

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 września 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie 20 września 2021 r. w Warszawie

odwołania M. D. (1)

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

z 7 maja 2021 r., nr (...)

z udziałem J. O. (...) Centrum (...) w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. D. (1) jako pracownika płatnika składek J. O. (...) Centrum (...) w W. od 7 października 2020 r. wynosi 6256,69 zł;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. na rzecz M. D. (1) 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. D. (1) 14 czerwca 2021 r. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 7 maja 2021r. nr(...). Odwołująca wniosła o zmianę decyzji przez organ rentowy na podstawie art. 477⁽⁹⁾ § 2 k.p.c. i stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Centrum (...) stanowi od 7 października 2020 r. kwota 6256,69 zł brutto wynikająca z zawartej umowy o pracę, a na wypadek braku zmiany decyzji przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych - o zmianę zaskarżonej decyzji przez sąd poprzez stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Centrum (...) stanowi od 7 października 2020 r. kwota 6256,69 zł brutto wynikająca z zawartej umowy o pracę.

Ubezpieczona zarzuciła decyzji rażące naruszenie:

1) art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017r. poz. 1778 z późn. zm.) oraz art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2016r. poz. 1793 t.j.) poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek w wysokości innej niż wynikającej z postanowień umowy o pracę zawartej przez odwołującą z płatnikiem składek, skutkującą odmową wypłaty należnego odwołującej świadczenia, pomimo istnienia przesłanek do jego przyznania w wysokości wynikającej z postanowień ww. umowy o pracę;

2) art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez stwierdzenie nieważności postanowień umowy o pracę zawartej przez odwołującą z płatnikiem składek dotyczących wysokości wynagrodzenia, wbrew temu, że było to wynagrodzenie rynkowe, odpowiadające kwalifikacjom odwołującej oraz było ono rzeczywiście wypłacane i odprowadzane od niego należne składki;

3) art. 13 k.p. w zw. z art. 24, 65, 67 i 71 ust. 2 Konstytucji prowadzące do naruszenia zasady godziwego wynagrodzenia za pracę oraz zasady dobra rodziny poprzez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe z tytułu zatrudnienia odwołującej na podstawie umowy o pracę u płatnika składek stanowi od 7 października 2020 r. kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązująca w danym roku kalendarzowym, tj. 2600 zł brutto w roku 2020 i 2800 zł brutto w roku 2021, wbrew ustalonemu faktowi, że faktycznie odwołująca wykonywała pracę na stanowisku fizjoterapeuty, a kwalifikacje zawodowe odwołującej oraz zakres obowiązków uzasadniały otrzymywanie przez odwołującą faktycznie wynagrodzenie, od którego fizycznie odprowadzano składki przez płatnika składek;

4) art. 112 k.p.a. w zw. z art. 107 § 1 k.p.a. poprzez brak pouczenia odwołującej w decyzji czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie.

