowywaniem ofert przetargowych, realizacją umów budowlanych, autoryzacją zamówień oraz kompletowaniem związanej z tym dokumentacji. Wynagrodzenie M. Ź. zostało określone na kwotę w wysokości 4.928,00 zł i było dostosowane do jego wysokich kwalifikacji związanych z ukończeniem studiów wyższych na Politechnice (...) na kierunku inżynierii komunikacyjnej oraz dotychczasowego doświadczenia zawodowego (dokumentacja medyczna k. 63-73, k. 78-90, opinia biegłego sądowego dr n. med. S. B. z dnia 10 lutego 2017 r. k. 93-94, kwestionariusz osobowy k. 123, odpis dyplomu k. 125, świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2009 r. k. 126, umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2014 r. k. 133, zakres obowiązków k. 143-145 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z podejrzeniem zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej oraz świadczeń pieniężnych płynących z tego tytułu, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia K. L. do ubezpieczeń społecznych, o czym zawiadomił odwołującą oraz zainteresowaną Spółkę. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 10 maja 2016 r. decyzję nr: (...), w której ustalił, że podstawa wymiaru składek dla K. L. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W. od dnia 1 grudnia 2015 r. wynosi miesięcznie kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1.850,00 zł brutto miesięcznie (zawiadomienia o wszczęciu postępowania wyjaśniającego z dnia 10 marca 2016 r., decyzja ZUS z dnia 10 maja 2016 r., nr: (...) - dokumentacja zgromadzona w aktach organu rentowego).

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego, K. L. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie z dnia 14 czerwca 2016 r., k. 2-5 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, obejmującego dowody z dokumentów prywatnych przedłożonych przez strony postępowania, dokumentów załączonych do akt organu rentowego, oraz zeznań stron – odwołującej K. L. (k. 27-30 a.s.) oraz zainteresowanego M. J. (k. 118-120 a.s.).

Sąd dał wiarę załączonym do akt sprawy dokumentom w zakresie wskazanym w ustaleniach stanu faktycznego. Dokumenty były wiarygodne, nie były kwestionowane przez strony, a zatem nie było podstaw do ich nieuwzględnienia. W powyższym zakresie Sąd uwzględnił opinię sporządzoną przez biegłego sądowego z zakresu ginekologii dr n. med. S. B., który wskazał, że odwołująca nie miała przeciwwskazań medycznych do podjęcia zatrudnienia na stanowisku referenta ds. księgowości od dnia 1 grudnia 2015 r. Sąd uznał, że sporządzona opinia jest jasna, rzetelna i wyczerpująca. Ponadto została wykonana przez podmiot niezainteresowany wynikiem sprawy i posiadający specjalistyczną wiedzę. Z tych względów Sąd uznał opinie biegłego za wiarygodną oraz poczynił w oparciu o nią ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie.

Co do zasady Sąd Okręgowy ocenił, jako wiarygodne zeznania stron – odwołującej K. L. oraz wspólnika reprezentującego zainteresowaną Spółkę M. J.. Strony stosunkowo szczegółowo opisały charakter zatrudnienia odwołującej w (...) Sp. z o.o. S.K. z siedzibą w W., wskazały zakres wykonywanych przez nią obowiązków, główne zadania i zasady wynagradzania. Zeznania stron były spójne i pokrywały się ze sobą wzajemnie, znajdowały również potwierdzenie w przedłożonych przez strony dokumentach prywatnych, a organ rentowy ich nie kwestionował. Sąd nie dał jednak wiary ww. zeznaniom w zakresie, w jakim strony wskazywały, że zakres powierzonych odwołującej obowiązków uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia na poziomie wskazanym w umowie o pracę. Z zebranych przez Sąd dowodów wynika, że zatrudnienie odwołującej było podyktowane koniecznością pozyskania pomocy dla głównej księgowej, co z kolei było związane z wykonaniem zadania, polegającego na przygotowaniu dokumentacji dla sporządzenia sprawozdania finansowego za 2015 r. oraz rozliczeniem dużej umowy, zawartej z (...) w W.. Wskazać jednak należy, że po odejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie, co miało miejsce po upływie zaledwie dwóch

