

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2022 r. w Warszawie

sprawy A. G. (1)

z udziałem A. G. (2)

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

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania A. G. (1)

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

z dnia 6 lipca 2020 r. znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia jako pracownika A. G. (1) u płatnika składek A. G. (2) wynosi od dnia 1 października 2019 r. 4.840 (cztery tysiące osiemset czterdzieści) złotych.

Sygn. akt VII U 1096/20

## UZASADNIENIE

W dniu 10 sierpnia 2020 r. A. G. (1) złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 6 lipca 2020 r. znak (...) zaskarżając ją w całości wniosła o jej zmianę i orzeczenie, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) odwołującej w okresie od dnia 1 października 2019 r. wynosi 4.840,00 zł miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołująca wskazała, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego wyrażonym w zaskarżonej decyzji, gdyż została oparta o błędną ocenę dowodów, nieprawidłowe ustalenia faktyczne. W ocenie odwołującej wadliwe było przyjęcie, że ustalonym stanie faktycznym można przyjąć iż umowa o pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, czy też zmierza do obejścia prawa. Odwołująca podkreśliła, że nadzór nad grupą pracowników, prowadzenie działań promocyjno – wizerunkowych wymagało zatrudnienia pracownika wykonującego te czynności. Odwołująca ponadto wskazała, że jako kierownik sklepu nie zajmowała się już sprzedażą. Stanowisko sprzedawcy, które A. G. (1) zajmowała początkowo miało na celu zdobycie przez nią doświadczenia zawodowego, wówczas nie miała kwalifikacji do nadzorowania zespołu pracowników i wykonywania innych obowiązków kierownika sklepu, w konsekwencji na stanowisku sprzedawcy uzyskiwała niższe wynagrodzenie, adekwatnie do jej ówczesnych kompetencji i doświadczenia. A. G. (2) z uwagi na dużą ilość obowiązków związanych z prowadzeniem firmy, jedynie incydentalnie i doraźnie zajmował się niektórymi czynnościami związanymi z

obowiązkami kierownika sklepu. Zdaniem odwołującej powyższe okoliczności wskazują, że wysokość przyznanego jej wynagrodzenia było uzasadniona. Co więcej A. G. (1) nie posiadała żadnej przerwy w zatrudnieniu bezpośrednio przed zmianą warunków pracy i płacy oraz była aktywna zawodowo. Odwołująca nie mogła przewidzieć w październiku 2019 r., że w lutym 2020 r. będzie niezdolna do pracy. A. G. (1) po przerwie związanej z macierzyństwem ma zamiar powrócić do pracy. Z kolei płatnik składek nie zamierza zatrudnić osoby na jej zastępstwo ponieważ darzy zaufaniem A. G. (1) i oczekuje na jej powrót do pracy. W ocenie odwołującej w okolicznościach sprawy nie może być mowy ani o zamiarze obejścia prawa, ani sprzeczności umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego. A. G. (1) została zatrudniona na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom i doświadczeniu za słuszne oraz niewygórowane wynagrodzenie, odpowiadające średniemu wynagrodzeniu na tym stanowisku (odwołanie, k. 5-13 a.s.).

W odpowiedzi na powyższe odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że A. G. (1) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik od 2 listopada 2011 r. do 30 września 2012 r. oraz od 1 października 2018 r. do nadal. W okresie od listopada 2011 r. do września 2012 r. wymiar czasu pracy odwołującej wynosił ¼ etatu oraz minimalne wynagrodzenie, od października 2018 r. do września 2019 r. wymiar czasu pracy odwołującej wynosił ½ etatu oraz minimalne wynagrodzenie, a od października 2019 r. wymiar czasu pracy odwołującej wynosi pełen etat oraz wynagrodzenie w wysokości 4.840 zł. Od 6 lutego 2020 r. do 7 czerwca 2020 r. A. G. (1) była niezdolna do pracy z powodu choroby, a od 8 czerwca 2020 r. złożyła wniosek o zasiłek macierzyński. Organ rentowy uznał, że aneks do umowy o pracę z dnia 30 września 2019r. miał na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie przez odwołującą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem ogółu ubezpieczonych. Organ rentowy podkreślił, że przed zmianą stanowiska A. G. (1) nie było osób zatrudnionych na równorzędnym stanowisku kierownika sklepu, a na jej miejsce nie została zatrudniona nowa osoba. W ocenie organu rentowego skoro obowiązki odwołującej były wykonywane w czasie jej nieobecności przez płatnika składek to brak było potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika sklepu. Zdaniem organu rentowego z korespondencji elektronicznej z okresu przed październikiem 2019 r., wynikają tożsame czynności wykonywane przed zmianą stanowiska ubezpieczonej ze stanowiska sprzedawcy na kierownika. Ponadto pozostali pracownicy płatnika składek zatrudnieni na stanowisku sprzedawcy w przeciwieństwie do ubezpieczonej mieli wyższe niż minimalne wynagrodzenie, co również budzi wątpliwości organu rentowego. Ponadto strony nie dostarczyły żadnego dokumentu potwierdzającego zmianę wysokości wynagrodzenia z minimalnego na kwotę w wysokości 4.840 zł. Organ rentowy obniżając podstawę wymiaru składek na kwotę 3.730 zł miał na uwadze wysokość wynagrodzenia pozostałych pracowników, które kształtowały się od minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 3.500 zł, ilość wykonywanych obowiązków oraz wysokości wynagrodzeń kierowników sklepu które wahają się od kwoty 3.730 zł do 5.750 zł (odpowiedź na odwołanie, k. 14-18 a.s.).

#### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. G. (2) prowadzi własną działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. G. (2) przy ul. (...) w W. - sklep z akwarystyką słodkowodną (bezsporne).

Wynagrodzenia innych pracowników płatnika składek zatrudnionych na stanowisku sprzedawcy wynoszą:

- 2.780 zł - N. D.,
- 2.780 zł - P. B. zatrudniony do 06/2019,
- 3.065 zł – K. J. zatrudniony do 03/2019 r.,
- 2.500 zł – G. N. zatrudniony do 08/2019 r.,
- 3.500 zł - M. P.,

- 2.780 zł – D. S. zatrudniony do 07/2019 r.,
- 2.800 zł – A. W. zatrudniony do 03/2020 r.,
- 3.493,08 zł - A. N.,
- 3.493,08 zł - P. S.,
- 3.061 zł - P. Ż.,
- 3.150 zł - A. S.,
- 2.600 zł - P. G..

(zestawienie wynagrodzeń pracowników w 2019-2020 r., k. 38 a.s.).

A. G. (1) była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy w (...) A. G. (2) i zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik od 2 listopada 2011 r. do 30 września 2012 r. w wymiarze ¼ etatu, ponieważ do 2017 roku studiowała. Następnie odwołująca od 1 października 2018 r. została zatrudniona przez płatnika składek na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze czasu pracy ½ etatu na stanowisku sprzedawcy za wynagrodzeniem 1.050 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 30 września 2018 r. – nienumerowane karty a.r.).

Do obowiązków A. G. (1) na stanowisku sprzedawcy należała bieżąca obsługa klienta w tym tworzenie wycen akwariów oraz przyuczanie się do prowadzenia sklepu (projekty oraz wyceny projektów - nienumerowane karty a.r., zeznania A. G. (1), k. 77-78 a.s., zeznania A. G. (2), k. 78- 79 a.s.).

W 2019 r. A. G. (2) postanowił część swoich obowiązków związanych z prowadzeniem sklepu przekazać córce A. G. (1), która przez kilka lat pracy w sklepie zdobyła odpowiednią wiedzę i doświadczenie specjalistyczne w zakresie akwarystyki. Płatnik składek dotychczas sam zajmował się nadzorem pracowników, dokumentacją sklepu i raportami, lecz ze względu na wiek oraz chęć przekazania córce sklepu w przyszłości postanowił powierzyć jej stanowisko kierownika sklepu, jako osobie zaufanej oraz członkowi rodziny. Celem zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku kierownika było zastępowanie A. G. (2) w czasie jego nieobecności w sklepie i uzyskanie pomocy w prowadzeniu sklepu. Ubezpieczona miała odciążać ojca również w obowiązkach związanych z pracownikami. Płatnik składek dzięki temu mógł rzadziej pojawiać się w sklepie i zajmować się sprawami organizacyjnymi poza sklepem, między innymi dokumentacją, dostarczaniem dokumentów do księgowej, dostawami towarów, zaopatrzeniem i leczeniem ryb, a problemy w sklepie rozwiązywał jedynie doraźnie gdy zachodziła taka potrzeba. Płatnik składek uznał, że z uwagi na zmianę stanowiska na bardziej odpowiedzialne, posiadane przez ubezpieczoną doświadczenie i ilość obowiązków, należy podwyższyć jej wynagrodzenie do poziomu 4.840 zł (zeznania A. G. (1), k. 77-78 a.s., zeznania A. G. (2), k. 78- 79 a.s.).