M. D. (1) uzasadniła odwołanie wskazując, że organ rentowy przyjął wysokość podstawy wymiaru składek w wysokości wynagrodzenia minimalnego, naruszając zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniając rynkowej wysokości wynagrodzeń w zawodzie fizjoterapeuty. Odwołująca wskazała, że wbrew twierdzeniom ZUS, jej wynagrodzenie u płatnika składek nie było najwyższe wśród pracowników Centrum (...), gdyż fizjoterapeuci u płatnika uzyskiwali wynagrodzenie rzędu 9000 - 12 000 zł miesięcznie w oparciu o różne formy zatrudnienia. Odwołująca wskazała, że przy zatrudnieniu z wynagrodzeniem w wysokości 6256,69 zł, koszt jej zatrudnienia dla pracodawcy wynosił 7533 zł, a zatem nie wykraczało poza ramy kosztów pracodawcy w porównaniu z innymi pracownikami o zbliżonych kompetencjach. Jednocześnie, osoby zatrudnione jako recepcjoniści uzyskiwali u płatnika składek wynagrodzenie w wysokości 4000 zł brutto miesięcznie, a zatem dla odwołującej, posiadającej kwalifikacje fizjoterapeuty, doświadczenie zawodowe i dodatkowo znajomość języków obcych organ rentowy przyjął wynagrodzenie niższe niż uzyskuje personel pomocniczy, jakim są recepcjoniści. Odwołująca podkreśliła, że od 2014r. regularnie opłacała składki na ubezpieczenia społeczne, zatem czynienie jej przez ZUS zarzutu naruszenia równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego a wysokością wypłacanych świadczeń w sytuacji zawarcia umowy o pracę na 7 miesięcy przed narodzinami dziecka było nietrafione (odwołanie k.3-15 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania M. D. (1) na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. i zasądzenie od odwołującej na rzecz ZUS kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Organ rentowy uzasadnił swoje stanowisko tym, że odwołująca zawarła umowę o pracę 7 października 2020 r. i niedługo później stała się niezdolna do pracy, tj. od 18 stycznia 2021 r. Pozostali pracownicy zatrudnieni u płatnika zostali zgłoszeni do ZUS z podstawą wymiaru składek w wysokości 3000 - 4000 zł miesięcznie. Organ rentowy nie kwestionował przy tym wykształcenia i kwalifikacji M. D. (2), a jedynie wysokość wynagrodzenia, które nie odpowiadało wynagrodzeniu innych pracowników zatrudnionych u płatnika. W ocenie ZUS, celem zawarcia umowy o pracę nie było uzyskanie wysokiego wynagrodzenia za pracę, lecz wysokich zasiłków z ubezpieczenia społecznego (odpowiedź na odwołanie k.77 a.s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. O. od 21 listopada 2012 r. prowadzi działalność gospodarczą Centrum (...). Płatnik dysponuje pięcioma gabinetami, w których specjaliści przyjmują pacjentów rotacyjnie. J. O. zatrudnia fizjoterapeutów przede wszystkim prowadzących własne działalności gospodarcze, zawierając z nimi umowy o współpracę (B2B) – uzyskują oni wynagrodzenie zależne od liczby przyjętych pacjentów, tj. 50-60% z każdej wizyty, w zależności od poziomu wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Fizjoterapeuta przyjmujący średnio przez 30-40 godzin tygodniowo zarabiał u płatnika ok. 10 000 - 12

000 zł miesięcznie brutto (faktury k.50-62 a.s., zeznania świadków K. M. k.119 a.s., J. Ż. k.119 a.s., M. D. (3) k.120 a.s., zeznania J. O. k.121 a.s.).

M. D. (1) w 2014 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku fizjoterapii, a w latach 2015 i 2016 – studia podyplomowe Fizjoterapia w pediatrii i Medycyna osteopatyczna. Ubezpieczona jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Fizjoterapeutów. Od 2014 r. odwołująca pracowała zawodowo: w żłobku integracyjnym, w Centrum (...), O., Centrum Medycznym (...) zdrowie – specjalizacje odwołującej to terapia dziecięca i czaszkowo-krzyżowa (świadectwo ukończenia studiów, certyfikaty – nienumerowane akta rentowe, umowa o pracę z 1.04.2017r. k.30 a.s., wydruk z Krajowego Rejestru Fizjoterapeutów k.31-32 a.s., informacja o podstawach i składkach k.63-69 a.s., stan konta w ZUS k.70-75 a.s.).

W październiku 2020 r. J. O. poszukiwał terapeuty dziecięcego, gdyż dotychczasowe pracownice korzystały z urlopów macierzyńskim. W tym czasie u płatnika pracował M. D. (3), który polecił ubezpieczoną na to stanowisko (wyjaśnienia płatnika – nienumerowane akta rentowe, zeznania M. D. (1) k.120-121 a.s.).

Ubezpieczona 7 października 2020 r. zawarła umowę o pracę z J. O., (...) Centrum (...). Odwołująca została zatrudniona na stanowisku fizjoterapeuty w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano W., ul. (...). Ustalono, że wynagrodzenie odwołującej będzie wynosić 6256,69 zł, tj. 25% przychodu płatnika od każdego przyjętego pacjenta, przy założeniu, że ubezpieczona przyjmie średnio 8 pacjentów dziennie. Niższa stawka od każdej wizyty w porównaniu ze stawką pozostałych fizjoterapeutów wynikała z faktu, że J. O. jako pracodawca zobowiązany był do opłacania składek za odwołującą, do czego nie był zobowiązany w przypadku współpracy z fizjoterapeutami prowadzącymi własne działalności gospodarcze – całkowity koszt zatrudnienia M. D. (1) stanowił dla płatnika kwotę ok. 7500 zł miesięcznie (umowa o pracę z 7.10.2020 r. k.29 a.s., zeznania J. O.).