tygodni od podpisania umowy o pracę, zainteresowana Spółka nie zatrudniła nikogo na jej miejsce, a jej obowiązki zostały przejęte przez wspólników Spółki. Ponadto Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań stron w zakresie ich twierdzeń odnośnie posiadanych kwalifikacji zawodowych i odbytych szkoleń, albowiem twierdzenia te nie zostały potwierdzone żadną stosowną dokumentacją złożoną do akt sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. L. od decyzji organu rentowego z dnia 10 maja 2016 r. nr: (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez K. L. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę w wysokości 4.200,00 zł brutto, obniżając je do wysokości wynagrodzenia minimalnego. Organ rentowy dokonując wskazanego zabiegu skorzystał 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. 353¹ 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 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 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, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., 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 2009r., I UK 19/09).

W rozpoznawanej 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 dnia 14 listopada 2014r., III AUa 172/14).

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, że swoboda ta, w myśl art. 353¹ k.c., nie ma wymiaru absolutnego i podlega pewnym ograniczeniom, albowiem 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 (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) 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, t.j. 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 powinno 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 (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05). Ustawodawca świadomy potencjalnych nadużyć przewidział w art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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 w jego toku materiału dowodowego, a jej skutkiem była ocena, że wynagrodzenie K. L. ustalone w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2015 r. jest rażąco zawyżone. Ani strona odwołująca, ani zainteresowana nie wskazały w toku procesu argumentów bądź okoliczności przemawiających za tym, aby specyfika łączącego je stosunku pracy uzasadniała przyznanie wynagrodzenia w kwocie 4.200,00 zł brutto miesięcznie. Do takich wniosków Sąd doszedł, analizując m.in. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem pozostałych pracowników zwłaszcza w osobach: księgowej, zatrudnionej w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym netto w wysokości 3.500,00 zł oraz głównej księgowej zatrudnionej w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym netto w wysokości 3.000,00 zł. Sąd zwrócił uwagę na podniesioną przez odwołującą argumentację, zgodnie z którą zatrudniona na 1/3 etatu główna księgowa E. J. otrzymywała niemalże takie samo wynagrodzenie, jakie ustalono w stosunku do odwołującej, zatrudnionej na pełen etat w umowie o pracę z 1 grudnia 2015 r., co miało świadczyć o adekwatności i godziwości spornego wynagrodzenia. Wskazać jednak należy, że odwołująca nie była zatrudniona na stanowisku księgowej, a na stanowisku referenta ds. księgowości, a więc jej stanowisko znacząco różniło się od stanowiska, na którym zatrudniona była E. J., posiadająca stosowne uprawnienia i certyfikaty głównego księgowego. Jednocześnie wskazać należy, że stanowisko głównego księgowego sprawuje osoba, który przyjmuje na siebie odpowiedzialność za prowadzenie księgowości całego przedsiębiorstwa w którym podjęła się pracować. Praca głównego księgowego jest ściśle powiązana z ogromnym stresem, wynikającym z podjęcia tak dużej odpowiedzialności. W większości przypadków główny księgowy nadzoruje także pracę podlegających mu innych księgowych na niższym szczeblu hierarchii zatrudnienia. Dlatego, też osoba na tym stanowisku jest jedną z najważniejszych osób w całym przedsiębiorstwie ze względu na powierzony zakres obowiązków. Powyższe niewątpliwie uzasadnia zatem przyznanie na rzecz E. J. wynagrodzenia we wskazanej wysokości, a zarazem wynagrodzenia, które w znacznym stopniu przewyższało wynagrodzenie odwołującej, zatrudnionej na o wiele niższym stanowisku pracy z zakresu księgowości. W ocenie Sądu, nie tylko dysproporcja w wynagrodzeniach ubezpieczonej i innych pracowników, w tym przede wszystkim głównej księgowej, ale i zakres powierzonych jej obowiązków nie był wymierny w stosunku do ustalonej w umowie o pracę wysokiej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto

