

Sygn. akt VII U 230/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2023r.

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

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2023r. w Warszawie

sprawy D. Ś. (1)

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

na skutek odwołania D. Ś. (1)

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

z dnia 16 grudnia 2021 roku, nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że D. Ś. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z podstawą wymiaru składek wynoszącą od 1 lipca 2021 roku kwotę 14.000 zł (czternaście tysięcy złotych) miesięcznie;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. na rzecz D. Ś. (1) kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

D. Ś. (1) w dniu 26 stycznia 2022r. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. z dnia 16 grudnia 2021r., nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez przyjęcie, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o., faktycznie otrzymywanego wynagrodzenia w wysokości 14.000,00 zł, zgodnie z aneksem do umowy o pracę z 30 czerwca 2021r.

Ubezpieczony zarzucił naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie szeregu błędnych ustaleń faktycznych w zakresie, w jakim organ rentowy stwierdził, że:

- a) do wyliczenia podstawy zasiłku chorobowego za okres lipca od września 2021r. należy przyjąć wynagrodzenie w kwocie 3.200 zł, podczas gdy rzeczywiste wynagrodzenie wyniosło 14.000 zł brutto;

b) zakres obowiązków ubezpieczonego po podpisaniu aneksu z dnia 30 czerwca 2021r. nie zmienił się, podczas gdy wyjaśnienia złożone w ramach postępowania wyjaśniającego nie dają podstaw do wysunięcia takich wniosków;

c) zmiana wynagrodzenia nastąpiła w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu ubezpieczenia chorobowego, podczas gdy wyjaśnienia złożone w ramach postępowania wyjaśniającego i reszta materiału dowodowego nie dają podstaw do wysunięcia takich wniosków;

d) płatnika składek nie było stać na zatrudnienie D. Ś. (1), podczas gdy wyjaśnienia złożone w ramach postępowania wyjaśniającego, a także potwierdzenia przelewów wynagrodzenia, nie dają podstaw do wysunięcia takich wniosków;