Odwołująca świadczyła pracę od 7 października 2020 r. do 15 stycznia 2021 r. pracując w systemie zmianowym. Do jej obowiązków należała diagnostyka pacjentów, przeprowadzanie wywiadów medycznych, prowadzenie terapii dzieci i niemowląt, terapii czaszkowo-krzyżowej, prowadzenie dokumentacji. Ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie płatne przelewem lub w gotówce. Od 18 stycznia 2021 r. odwołująca była niezdolna do pracy z powodu ciąży, na jej miejsce płatnik zatrudnił M. K., która przejęła pacjentów odwołującej (wyjaśnienia płatnika, listy obecności – nienumerowane akta rentowe, zeszyt zleceń k.33-44 a.s., lista płac k.45-49 a.s., zeznania J. O. k.121 a.s.).

Płatnik, poza M. D. (1), zatrudniał na podstawie umowy o pracę jedynie recepcjonistkę M. B. z wynagrodzeniem w wysokości 4000 zł brutto miesięcznie. Druga recepcjonistka u płatnika pracowała na podstawie umowy zlecenia (zeznania świadków A. S. k.119-120 a.s., M. B. k.120 a.s.).

Skarżoną decyzją z 7 maja 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. nr (...) stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. D. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Centrum (...) stanowi od 7 października 2020 r. kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym, tj. kwota 2600 zł brutto w 2020 r. i 2800 zł brutto w 2021 r. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że zgłoszenie przez M. D. (1) roszczenia zasiłkowego w krótkim okresie po zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych wzbudziło wątpliwość, czy faktycznie nawiązano z nią stosunek pracy, czy też zgłoszenia dokonano jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z funduszu ubezpieczeń społecznych. W postępowaniu wyjaśniającym ubezpieczona i płatnik złożyli zgodne wyjaśnienia i przedłożyli dokumentację dotyczącą kwalifikacji M. D. (1) na stanowisko fizjoterapeuty, a także dokumenty pracownicze, m.in. umowę o pracę, orzeczenie lekarskie, kartę szkolenia BHP, listy obecności, listy płac. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że materiał dowodowy nie daje podstaw do zakwestionowania spornego stosunku pracy, jednak uznał, że płatnik i ubezpieczona naruszyli zasady współzycia społecznego, czyli powszechnie przyjmowane zasady poprawności i uczciwości w relacjach z innymi osobami, o czym świadczy fakt, że M. D. (1) uzyskuje najwyższe wynagrodzenie za prace wśród pracowników Centrum (...), a ponadto nigdy wcześniej nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tak wysoką podstawą wymiaru składek jak na podstawie aktualnej umowy o pracę (decyzja z 7.05.2021r. – nienumerowane akta rentowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy (w tym w aktach rentowych), przesłuchania świadków K. M., J. Ż., A. S., M. B. i M. D. (3) jak i na podstawie dowodu z przesłuchania stron postępowania – odwołującej M. D. (1) i płatnika J. O..

Zdaniem sądu dokumenty, w zakresie w jakim sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z treści tych dokumentów okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy. Z kolei zeznania świadków, odwołującej i płatnika korespondują ze sobą oraz ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Świadkowie i płatnik J. O. w swoich zeznaniach wyjaśnili zasady współpracy fizjoterapeutów z Centrum (...), zeznania te wzajemnie się potwierdzają, a ponadto płatnik i ubezpieczona wyjaśnili sposób obliczenia wynagrodzenia M. D. (1) w umowie o pracę, sąd dał im wiarę. Jednocześnie zauważyć należy, że fakt świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika w niniejszej sprawie nie stanowił przedmiotu sporu pomiędzy stronami. Kwestią sporną pozostawała jedynie wysokość wynagrodzenia wynikającego z ważnej co do zasady umowy o pracę.