w kontekście dysproporcji w zarobkach pracowników zatrudnionych u płatnika składek na uwagę zasługuje także okoliczność, że po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie wspólnicy zainteresowanej Spółki nie zatrudnili nikogo na jej miejsce, przejmując samodzielnie dotychczas wykonywane przez nią obowiązki. Płatnik składek zatrudnił, co prawda nowego pracownika w osobie M. Ż. – inżyniera budownictwa, jednak został mu powierzony inny zakres obowiązków, związany przede wszystkim z przygotowywaniem ofert przetargowych, realizacją umów budowlanych, autoryzacją zamówień oraz kompletowaniem związanej z tym dokumentacji. Wynagrodzenie M. Ż. zostało określone na kwotę w wysokości 4.928,00 zł i było dostosowane do jego wysokich kwalifikacji związanych z ukończeniem studiów wyższych na Politechnice (...) na kierunku inżynierii komunikacyjnej oraz dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że odwołująca pracowała w zainteresowanej Spółce zaledwie przez kilka miesięcy (od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 22 kwietnia 2012 r.), zaś pozostały okres zatrudnienia spędziła na zwolnieniach lekarskich związanych z pierwszą i drugą ciążą, a następnie na urlopach macierzyńskim i wychowawczym. Ponadto każdy stosunek pracy z odwołującą, charakteryzujący się wysokim wynagrodzeniem był z nią nawiązywany w momencie kiedy była ona w ciąży i po krótkim okresie świadczenia pracy udawała się na zwolnienia lekarskie, a następnie korzystała ze świadczeń, przysługujących jej z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę w umowie z dnia 01 grudnia 2015 r. było zawyżone – nie było bowiem adekwatne do wartości świadczonej przez odwołującą przez krótki okres czasu pracy, a także było nieadekwatne w stosunku do wynagrodzenia innych osób zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach u ww. płatnika składek. Ponadto co w rozpatrywanej sprawie jest chyba najbardziej istotne to to, że jak wykazała analiza konta płatnika składek, zainteresowana Spółka nigdy nie zgłaszała pracowników do ubezpieczeń z tytułu zawartej umowy o pracę z kwotą wyższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wobec tego, za przyzwoleniem stron stosunku pracy, a nawet przy ich pełnej świadomości i aprobachie, doszło do naruszenia zasady solidaryzmu. Ubezpieczona bowiem, pomimo pełnej świadomości jej i płatnika składek, nie partycypując w tworzeniu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, do którego trafiłyby składki od jej wysokiego wynagrodzenia, domaga się od Zakładu wypłaty świadczeń w wysokości adekwatnej do podstawy wymiaru składek wynoszącej 4.200,00 zł. Zdaniem Sądu, już choćby z tego względu takie działanie nie zasługuje na ochronę, a wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Ponadto należy także zauważyć, że stanowisko, na którym została zatrudniona odwołująca miało niejako charakter pomocniczy, albowiem w grudniu 2015 r. dział księgowości Spółki zgłosił zapotrzebowanie na nowego pracownika w związku z koniecznością rozliczenia dużej umowy, zawartej z (...) w W., jak również koniecznością sporządzenia dużej liczby bilansów i sprawozdania finansowego za 2015 r. W związku z powyższym, wspólnicy Spółki zdecydowali się zatrudnić do pomocy dla głównej księgowej odwołującą K. L., która wszystkie powierzone obowiązki pracownicze wykonywała pod jej nadzorem. Tym samym stanowisko odwołującej nie było stanowiskiem stricte samodzielnym, albowiem wszystkie najważniejsze zadania z zakresu księgowości wykonywała główna księgowa E. J., która jednocześnie sprawowała kontrolę nad prawidłowością obowiązków wykonywanych przez odwołującą, podpisując się obok odwołującej na przygotowywanych przez nią dokumentach księgowych. Nie sposób także pominąć faktu, że K. L., posiada wykształcenie średnie i nie posiada stosownych uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku księgowej. W toku postępowania strony co prawda podnosiły okoliczność, że odwołująca odbyła stosowne szkolenia z zakresu księgowości, jednak w żaden sposób faktu tego nie udokumentowały. W tym zakresie wątpliwym zatem wydaje się ustalenie wynagrodzenia odwołującej na poziomie 4.200,00 zł brutto zwłaszcza mając na uwadze fakt, że łączne przychody każdego ze wspólników Spółki z tytułu dywidendy i zatrudnienia w 2015 r. wynosiły około 10.000,00 zł miesięcznie. Wynagrodzenie odwołującej stanowiło zatem niemal połowę wynagrodzenia każdego ze wspólników Spółki. W tej mierze należy ocenić także kwestię związaną z charakterem wykonywanych przez odwołującą czynności. Jeżeli bowiem chodzi o sporządzone przez odwołującą dokumenty księgowe, to nie było ich dużo. Sporządzenie listy płac, czy innego rodzaju deklaracji raz w miesiącu nie mogło być ani skomplikowane, ani pracochłonne, tym bardziej, że było wykonywane za pomocą specjalnego programu komputerowego. Podobnie należy ocenić kwestię związaną z wystawianiem faktur, co również nie wymagało od odwołującej znacznych nakładów czasu pracy. To zatem obrazuje skalę obciążania odwołującej, jako referenta ds. księgowości oraz brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia osoby na tym stanowisku pracy. Z kolei co do rozliczenia