e) z tytułu wcześniejszej współpracy między stronami istnieją relacje, dzięki którym D. Ś. (1) mógł liczyć na pomoc w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w wyższych kwotach, podczas gdy materiał dowodowy nie daje podstaw do wysunięcia takich wniosków.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony wskazał, że organ rentowy w toku postępowania pominął okoliczności zawarte w wyjaśnieniach płatnika i błędnie założył, że jego obowiązki nie zmieniły się, podczas gdy w wyniku zmian kadrowych spowodowanych pandemią (...)19 został zatrudniony na pełen etat i stał się jednym z najbardziej istotnych pracowników spółki o bogatym doświadczeniu w branży. Wykonując pracę, prowadził szkolenia dla pracowników, a jego doradztwo było kluczowe dla kierownika produkcji i brygadzysty, dla których pozostawał dostępny w ramach swoich obowiązków. Przed chorobą koordynował również projekt budowy gablot dla ewentualnego kontraktu z jednym z muzeów w W., kontaktował się również ze spółkami zewnętrznymi w ramach prowadzonych projektów. Organ rentowy, stwierdzając że płatnika składek nie było stać na zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem w kwocie 14.000,00 zł brutto całkowicie pominął wyjaśnienia płatnika dotyczące odejścia kilku innych pracowników, rozszerzenia działalności i kluczowej roli ubezpieczonego w tym procesie. Nadto, ubezpieczony podkreślił, że umowa o pracę na cały etat została podpisana w dniu 30 czerwca 2021r., a niezdolność do pracy powstała dopiero w październiku 2021r. (odwołanie z dnia 21 stycznia 2022r., k. 3-5 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od odwołującego na rzecz organu rentowego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, organ rentowy wskazał, że płatnik składek zgłosił D. Ś. (1) do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jako pracownika, od 23 lutego 2021r. W dokumentach rozliczeniowych przekazanych za ubezpieczonego wykazano podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za luty 2021r. – 0,00 zł, za marzec 2021r. - 40,00 zł, od kwietnia do lipca 2021r. – 200,00 zł, od sierpnia do października 2021r. – 14.000,00 zł, za listopad 2021r. – 11.666,67 zł. W związku z niezdolnością do pracy powstałą od 27 października 2021r. i wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego, organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia, czy faktycznie został nawiązany stosunek pracy pomiędzy D. Ś. (1) i płatnikiem składek. Organ rentowy podkreślił, że od lipca 2021r. zmienił się wymiar czasu pracy i podstawa wymiaru składek ubezpieczonego, natomiast stanowisko oraz zakres obowiązków pozostały bez zmian, a mimo tego wzrost podstawy wymiaru składek był nieproporcjonalny. Zdaniem organu rentowego, z tytułu wcześniejszej współpracy między stronami istnieją relacje, dzięki którym D. Ś. (1) mógł liczyć na pomoc w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w wyższych kwotach. Nadto, organ rentowy zauważył, że od 1 lutego 2016r. D. Ś. (1) jest zgłoszony do ubezpieczeń społecznych przez innego płatnika, który deklarował podstawy wymiaru składek w kwocie 3.000,00 zł, przy pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast od sierpnia 2021r. podstawy wymiaru składek w kwocie 1.000,00 zł przy wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/4 etatu. W ocenie organu rentowego, analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od lipca 2021r. została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu ubezpieczenia chorobowego. Płatnika składek nie było stać na zatrudnienie pracownika z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 14.000,00 zł, bowiem posiadał znaczne zadłużenie z tytułu należnych składek stanowiących część wynagrodzenia brutto pracowników. Dodatkowo z dostarczonych potwierdzeń przelewów wynagrodzenia wynika, że wynagrodzenie za lipiec 2021r. zostało wypłacone w niepełnej wysokości, a za wrzesień 2021r. wypłaty wynagrodzenia

następowały w ratach i niezgodnie z art. 85 § 2 Kodeksu pracy (odpowieź na odwołanie z 22 lutego 2022r., k. 8-10 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. Ś. (1) jest z wykształcenia technikiem elektronikiem. Od 1 stycznia 1999r. do 21 listopada 2003r. był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, natomiast począwszy od 21 listopada 2003r. do 1 lutego 2016r. podlegał zgłoszeniu jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Od lutego 2016r. nastąpiło zgłoszenie D. Ś. (1) do ubezpieczeń społecznych jako pracownika D-well sp. z o.o., w której był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu. Podstawa wymiaru składek od początku zatrudnienia do lipca 2021r. to była kwota 3.000 zł. Od sierpnia 2021r. D. Ś. (1) był zgłaszany z podstawą wymiaru składek wynoszącą 1.000 zł. Wymiar jego czasu pracy to był pełny etat, ale od lipca 2021r. został zmniejszony do ¼ etatu.

D. Ś. (1), poza pracą na rzecz D - well sp. z o. o., która głównie zajmowała się reklamą, był zaangażowany również w prowadzenie (...) sp. z o.o., w której pozostawał prezesem zarządu. Głównym przedmiotem działalności tej spółki była produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych oraz sprzętu oświetleniowego (dane o podstawach wymiaru składek ubezpieczonego – załącznik do akt; zeznania D. Ś. (1), k. 61-62, k. 100 verte a.s.).

