

Sygn. akt VII U 341/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2020 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 stycznia 2020 r. w Warszawie

sprawy K. Ł.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem PARAGRAF Sp z .o. o. z siedzibą w W. (płatnika składek)

na skutek odwołania K. Ł.

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

z dnia 14 grudnia 2018 r. numer: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z dnia 14 grudnia 2018 r. numer: (...) w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej K. Ł. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) z .o. o. z siedzibą w W. (płatnika składek) stanowi od dnia 1 czerwca 2018 r. 4.300,00 zł brutto (słownie: cztery tysiące trzysta złotych).

Sygn. akt VII U 341/19

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 22 stycznia 2019r. K. Ł. odwołała się od decyzji z dnia 14 grudnia 2018 roku, numer (...) odmawiającej jej prawa do zasiłku chorobowego za okres od 6 września do 20 listopada 2018 roku od wynagrodzenie które pobierała i od którego odprowadzane były składki na ubezpieczenie społeczne i podatek. Zaskarżonej decyzji zarzuciła błędne ustalenie stanu faktycznego, stwierdzenie, że stosunek pracy został zawarty dla pozor i niesłuszne obniżenie kwoty wynagrodzenia. Odwołująca wniosła o zmianę decyzji i przyznanie jej prawa do zasiłku za wskazany okres od kwoty rzeczywiście pobieranego wynagrodzenia

(odwołanie z dnia 22 stycznia 2019r. k. 3 a.s.)

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 19 lutego 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniosł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹§ 1 k.p.c. wskazując, że zaskarżona decyzja została wydana w oparciu o art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a) ustawy o systemie ubezpieczeń

społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778, ze zm. oraz art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r., poz. 459 j.t.) w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 108 j.t.) i jest prawnie oraz faktycznie uzasadniona.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowych wskazywał, że Odwołująca została zgłoszona przez ww. płatnika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w wymiarze 1/4 etatu od dnia 02.11.2015 r. do 31.05.2018 r., natomiast od dnia 01.06.2018 r. nastąpiła zmiana wielkości wynagrodzenia do kwoty 4300,00 zł brutto oraz etatu. Z kolei, w dniu 06.09.2018 r. ubezpieczona rozpoczęła absencję chorobową. organ rentowy wskazywał, że z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wynika, że zmiany w umowie o pracę od dnia 01.06.2018 r., dotyczące zarówno stanowiska, jak i zwiększenia zakresu obowiązków odwołującej, miały znaczenie czysto fikcyjne - płatnik nie udowodnił, aby ubezpieczona świadczyła pracę w zakresie nowych obowiązków. W czasie nieobecności odwołującej w pracy, jej obowiązki przejęli częściowo inni pracownicy, a częściowo Pani E. Ł. - wspólnik, niepobierający wynagrodzenia za pracę. Organ rentowy podkreślił, że K. Ł. ma najwyższe wynagrodzenie u ww. płatnika, w sytuacji gdy uposażenie jej poprzedniczki kształtowało się na poziomie 2100,00 zł brutto. Dotychczasowa partycypacja odwołującej w systemie ubezpieczeń społecznych nigdy nie była na tak wysokim poziomie.

W ocenie organu rentowego ustalenie dla K. Ł. wynagrodzenia w kwocie 4300,00 zł brutto na krótko przed możliwością przerwania czynności pracowniczych i skorzystania w niedalekiej perspektywie ze świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wskazuje, że oczywistym powodem tego posunięcia był zamiar zapewnienia ww. ochrony ubezpieczeniowej w odpowiedniej wysokości. Organ rentowy wskazywał, że oczywistym jest, że płatnik, jak i ubezpieczona opłacali jak najniższe składki dopóty, dopóki nie zaistniała potrzeba ochrony ubezpieczeniowej i uzyskania odpowiednio wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Zmiana wynagrodzenia nastąpiła w momencie, gdy w najbliższej przyszłości mogło to przełożyć się na wyższą kwotę zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Dlatego też, w ocenie organu rentowego zasadne jest obniżenie od dnia 01.06.2018 r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. Ł. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. do kwoty, którą stanowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie odpowiadającej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym, tj. kwoty 2100,00 zł brutto.