W dniu 30 września 2019 r. A. G. (1) i (...) A. G. (2) zawarli porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, na mocy którego zmieniono ubezpieczonej wymiar czasu pracy na pełen etat oraz stanowisko pracy na kierownika sklepu, warunki umowy zaczęły obowiązywać od 1 października 2019 r. Od października 2019 r. zwiększono także wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. G. (1) do kwoty 4.840 zł. Wynagrodzenie było wypłacane gotówką do ręki ubezpieczonej na podstawie podpisanych list płac (porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z 30 września 2019 r. – nienumerowane karty a.r., listy płac za okres październik 2019r.-luty 2020 r. - nienumerowane karty a.r.).

Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku kierownika sklepu należało kierowanie sklepem oraz podległymi pracownikami, wyceny projektów, kontakt e-mailowy z klientami, kontakt z kontrahentami w sprawach związanych z prezentacjami oraz stroną internetową sklepu, zamawianie zbiorników/akwariów od kontrahentów, rekrutacja pracowników na stanowisko sprzedawcy, zamawianie odzieży z logo sklepu, a ponadto zastępowanie właściciela

sklepu (...) w trakcie jego nieobecności. Ubezpieczona pracowała w godzinach 11-19 od poniedziałku do środy i od piątku do soboty (wiadomości e-mail z 2019 r i z 2020 r. - nienumerowane karty a.r.).

W 2019 r. dochód z prowadzonej działalności A. G. (2) wyniósł 392.440,81 zł, a w 2020r. wyniósł 517.452,04 zł (deklaracje PIT-36L za 2019r. i 2020 r., k. 57 a.s.).

A. G. (1) od dnia 6 lutego 2020 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży, dziecko urodziła 7 czerwca 2020 r. W czasie niezdolności do pracy A. G. (1) jej obowiązki związane z prowadzeniem sklepu przejął A. G. (2) (zeznania A. G. (2), k. 78- 79 a.s.).

W dniu 7 maja 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia za A. G. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z A. G. (3). Po przeprowadzeniu postępowania ZUS (...) Oddział w W. wydał w dniu 6 lipca 2020 r. decyzję znak (...) w której ustalili, że podstawa wymiaru składek A. G. (1) jako pracownika A. G. (2) wynosi za miesiące 10/2019 – 3.730 zł, 11/2019 – 3.730 zł, 12/2019 – 3.730 zł, 01-2020 – 3.730 zł, 02/2020 – 746 zł, 03/2020 – 0,00 zł, 04/2020 – 0,00 zł, 05/2020 – 0,00 zł, 06/2020 – 0,00 zł (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z urzędu z 7 maja 2020 r., decyzja ZUS z 6 lipca 2020 r. - nienumerowane karty a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, obejmujący dowody z dokumentów, zeznań odwołującej A. G. (1) i zainteresowanego A. G. (2).

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania odwołującej A. G. (1) i zainteresowanego A. G. (2) albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Zainteresowany wskazał także na racjonalne powody, dla których zatrudnił ubezpieczoną w swoim sklepie za określonym wynagrodzeniem w wymiarze pełnego etatu, podkreślając, że uczynił to z uwagi na zamiar przekazania sklepu ubezpieczonej w przyszłości i z uwagi na konieczność zapoznania się przez nią z obowiązkami z tym związanymi. Poza tym Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że w dużej mierze relacje odwołującej i zainteresowanego, znalazły potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, wskazujących na charakter wykonywanych przez ubezpieczoną czynności. Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego, a Sąd uznał, iż jest on wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie A. G. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 6 lipca 2020 r. znak (...) zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd zważył, że w zaskarżonej decyzji organ rentowy nie zakwestionował faktu wykonywania pracy przez odwołującą w wymiarze pełnego etatu na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 4.840 zł brutto miesięcznie od dnia 1 października 2019 r.

Był to skutek przeprowadzonej przez organ rentowy kontroli wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione

jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>(1)</sup> 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 § 2 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 (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, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., 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<sup>1</sup> 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004r., I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002r., 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 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 wymaganym 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 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. 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 powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży A. G. (1) i wystąpienie w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy.