Ubezpieczony z uwagi na wieloletnią pracę na rzecz ww. spółek posiada duże doświadczenie w zakresie projektowania i produkcji oświetlenia. Przez klientów, z którymi współpracował, był odbierany jako osoba zaangażowana i decyzyjna. W przypadku problemów pojawiających się podczas realizacji projektów, ze względu na posiadaną wiedzę, uczestniczył w ich rozwiązywaniu. Był osobą, która decydowała, co i jak należy zmienić w ramach danego projektu. Projekty te często były niestandardowe, niekomercyjne, wykonywane według indywidualnych potrzeb klientów (zeznania świadka S. B., k. 63 a.s.; zeznania świadka G. T., k. 64-65 a.s.; zeznania świadka M. M., k. 100 a.s.; zeznania D. Ś. (1), k. 61-62, k. 100 verte a.s.).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 15 listopada 2007r. Prezesem zarządu spółki od 9 stycznia 2021r. jest A. D., natomiast jej prokurentem samoistnym jest C. K.. Przedmiot przeważającej działalności spółki to działalność w zakresie produkcji pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych, działalność agencji reklamowych oraz działalność związana z organizacją targów, wystaw i kongresów (wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego - akta organu rentowego).

Od początku swojej działalności (...) sp. z o.o. zajmowała się produkcją artykułów reklamowych. W okresie pandemii (...)19 spółka rozpoczęła produkcję i sprzedaż przyłbic oraz lamp bakteriobójczych, ale kiedy lock down zakończył się, produkcja w ww. zakresie stała się mniej opłacalna. W związku z tym spółka miała plany, by powrócić do działalności sprzed pandemii. Od końca 2019r. D. Ś. (1) nieformalnie i bezpłatnie współpracował w ograniczonym zakresie z (...) sp. z o.o., która w S. dzierżawiła pomieszczenia od matki ubezpieczonego. Ubezpieczony zaoferował swą pomoc w zakresie doradztwa. Na prośbę M. Ś. brał udział w rozmowach rekrutacyjnych z A. G., który został zatrudniony w (...) sp. z o.o. od stycznia 2020r. na stanowisku szefa produkcji. W późniejszym czasie ubezpieczony zachęcał do wykorzystania jego wiedzy w obszarze produkcji oświetlenia oraz do przejęcia urządzeń i technologii od (...) sp. z o. o., która w okresie pandemii utraciła płynność finansową i była na etapie wygaszania działalności. (...) sp. z o.o. przejęła kilku pracowników (...) sp. z o.o. oraz od tej spółki zakupiła maszyny do produkcji (zeznania D. Ś. (1), k. 61, k. 100 verte a.s.; zeznania A. D., k. 62, k. 126 verte a.s.; zeznania świadka A. G., k. 99 a.s.).

D. Ś. (1) od dnia 23 lutego 2021r. został zatrudniony w (...) sp. z o.o. w W. na czas określony do dnia 31 grudnia 2021r. w wymiarze 1/16 etatu, na stanowisku doradcy technicznego, za wynagrodzeniem w kwocie 200,00 zł brutto miesięcznie. Do jego obowiązków należało udzielanie konsultacji telefonicznych odnośnie obsługi maszyn, a także innych kwestii związanych z produkcją prowadzoną wówczas w (...) sp. z o.o. (umowa o pracę z dnia 23 lutego 2021r., k. 19 akt organu rentowego; informacja dotycząca warunków pracy w (...) sp. z o.o., k. 23 akt organu rentowego; zeznania D. Ś. (1), k. 61 a.s, k. 100 verte a.s.; zeznania A. D., k. 62, k. 126 verte a.s.).

W dniu 25 lutego 2021r. odwołujący odbył szkolenie w zakresie ochrony informacji niejawnych na podstawie przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010r. o ochronie informacji niejawnych, organizowane przez Pełnomocnika ds. Ochrony (...) Niejawnym w Rządowej Agencji (...) w W. (zaświadczenie nr (...) stwierdzające odbycie szkolenia w zakresie ochrony informacji niejawnych z dnia 25 lutego 2021r., k. 49 a.s.).