(odpowiedź na odwołanie z dnia 19 lutego 2019r. k. 5-6 a.s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Sp. z o.o. została zarejestrowana w KRS w dniu 15 kwietnia 2015 r. Wspólnikami spółki są E. Ł. 80 udziałów o wartości 4000 zł oraz K. Ł. 20 udziałów o wartości 1000 zł. W imieniu spółki do składania oświadczeń upoważniony jest każdy z członków zarządu samodzielnie. Na chwilę obecną w skład Zarządu wchodzi jedynie K. Ł. jako prezes zarządu. Spółka jest niewielką spółką o charakterze rodzinnym, w której część pracowników jest powiązana ze sobą więzami krwi. (odpis KRS k. 25 – 27v.).

Odwołująca się jest zatrudniona w zainteresowanej spółce od 2015 r. początkowo na 1/4 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 437, 50 zł brutto, a od 1 czerwca 2018 r. na cały etat z wynagrodzeniem 4300 zł. Powyższe spowodowane było z jednej strony faktem, iż odwołująca sprawowała opiekę nad swoim dzieckiem, które w 2018 r. zaczęło uczęszczać do przedszkola, z drugiej zaś strony w 2018 r. na emeryturę przeszedł drugi udziałowiec - matka odwołującej a odwołująca przejęła jej wszystkie obowiązki. Do czasu przejścia na emeryturę przez matkę odwołującej to ona podejmowała w spółce wszelkie decyzje. W związku z przejściem na emeryturę drugiego wspólnika zakres obowiązków odwołującej uległ znacznemu zwiększeniu m.in. o księgowaniem na księgach handlowych, księgi przychodu i rozchodu, bilanse zysku i strat, prowadzenie biura i nadzór nad pracownikami. W chwili obecnej odwołująca samodzielnie zarządza spółką, choć matka w dalszym ciągu wspiera ubezpieczoną i jej pomaga.

Odwołująca przechodząc na pełen etat z dniem 1 czerwca 2018 r. nie miała świadomości, iż jest w ciąży. W dniu 6 września 2018 r. odwołująca rozpoczęła absencję chorobową, w dniu 15 września trafiła do szpitala, zaś w dniu 18 września poroniła w 17 tygodniu ciąży. W okresie kiedy odwołująca przebywała na świadczeniu chorobowym

praca dotychczas przez nią wykonywana została rozłożona na pozostałych pracowników spółki. Obecnie odwołująca w dalszym ciągu jest zatrudnienia w zainteresowanej spółce z wyższym wynagrodzeniem w wysokości 4500 zł. od września 2019 r.

Pismem z dnia 15 października 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadomił odwołującą i zainteresowaną spółkę o wszczęciu postępowania wyjaśniającego, po przeprowadzeniu którego decyzją z dnia 14 grudnia 2018 r. nr. (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. Ł. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) Sp. z o.o. stanowi od dnia 1.06.2018 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 100,00 zł brutto.

(zawiadomienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego nieoznaczona kata a.r., decyzja z dnia 14 grudnia 2018 r. nieoznaczona karta a.r.)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów, a także zeznania ubezpieczonej K. Ł. (k. 48-49 a.s.).

Dokumenty stanowiące podstawę dokonanych ustaleń zostały ocenione w pełni jako wiarygodne, ponieważ ich autentyczność oraz treść nie budziły zastrzeżeń, nie były one również kwestionowane przez strony procesu.

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania odwołującej, ponieważ są spójne z treścią dokumentów, a ponadto wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Wynika z nich spójny obraz działalności zainteresowanej spółki, jej profilu działalności, sytuacji finansowej, stanu zatrudnienia oraz warunków zatrudnienia K. Ł.. Sąd nie miał podstaw, by odmówić wiarygodności zeznaniom we wskazanej części, ale także w zakresie innych okoliczności zaprezentowanych w zeznaniach.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. Ł. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. z dnia z dnia 14 grudnia 2018 roku, numer (...), podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez K. Ł. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ 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 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., 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 współżycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191,