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd w rozpatrywanej sprawie dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że niezgodnie z prawem została wydana zaskarżona decyzja, a stanowisko odwołującej A. G. (1) było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z ze zmianą warunków pracy i płacy A. G. (1) z dniem 1 października 2019 r. na pełen wymiar czasu pracy oraz stanowisko pracy kierownika sklepu (...) przy ul. (...) w W. oferującego akwarystykę słodkowodną. Jak wynika z zeznań zainteresowanego, płatnik składek miał potrzebę zatrudnienia A. G. (1) na stanowisku kierownika sklepu z uwagi na fakt, że planował w przyszłości przekazać jej sklep, gdyż była osobą zaufaną oraz członkiem rodziny, a z uwagi na swój wiek, odczuwał potrzebę zatrudnienia osoby do pomocy przy prowadzeniu sklepu. Płatnik składek miał na uwadze, że córka pracując przez kilka lat w sklepie znała jego asortyment oraz specyfikę branży akwarystycznej, co było dla płatnika składek korzystne z uwagi na pozyskanie doświadczonego i posiadającego niezbędną wiedzę kierownika. Odwołująca posiadała już doświadczenie w sprzedaży w sklepie u płatnika składek, wykazała się również niezbędną wiedzą, ponieważ już wcześniej tworzyła projekty i wyceny akwariów dla klientów sklepu. W ocenie Sądu okoliczności te nie budzą wątpliwości, że uzasadnionym ekonomicznie było zatrudnienie na stanowiska kierownika sklepu właśnie A. G. (1). Wobec tego ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy umowę na rzecz płatnika składek od 1 października 2019 r. w wymiarze pełnego etatu. Powyższe niewątpliwie świadczy o tym, że ubezpieczona już od 1 października 2019 r. podjęła pracę w sklepie w wymiarze pełnego etatu. Ubezpieczona pracowała bowiem po 8 godzin dziennie od godziny 11 do godziny 19, od poniedziałku do środy i od piątku do soboty. Ubezpieczona oprócz obsługi klientów wykonywała także szereg innych czynności wykraczających poza obowiązki sprzedawcy: kierowała sklepem oraz podległymi pracownikami, wykonywała wyceny projektów, miała kontakt e-mailowy z klientami, kontakt z kontrahentami w sprawach związanych z prezentacjami oraz stroną internetową sklepu, zamawiała zbiorniki/akwaria od kontrahentów, zajmowała się rekrutacją pracowników na stanowisko sprzedawcy, zamawiała odzież z logo sklepu, a ponadto zastępowała właściciela sklepu (...) w trakcie jego nieobecności. Przede wszystkim była ona przyuczana przez zainteresowanego do prowadzenia sklepu, po to aby w przyszłości przejąć rodzinny biznes. W ocenie Sądu, opisane

okoliczności, miały wpływ nie tylko na podjęcie decyzji o zatrudnieniu ubezpieczonej w wymiarze pełnego etatu, lecz również na wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, jakie miało przysługiwać A. G. (1).