Wobec tego, że (...) sp. z o.o. przejęła pracowników i zakupiła maszyny od (...) sp. z o.o. i została podjęta decyzja o zmianie profilu produkcji od lipca 2021r., to potrzebna była w spółce osoba, która będzie miała doświadczenie w zakresie produkcji oświetlenia i zajmie się doradztwem w tym zakresie tak na etapie projektowania, jak i produkcji. Ówczesny prezes zarządu spółki A. D. nie ma w tym zakresie wiedzy i doświadczenia, a poza tym stale świadczy pracę w siedzibie spółki w W.. Produkcja oświetlenia miała być natomiast prowadzona w S.. W związku z tym, biorąc pod uwagę wieloletnie doświadczenie D. Ś. (1) i jego szeroką wiedzę z dziedziny projektowania i produkcji oświetlenia, prezes zarządu spółki E. zaproponował ubezpieczonemu zmianę wymiaru czasu pracy na pełny etat i rozszerzony zakres obowiązków o doradztwo techniczne oraz wszelkie konsultacje w zakresie produkcji oświetlenia. D. Ś. (1) otrzymał warunek osiągnięcia zysków rzędu kilkunastu tysięcy złotych miesięcznie, przy założeniu, że pożądane wyniki będą osiągalne po około roku czasu. Jeśli chodzi zaś o wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego, to prezes zarządu prowadząc w tej sprawie rozmowy ze współnikami, miał wiedzę, że pracownik z dużym doświadczeniem osiąga w tej branży około 20.000 zł miesięcznie. D. Ś. (1), biorąc pod uwagę sytuację finansową spółki, zaproponowano kwotę 14.000 zł, która została zaakceptowana. Prezes zarządu wynegocjowanie takiej kwoty traktował jako swój sukces. Ostatecznie w dniu 30 czerwca 2021r. (...) sp. z o.o. zawarł aneks do umowy o pracę z dnia 23 lutego 2021r., ustalając od 1 lipca 2021r. pełny wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie w kwocie 14.000,00 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian (aneks do umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2021r., k. 21 akt organu rentowego; informacja dotycząca warunków pracy w (...) sp. z o.o., k. 25 akt organu rentowego; zeznania A. D., k. 62, k. 100 verte a.s.; zeznania D. Ś. (1), k. 101 a.s.).

Od 1 lipca 2021r. D. Ś. (1) nadzorował pracę osób w dziale wytworzenia prototypów, a także spotykał się z klientami. To on rekomendował ceny produktów. Do jego obowiązków należał również nadzór nad produkcją. Ubezpieczony wyjaśniał pracownikom technologię wykonania, podejmował decyzje, jak określone wyroby mają być produkowane, jak dobrać materiały do ich produkcji, jakich narzędzi użyć, a także w jaki sposób je przebadać. Poza tym interpretował wszystkie parametry związane z opravami oraz korygował błędy występujące podczas projektowania, a potem produkcji, np. przegrzewanie się opraw. Decydował również, jakie zamienniki można stosować do opraw. Nadto, prowadził doradztwo w zakresie współpracy z dostawcami, a także informował współpracowników na co zwrócić uwagę podczas projektowania i produkcji. Informował także, w jaki sposób wyroby powinny być pakowane oraz objaśniał sposób sporządzenia instrukcji obsługi. Ubezpieczony udzielał także informacji, w jaki sposób dobrać zasilacze. Wszystkie ww. kwestie były przedmiotem jego spotkań bądź ustaleń telefonicznych albo mailowych z pracownikami, szczególnie konstruktorami, szefem produkcji oraz klientami (zeznania D. Ś. (1), k. 61, k. 100v a.s.; zeznania świadka G. T., k. 64 a.s.; zeznania świadka S. B., k. 63 a.s.; zeznania świadka M. M., k. 100 a.s.; zeznania A. D., k. 62, k. 100 verte a.s.; korespondencja e-mail, k. 81-245 akt organu rentowego).