umowy zawartej z (...) w W., to wskazać należy, że w aktach sprawy brak jest stosownego dokumentu w tym zakresie, jednak nawet gdyby przyjąć, że odwołująca wykonała to zadanie, to wskazać należy, że miało ono charakter wyłącznie jednorazowy, podobnie jak sporządzenie bilansu za 2015 r. Niewątpliwie zatem Spółka z uwagi na niewielką liczbę dokumentów do księgowania i przygotowania, nie potrzebowała pracownika na stanowisku referenta ds. księgowości, na co wskazuje chociażby fakt, że po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie wspólnicy zainteresowanej Spółki nie zatrudnili nikogo na jej miejsce, przejmując samodzielnie dotychczas wykonywane przez nią obowiązki. W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju stanowisko zostało powierzone odwołującej, aby przydać znaczenia temu, czym się zajmowała i poniekąd uzasadnić, uwiarygodnić wynagrodzenie w tak znaczącej kwocie, która nie była adekwatna do prac realizowanych przez K. L..

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane okoliczności nie dały podstaw do uznania, że ustalona w umowie o pracę z 1 grudnia 2015 r. wysokość wynagrodzenia K. L. była adekwatna do powierzonych jej zakresu obowiązków oraz realnego nakładu pracy. Praca odwołującej obejmowała czynności o charakterze nieskomplikowanym i niewymagających szczególnych kompetencji, co nie mogło przemawiać za ustaleniem tak wysokiego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia w tym zakresie pozostają również i inne okoliczności, jak choćby fakt, że zainteresowana Spółka nigdy nie zgłaszała pracowników do ubezpieczeń z tytułu zawartej umowy o pracę z kwotą wyższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę oraz brak zatrudnienia pracownika w miejsce nieobecnej K. L. oraz przejęcie jej obowiązków przez wspólników Spółki. Podsumowując, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, zgodnie z którym zakres obowiązków ubezpieczonej, charakter i rodzaj wykonywanych przez nią czynności uzasadnia stwierdzenie, że wynagrodzeniem adekwatnym dla ubezpieczonej jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca w danym roku kalendarzowym. W tym zakresie na uwzględnienie nie zasługują także twierdzenia odwołującej odnośnie tego, że w obecnych realiach gospodarczych wynagrodzenia w wysokości 4.200,00 zł brutto nie należy uznać za wygórowanego. Wskazać bowiem należy, że jak wynika z przytoczonego powyżej stanowiska Sądu Najwyższego, wynagrodzenie powinno być dostosowane do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99). Agregacja zaprezentowanych powyżej rozważań prowadzi do wniosku, że uznanie za nieważną - w części przekraczającą minimalne wynagrodzenie za pracę - podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej zostało prawidłowo ustalone przez organ rentowy, albowiem poprzez świadomy zamiar osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu doszło do czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego.

Wobec powyższych ustaleń, Sąd Okręgowy stwierdził, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zgodna z prawem, co z kolei prowadziło do oddalenia odwołania K. L. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 10 maja 2016 r., nr: (...) na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., o czym orzeczono w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)