Dla oceny wysokości wynagrodzenia odwołującej istotne znaczenie miał również charakter powierzonych i wykonywanych przez nią obowiązków. Poza typowymi obowiązkami sprzedawcy do jej obowiązków należały również czynności związane z prowadzeniem sklepu i zastępowaniem właściciela podczas jego nieobecności. Większa ilość obowiązków ubezpieczonej było spowodowane odciążeniem z części obowiązków A. G. (2). W ocenie Sądu uzasadnione było więc przyznanie A. G. (1) wynagrodzenia w kwocie 4.840 zł brutto miesięcznie za pełen etat. Przyznanie ubezpieczonej wyższego wynagrodzenia niż innym pracownikom płatnika składek zatrudnionym na stanowisku sprzedawców był uzasadnione tym, że ubezpieczona miała dużo szerszy zakres obowiązków niż sprzedawcy oraz dużo większą odpowiedzialność niż sprzedawcy. Najlepiej wynagradzanym sprzedawcą u płatnika składek jest M. P., której wynagrodzenie brutto miesięcznie wynosi 3.500 zł. W ocenie Sądu w tym zakresie działanie płatnika składek był zrozumiałe i logiczne. Zainteresowany prowadził rodzinny biznes, który zamierzał w przyszłości przekazać swojej córce z uwagi na swój wiek 60 lat, postanowił wdrożyć córkę w prowadzenie sklepu, czego mogła najlepiej nauczyć się obejmując stanowisko kierownika sklepu, skoro zaczynała prace jako sprzedawca, poznała już doskonale obowiązki i specyfikę tego stanowiska, to logicznym było powierzenie jej większej odpowiedzialności celem nauki prowadzenia sklepu w przyszłości samodzielnie. W tym zakresie Sąd Okręgowy oparł się na wiarygodnych zeznaniach odwołującej i zainteresowanego. W takiej sytuacji, ustalenie dla A. G. (1) wynagrodzenia wyższego niż otrzymywane przez sprzedawcę w kwocie 4.840 zł brutto miesięcznie za pełen etat nie jest wynagrodzeniem zbyt wysokim, czy niegodziwym biorąc pod uwagę w/w okoliczności. Organ rentowy kwestionował możliwości finansowe płatnika składek. Sąd miał na uwadze, że dochód płatnika składek w 2019 r. wyniósł 392.440,81 zł, a w 2020r. wyniósł 517.452,04 zł, a więc niewątpliwie płatnik składek posiadał możliwości finansowe na zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem 4.840 zł brutto miesięcznie. W ocenie Sądu wynagrodzenie w wysokości 4.840 zł brutto miesięcznie osiąmane przez kierownika sklepu biorąc pod uwagę zarobki na tym stanowisku, nie jest wygórowane. Z uwagi na powyższe nie sposób uznać wynagrodzenia A. G. (1) za wygórowane, bowiem wskazane okoliczności potwierdzają, że płaca ubezpieczonej ustalona na kwotę 4.840 zł brutto miesięcznie za pełen etat, była płacą adekwatną do realizowanych obowiązków, ilości i jakości pracy oraz kwalifikacji, a nadto godziwą.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował pracy wykonywanej przez ubezpieczoną, ale jeśli chodzi o jej wartość, to wycenił ją według kryteriów adekwatnych dla wynagrodzenia najbardziej zbliżonego do wynagrodzenia najlepiej zarabiającego u płatnika składek sprzedawcy (3.500 zł). W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, istotna z punktu widzenia interesów pracodawcy, w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomiejskich, czego nie można bagatelizować, musi być wynagradzana znacznie wyżej niż wynagrodzeniem na poziomie 3.730 zł zbliżonym do wynagrodzenia sprzedawcy. Tymczasem organ rentowy dokonując oceny całkowicie pomija wymienione okoliczności, przyjmując niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać takie samo lub zbliżone wynagrodzenie do innych pracowników płatnika składek, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpiły nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Jeśli pracownik realizuje zadania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to należy przyznać mu adekwatne wynagrodzenie w myśl art. 78 k.p. Tenże przepis nakazuje różnicować wynagrodzenie, wskazuje bowiem, że powinno być ono tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W przypadku ubezpieczonej jej doświadczenie, ilość i jakość świadczonej pracy, istotność z punktu widzenia interesów pracodawcy przemawiają za uznaniem jako należnej i adekwatnej kwoty wynagrodzenia ustalonej na kwotę 4.840 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie biorąc pod uwagę rzeczywistą potrzebę gospodarczą A. G. (2), charakter stanowiska zajmowanego przez odwołującą, przyznane odwołującej wynagrodzenie należało uznać za właściwe i zrównoważone, co w konsekwencji nie pozawala na uznanie tego wynagrodzenia za wygórowane.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie powoływał się na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2009r. (III UK 7/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie każda nieadekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego. Może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie w sposób rażąco odbiega od wartości wykonywanej pracy. Ponadto, 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. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła taka sytuacja. Jak zostało wskazane, kwota, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie może być oceniona jako zbyt wysoka i rażąco wygórowana. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonej oraz jej doświadczenia.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę A. G. (1) w kwocie 4.840 zł brutto miesięcznie za pełen etat ustalone od dnia 1 października 2019 r. było usprawiedliwione i godziwe, a także zachodziła ekwiwalentność między jego wysokością a rodzajem, ilością i jakością pracy ubezpieczonej. Z kolei organ rentowy, który twierdził przeciwnie, nie dowiódł prawidłowości swego stanowiska, choć przypomnieć należy, że wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Z tych też względów, w wyroku Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję ustalając, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia jako pracownika A. G. (1) u płatnika składek A. G. (2) wynosi od dnia 1 października 2019 r. 4.840 zł.