Ubezpieczony pracował w zakładzie produkcyjnym w S. w godzinach 8.00-16.00. Jego przełożonym był prezes zarządu spółki A. D.. Formalnie ubezpieczony nie był przełożonym innych pracowników spółki, jednak faktycznie współpracował z konstruktorami, którzy wykonywali jego polecenia, a także z A. G. – kierownikiem produkcji, któremu dawał wytyczne dotyczące produkcji. Również S. B. konsultował się z ubezpieczonym w kwestiach technicznych. Bez akceptacji ubezpieczonego oraz wytycznych z jego strony, konstruktorzy, szef produkcji ani inne osoby w spółce nie podejmowały działań. Spotkania z ubezpieczonym odbywali także klienci m.in. G. T. i M. M.. Z ubezpieczonym były ustalane szczegóły projektów dla klientów oraz kwestie istotne na etapie produkcji. Jednym z ważnych projektów, które w czasie po podpisaniu aneksu do umowy o pracę prowadził D. Ś. (1), był projekt realizowany dla jednego z muzeów (zeznania S. B., k. 63-64 a.s.; zeznania A. G., k. 99-100 a.s.; zeznania G. T., k. 64-65 a.s.; zeznania M. M., k. 100-101 a.s.; zeznania D. Ś. (1), k. 61, k. 100v a.s.; zeznania A. D., k. 62, k. 100 verte a.s.; korespondencja e-mail, k. 81-245 akt organu rentowego).

(...) sp. z o.o. w roku 2020r. osiągnęła dochód w kwocie 268.621,24 zł, zaś w 2021r. poniosła stratę w wysokości 250.584,36 zł. W poszczególnych miesiącach roku 2021 obroty wyniosły: w styczniu – 290.399,52 zł, w lutym – 90.058,92 zł, w marcu – 130.737,33 zł, w kwietniu – 131.291,01 zł, w maju – 204.671,75 zł, w czerwcu – 54.787,02 zł, w lipcu – 48.461,18 zł, w sierpniu – 633.327,51 zł, we wrześniu – 530.114,29 zł, w październiku – 140.717,30 zł, w listopadzie – 1.216.304,80 zł, w grudniu – 489.129,83 zł (rachunek zysków i strat za okres od 1 stycznia 2020r. do 31 grudnia 2020r., k. 74-75 a.s.; sprawozdanie finansowe za okres od 1 stycznia 2020r. do 31 grudnia 2020r., k. 76-79 a.s.; oświadczenie Zarządu dotyczące sprawozdania finansowego (...) sp. z o.o. za okres od 1 stycznia 2020r. do 31 grudnia 2020r., k. 80 a.s.; bilans na dzień 31 grudnia 2021r., k. 81-83 a.s.; rachunek zysków i strat za okres od 1 stycznia 2021r. do 31 grudnia 2021r., k. 84; zestawienie obrotów i sald za 2021r., k. 85 a.s.).

(...) sp. z o.o. miała problemy z płynnością i z płatnością wynagrodzeń dla pracowników, zawsze były płacone po terminie. Wynika to ze sposobu rozliczania kontraktów. Spółka otrzymuje tylko część wynagrodzenia na początku, zaś pozostałą należność po podpisaniu protokołu zdawczo – odbiorczego, co często przedłuża się w czasie, gdyż jeśli występują usterki, to najpierw muszą być usunięte, a dopiero następuje zapłata. Wówczas spółka nie ma źródeł finansowania. Z tego wynikają problemy z wypłacaniem wynagrodzeń oraz z płatnością składek. Spółka podpisała z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych układ ratalny. Zaległość spółki wobec ZUS to: z tytułu składek na FUS za okres od czerwca do października 2021r. i od stycznia do sierpnia 2022r. – 247.842,21 zł; z tytułu składek na FUZ za okres od czerwca do września 2021r. i od stycznia do sierpnia 2022r. - 62.071,55 zł oraz z tytułu składek na Fundusz Pracy i FGŚP za okres od czerwca do września 2021r. i od stycznia do sierpnia 2022r. - 19.861,92 zł (zestawienie zaległości (...) sp. z o.o., k. 120-123 akt organu rentowego; zeznania A. D., k. 62, k. 100 verte a.s.).