z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ 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 sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalenie 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 1998r. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, 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 wymaganych 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, jak również kondycji finansowej pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień porozumienia 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. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie ubezpieczonej odpowiadające kwocie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, kwestionując tym samym kwotę wynagrodzenia przyjętą w aneksie do umowy o pracę z dnia 31.05.2018 r. Z kolei strona odwołująca wskazywała na zasadność kwoty wynagrodzenia, jaką ustaliły strony, podnosząc, że kwota ta powinna być przyjęta jako podstawa wymiaru składek. Sąd, kierując się treścią cytowanych wyżej przepisów oraz uwzględniając ugruntowane poglądy orzecznictwa i wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, stwierdził, że przewidziane w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy z dnia 1 lutego 2017 r. wynagrodzenie za pracę przysługujące K. Ł. było adekwatne w stosunku do powierzonych jej obowiązków, posiadanych przez nią kwalifikacji oraz czasu pracy. Zdaniem Sądu, przyjęcie przez organ rentowy, że w przypadku ubezpieczonej wynagrodzeniem adekwatnym jest wynagrodzenie minimalne, jest stanowiskiem błędnym. Przepisy ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2017r. poz. 847) wskazują pracodawcom, że osoby zatrudniane przez nich na podstawie umowy o pracę nie mogą być wynagradzane poniżej ustalonego przez ustawodawcę poziomu. Jednocześnie ustawodawca nie przewidział żadnego progu maksymalnego wynagrodzenia. Wobec tego, pracodawca uwzględniając ustawowe minimum w postaci płacy minimalnej, powinien tak ukształtować wynagrodzenie osoby zatrudnianej, aby uwzględniało ono wskazania wspomnianego wcześniej art. 78 k.p. Tenże przepis stanowi wyraz tego, że zamiarem ustawodawcy było wprowadzenie zasady zróżnicowania płacy w zależności od kwalifikacji oraz jakości i ilości pracy, a nie zrównywanie sytuacji płacowej pracowników poprzez wprowadzenie zasady przyznawania płacy minimalnej. Ustawa z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie została wprowadzona więc, aby ustalić płacę, którą będą otrzymywać wszyscy pracownicy, ale po to, by określić niezbędne minimum przysługujące pracownikowi i zasygnalizować pracodawcy, że nie może przyznawać wynagrodzenia, które byłoby niższe niż to minimum. W związku z tym nie można przyjmować, że każdy pracownik, niezależnie od posiadanego wykształcenia, zakresu obowiązków czy rodzaju wykonywanej pracy ma otrzymywać minimalne wynagrodzenie. Zgodnie z przytoczonymi wyżej poglądami orzecznictwa każdy stosunek pracy należy rozpatrywać indywidualnie w zakresie tego jakie zadania pracownik realizuje, jaka jest jego odpowiedzialność, jak jest oceniany przez pracodawcę, w jakim wymiarze czasu powierzone zadania realizuje i wreszcie jakie posiada kwalifikacje. Godziwość (adekwatność) wynagrodzenia, o której mowa w art. 13 k.p., powinna być oceniana w oparciu o te właśnie kryteria. Wobec tego

dla Sądu oczywistym jest, że osoby legitymujące się wysokimi kwalifikacjami, jako pracownicy w wyższym stopniu atrakcyjni na rynku pracy, powinny otrzymywać wyższe wynagrodzenie od pracowników niewykwalifikowanych.

Rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd wziął pod uwagę szereg okoliczności, które były istotne dla oceny wysokości wynagrodzenia przysługującego K. Ł.. Przede zebrany materiał dowodowy potwierdza, że spółka w której zatrudniona jest odwołująca jest niewielką spółką rodzinną, zaś dla ubezpieczonej dochód uzyskiwany w spółce stanowi jedyne źródło dochodu. Wraz z przejściem na emeryturę drugiego współwłaściciela spółki ubezpieczona przejęła wszystkie obowiązki dotychczas sprawowane przez niego - matkę odwołującej.