Z powyższych względów sąd uznał materiał dowodowy zgromadzony w sprawie należało za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie było uzasadnione.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości wynagrodzenia M. D. (1), jakie przysługiwało jej z tytułu zatrudnienia w Centrum (...). Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423, dalej: u.s.u.s.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2. Zgodnie zaś art. 20 ust. 1 u.s.u.s., że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Na podstawie skarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej jako podstawę wymiaru składek, twierdząc, że ustalenie przez strony wynagrodzenia w kwocie 6256,69 zł miało na prowadzić do uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Dokonując wskazanego zabiegu organ rentowy skorzystał 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 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, 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 względ na interes publiczny. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy

sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach 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 Gdańsku z 28.03.2018 r., III AUa 963/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.09.2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16.10.2013 r., 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 4.08.2005 r., II UK 16/05; z 9.08.2005 r., III UK 89/05; z 6.02.2006 r., III UK 156/05; z 5.06.2009 r., I UK 19/09).

Nie budzi 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. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy 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. Sam 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 wygórowane, niesprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27.04.2005 r., II UZP 2/05; wyroki Sądu Najwyższego z 18.10.2005 r., II UK 43/05, z 12.02.2009 r., III UK 70/08). Zgodnie bowiem 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 23.01.2014 r. 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 26.11.1996 r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 r. I PKN 456/99).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, sąd przeprowadził postępowanie dowodowe w celu weryfikacji prawidłowości skarżonej decyzji. Wynikiem powyższego było stwierdzenie braku podstaw do obniżenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonej M. D. (1), jaka wynikała z umowy o pracę zawartej 7 października 2020 r. Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego w zakresie uznania, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej została

ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń. Na tle cytowanego wyżej orzecznictwa należy zaznaczyć, że samo ustalenie przez strony wysokiego wynagrodzenia nie przesądza o naruszeniu zasad współzycia społecznego. Za takim stwierdzeniem nie przemawia również okoliczność zawarcia przez ubezpieczoną umowy o pracę w czasie ciąży lub niedługo przed ciążą. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 r., III UK 156/05). Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że odwołująca 7 października 2020 r. zawarła z J. O. umowę o pracę i tego samego dnia rozpoczęła jej wykonywanie (czego nie kwestionował organ rentowy).

W ocenie sądu, wynagrodzenie M. D. (1) w Centrum (...) odpowiadało zasadom wynagradzania w firmie płatnika, z zastrzeżeniem, że odwołująca była jedyną specjalistką zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Pozostali fizjoterapeuci pracowali u płatnika na podstawie umów (...) i samodzielnie ponosili koszty związane z opłaceniem podatków i składek na ubezpieczenia społeczne. Nieprawdziwe jest w związku z tym twierdzenie ZUS zawarte w uzasadnieniu skarżonej decyzji, że odwołująca uzyskiwała najwyższe wynagrodzenie wśród pracowników płatnika – nie uwzględniono do niego bowiem, że większość specjalistów pracuje w innych warunkach niż ubezpieczona. Sąd zważył, że wynagrodzenie uzyskiwane przez odwołującą jest znacznie niższe niż otrzymywane przez innych fizjoterapeutów, którzy wystawiali płatnikowi faktury nawet na kwoty ok. 12 000 zł miesięcznie, w zależności od ilości przyjętych pacjentów. Wynagrodzenie odwołującej obejmowało stawkę ok. 25% ceny wizyty każdego pacjenta, podczas gdy wynagrodzenie innych fizjoterapeutów – 50 lub 60%. W ocenie sądu, stawka wynagrodzenia M. D. (4) w wysokości 6256,69 zł brutto miesięcznie jest uzasadniona i usprawiedliwiona. Z jednej strony bowiem odwołująca swoją pracą przyczynia się do powiększenia przychodów pracodawcy, z drugiej zaś, to pracodawca, a nie pracownik (jak w przypadku pozostałych fizjoterapeutów zatrudnionych u płatnika) ponosi ryzyko związane z nieodbyciem wizyty pacjenta.

Mając na względzie powyższe okoliczności sąd stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji było niezasadne. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe sąd nie znalazł podstaw do uznania wynagrodzenia M. D. (1) przysługującego z umowy o pracę za rażąco zawyżone, a przez to ustalone z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Wobec powyższych ustaleń sąd stwierdził, że odwołanie było zasadne, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł w sentencji wyroku.

O kosztach procesu sąd orzekł w pkt 2 wyroku, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. 2018.265), obciążając nimi organ rentowy jako przegrywający sprawę.