D. Ś. (2) w okresie od lipca do października 2021r. otrzymywał wynagrodzenie na rachunek bankowy. Pracodawca dokonywał płatności należności ze stosunku pracy nieregularnie i w ratach (potwierdzenia przelewów, k. 53-75 akt organu rentowego).

W latach 2020-2022 podstawy wymiaru składek pracowników (...) sp. z o.o., zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych, wyniosły:

- w przypadku C. K. - prokurenta – 18.300,00 zł,
- w przypadku A. G. - kierownika produkcji – 9.790,00 zł,
- w przypadku S. B. – operatora plotera – 4.850,00 zł,
- w przypadku P. M. – 5.960,00 zł,
- w przypadku B. T. – 5.350,00 zł,
- w przypadku G. G. – 4.300,00 zł,
- w przypadku T. K. – 4.300,00 zł,
- w przypadku A. K. – 4.000,00 zł,
- w przypadku M. D. (1) – 3.100,00 zł,
- w przypadku M. O. – 3.000,00 zł,
- w przypadku M. D. (2) – 2.900,00 zł,
- w przypadku E. N. – 2.600,00 zł

(dane ubezpieczonych o podstawach wymiaru składek – załącznik do akt).

Od 27 października 2021r. D. Ś. (1) stał się niezdolny do pracy z powodu depresji. Na zwolnieniu lekarskim przebywał do 7 marca 2022r. Po powrocie do pracy wykonywał te same zadania, co wcześniej. Od 1 czerwca 2022r. do 31 lipca 2022r. korzystał z urlopu bezpłatnego. Obowiązki D. Ś. (1) w okresie jego niezdolności do pracy oraz urlopu bezpłatnego przejęli T. P. oraz D. O., którzy pracują na stanowisku konstruktora. W dniu 29 sierpnia 2022r. stosunek pracy ubezpieczonego ze spółką zakończył się na mocy porozumienia stron w związku z restrukturyzacją spółki. Po rozwiązaniu umowy o pracę z D. Ś. (1) część obowiązków ubezpieczonego wykonuje M. J., który pracuje na stanowisku konstruktora od 12 października 2022r. z wynagrodzeniem 6.850,00 zł brutto miesięcznie (informacja (...) sp. z o.o. z dnia 19 grudnia 2022r., k. 109 a.s.; świadectwo pracy z dnia 29 sierpnia 2022r. - akta osobowe D. Ś. (1); zeznania D. Ś. (1), k. 61 a.s., k. 101 a.s.; zeznania A. D., k. 126 verte a.s.).

(...) sp. z o.o., w związku z którą został rozwiązany stosunek pracy z D. Ś. (1), nastąpiła dlatego, że spółka po rozpoczęciu produkcji oświetlenia nie osiągała takich przychodów, jakie zakładano pierwotnie. Za 2021r. w spółce powstała strata. Spółka nadal prowadzi sprzedaż, ale głównie w zakresie produkcji seryjnej. Ma wciąż nierozliczone dwa duże kontrakty. W związku z powyższym miała i wciąż ma problemy z płatnością wynagrodzeń. Zaległości z tego tytułu to około 100.000 zł. Z pracownikami zawierane są ugody, ubezpieczony nadal oczekuje na część wynagrodzenia, którego spółka mu nie wypłaciła. Ponadto spółka proceduje rozłożenie na raty zaległości powstałych w Urzędzie Skarbowym i w ZUS. W związku z opisanymi problemami, spółki aktualnie nie jest stać na zatrudnienie osoby na takim stanowisku, jakie zajmował D. Ś. (1) i z takim wynagrodzeniem. Spółka w obecnej sytuacji nie pozyskuje więc nowych kontrahentów. Współpracuje tylko z tymi kontrahentami, których pozyskał D. Ś. (1). Konstruktor M. J. tylko w części przejął zadania ubezpieczonego (zeznania A. D., k. 126 verte a.s.).