W tych okolicznościach zawarcie przez strony aneksu do umowy o pracę można, zdaniem Sądu, ocenić jako wyraz ewolucji zasad współpracy między stronami, której efektem było podwyższenie i stabilizacja warunków płacowych ubezpieczonej, w szczególności z uwagi na przejście w całości zarządzania rodzinną firmą i poświęcenia jej całego swojego czasu w wymiarze całego etatu. W ocenie Sądu trudno również zgodzić się ze stanowiskiem, że wynagrodzenie w wysokości 4300 zł brutto może zostać uznane za rażąco zawyżone, w szczególności biorąc pod uwagę, iż obecnie jej wynagrodzenie wynosi 4500 zł i jego wysokość nie jest kwestionowana przez organ rentowy. Również organ rentowy nie kwestionował wysokości tego wynagrodzenia przed zgłoszeniem wniosku o wypłatę świadczenia chorobowego i przyjmował składki od wyższej podstawy wymiaru składek. Niezależnie od tego należy zwrócić uwagę, że K. Ł. po podpisaniu aneksu zmieniającego z dniem 1 czerwca 2018 r. miała znacznie większy zakres obowiązków w porównaniu do okresu, kiedy wykonywała pracę na 1/4 etatu. Od 1 czerwca 2018 r. odwołująca przejęła wszystkie obowiązki dotychczas wykonywane przez jej współnika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wskazać także należy, iż odwołująca jest współnikiem mniejszościowym posiadającym jedynie 20 % udziałów, zaś jak wynika z ustalonego stanu faktycznego głównym udziałowcem w dalszym ciągu pozostaje matka odwołującej. Do czasu przejścia przez matkę odwołującej na emeryturę to ona sprawowała nadzór nad działalnością spółki i podejmowała w niej kluczowe decyzje. W tym kontekście wskazać należy, iż zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie współników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 227; wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 16 grudnia 1998r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 159; z dnia 2 lipca 1998r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 Nr 2, poz. 66; z dnia 14 marca 2001r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 23 października 2006r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 7 kwietnia 2010r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 3 sierpnia 2011r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Jedynie wyjątkowo, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych współników pozostaje iluzoryczny, Sąd Najwyższy nie uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010r., II UK 177/09, LEX nr 599767; wyrok z dnia 3 sierpnia 2011r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza także zatrudnienie współników wieloosobowych spółek z o.o. na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji współnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008r., I UK 162/08, M.P.P. 2009 nr 5, s. 268-271, z dnia 9 czerwca 2010r., II UK 33/10, LEX nr 598436). Dopuszczalność takiego zatrudnienia pracowniczego współników w dwuosobowej spółce z o.o. na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe, predestynują do zatrudnienia współnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). W orzecznictwie powiedziano już że: "Nie może być tak, że współnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej" (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008r., I UK 162/08).

Z uwagi na wskazane okoliczności, zdaniem Sądu, stanowiska organu rentowego nie można było podzielić. Zaznaczyć należy, że w toku postępowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił żadnych dowodów, które potwierdziłyby jego stanowisko. Argumentacja organu rentowego sprowadzała się właściwie do przedstawienia poszczególnych faktów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej bez pogłębionej analizy uwzględniającej w szczególności zakres obowiązków oraz ich zmianę w stosunku do okresu, kiedy ubezpieczona zatrudniona była w wymiarze 1/4 etatu. Organ rentowy ograniczył się w zasadzie do wyliczenia faktów i opisu łączącego strony stosunku prawnego, bez należytej analizy okoliczności. Strony tymczasem przedstawiły dowody, z których wynika, że kwota 4300 zł stanowiła wynagrodzenie godziwe i należne ubezpieczonej.

W ocenie Sądu tego rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, była istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, który przy tym posiadał środki na wypłatę ustalonej kwoty. Co prawda jak wskazywała ubezpieczona rok 2017 r. spółka zamknęła stratą, tym niemniej spowodowane to było zakupem lokalu przez spółkę. Ponadto w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomijskich, czego nie można bagatelizować, płaca za taką pracę jaką wykonywała ubezpieczona, musi być wyższa niż wynagrodzenie minimalne. Tymczasem organ rentowy, dokonując oceny, całkowicie pominął wskazane okoliczności i przyjął niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Jak było wskazane, płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zdania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tak właśnie jest również w rozpatrywanej sprawie, w której przyjęcie przez Zakład, że K. Ł. – osoba zarządzająca spółką, posiadająca kilkuletnie doświadczenie zawodowe, bardzo dobrze oceniana i wykonująca zadania wymagające zaangażowania, powinna otrzymywać płacę minimalną, zdaniem Sądu, narusza ww. przepis.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy uznał odwołanie K. Ł. za zasadne i na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia z dnia 14 grudnia 2018 roku, numer (...), orzekając jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć (...)