Od 10 listopada 2022r. D. Ś. (1) pracuje w spółce (...) na stanowisku dyrektora (zeznania D. Ś. (1), k. 101 a.s.).

Pismem z dnia 16 listopada 2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W. zawiadomił strony o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie podstawy wymiaru składek D. Ś. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. (zawiadomienia o wszczęciu postępowania z dnia 16 listopada 2021r., k. 247-249 akt organu rentowego). W toku postępowania wyjaśniającego płatnik składek złożył dokumentację oraz wyjaśnienia i po ich przeanalizowaniu organ rentowy w dniu 16 grudnia 2021r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że D. Ś. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. od 1 lipca 2021r. z podstawą wymiaru składek w kwocie 3.200,00 zł (decyzja z dnia 16 grudnia 2021r., k. 3-5 akt organu rentowego).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, a także w oparciu o zeznania ubezpieczonego D. Ś. (1), członka zarządu (...) sp. z o.o. A. D. oraz świadków: S. B., G. T., A. G. i M. M..

Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, pozwoliły na ustalenie ogólnych warunków zatrudnienia ubezpieczonego na podstawie umowy o pracę, zakresu jego obowiązków i wymiaru czasu pracy. Ponadto na podstawie dokumentów Sąd ustalił podstawy wymiaru składek osób zatrudnionych przez (...) sp. z o.o. oraz sytuację finansową tej spółki w latach 2020 – 2021. Uwzględnionych przez Sąd dokumentów strony sporu nie kwestionowały, tak w zakresie ich autentyczności, jak i treści. Dokumenty zatem, w części pochodzące od organu rentowego i stworzone na podstawie zapisów na kontach w ZUS, w części zaś stworzone przez płatnika składek i ubezpieczonego, zostały ocenione jako wiarygodne i na ich podstawie zostały dokonane ustalenia faktyczne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i stron. Ich zeznania są logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Zeznający jednakowo przedstawili rodzaj pracy wykonywanej przez ubezpieczonego, a także zmiany, jakie następowały w tym zakresie, oraz zgodnie akcentowali dużą wiedzę i doświadczenie D. Ś. (1) w zakresie projektowania i produkcji oświetlenia. Sąd nie miał podstaw, aby zeznaniom we wskazanym zakresie odmówić wiarygodności, dlatego stały się one podstawą poczynionych w sprawie ustaleń. Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania również w tej części, w której strony, a w niewielkim zakresie świadkowie, opisywali zamiany dotyczące przedmiotu działalności (...) sp. z o.o. oraz ogólną sytuację, w jakiej spółka znajdowała się w związku z pandemią, a także w okresie późniejszym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie D. Ś. (1) podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania pracy przez D. Ś. (1) na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od 1 lipca 2021r. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma 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 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 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 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 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, 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).

Dokonując rozważań we wskazanym zakresie, należy pamiętać, że na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt. 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej. 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 dalszej kolejności 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 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 oraz jego kompetencji.

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych i interesu publicznego, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego). Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia D. Ś. (1) na poziomie zadeklarowanym w aneksie z dnia 30 czerwca 2021r. do umowy o pracę z dnia 23 lutego 2021r., dlatego jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie D. Ś. (1) w kwocie 3.200,00 zł. Powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji i ustaleniem podstawy wymiaru składek w kwocie wskazanej, była niezdolność do pracy ubezpieczonego od 27 października 2021r. i wystąpienie w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W orzecznictwie akcentuje się, 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 w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

W analizowanym przypadku – choć niezdolność do pracy D. Ś. (1) nastąpiła od dnia 27 października 2021r. – nie ma podstaw, aby przyjąć, że ubezpieczony podpisując aneks z dnia 30 czerwca 2021r. do umowy o pracę zawartej z (...) sp. z o.o. poszukiwał ochrony ubezpieczeniowej oraz że wynagrodzenie ustalone z tym pracodawcą we wskazanym aneksie jest wygórowane i zostało ustalone tylko po to, aby ubezpieczony mógł uzyskać wysokie świadczenia z FUS, przysługujące w okresie choroby. Jeśli chodzi o pierwszą okoliczność, to trzeba przypomnieć, że D. Ś. (1) od wielu lat ma ciągłość ubezpieczenia, któremu podlegał z różnych tytułów – jako osoba prowadząca działalność gospodarczą, jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz od 2016r. jako pracownik. Oczywiście rację ma organ rentowy wskazując, że przed 1 lipca 2021r. podstawa wymiaru składek deklarowana w przypadku ubezpieczonego nigdy nie była tak wysoka jak począwszy od 1 lipca 2021r., trzeba jednak uwzględnić kilka istotnych okoliczności, które podczas wydawania zaskarżonej decyzji nie zostały wzięte pod uwagę.

Po pierwsze, trzeba wskazać, że nie ma podstaw, by przyjąć, że D. Ś. (1) zawierając aneks z dnia 30 czerwca 2021r. miał wiedzę bądź przypuszczał o konieczności skorzystania w przyszłości ze świadczeń z FUS. Organ rentowy takiej okoliczności nie wykazał, a nawet się na nią nie powoływał, a tylko wtedy można byłoby powiązać fakt zwiększenia wynagrodzenia do kwoty 14.000 zł z mającą nastąpić kilka miesięcy potem niezdolnością do pracy. Niezależnie od tego zwraca uwagę to, że powodem niemożności wykonywania pracy przez ubezpieczonego była depresja, a więc choroba, którą trudno przewidzieć. Nie można zatem zakładać, że ubezpieczony z myślą o wysokości zasiłku chorobowego, który miałby pobierać w przyszłości, podpisał w czerwcu 2021r. aneks ustalający wysokie wynagrodzenie.

Po drugie, okoliczność niższych podstaw wymiaru składek, deklarowanych w przeszłości, nie determinuje wysokości podstawy wymiaru składek w okresie, który poddany jest analizie. Organ rentowy z tej okoliczności uczynił jeden z istotnych argumentów przemawiających za zasadnością zaskarżonej decyzji, pomijając jednak, że co do zasady pracownik podejmując pracę, dąży do uzyskiwania wynagrodzenia na coraz wyższym poziomie. Nie jest to cel sprzeczny z prawem ani zasadami współżycia społecznego, a wręcz przeciwnie. Tymczasem organ rentowy czyni założenie, że podstawa wymiaru składek raz ustalona nie może się zmienić bądź zmiana – jak w przedmiotowej sprawie – może być nieznaczna (organ rentowy w decyzji ustalił podstawę wymiaru składek w kwocie 3.200 zł, a więc o 200 zł więcej niż kwota, którą płatnik deklarował za ubezpieczonego w przeszłości). Zdaniem Sądu, z takim założeniem nie można się zgodzić, gdyż wynagrodzenie może i powinno rosnąć, choćby dlatego, że wzrasta płaca minimalna oraz średnie miesięczne wynagrodzenie, a także zmieniają się uwarunkowania gospodarcze, które pośrednio mają wpływ na poziom wynagradzania pracowników. Istotniejsze są jednak te okoliczności, które dotyczą kwalifikacji pracownika, rodzaju i jakości jego pracy, poziomu odpowiedzialności oraz możliwości finansowych pracodawcy. Poza tym nie można zapomnieć, że każdy stosunek pracy ma charakter zindywidualizowany, a ustalone przez pracownika i pracodawcę warunki pracy i płacy mają charakter dwustronny i nie można przykładać do nich swoistego szablonu czy też wzorca, stosując jako przesądzającą – tak jak uczynił to ZUS – stawkę wynagrodzenia pracownika ustaloną w przeszłości w stosunkach z innymi pracodawcami.

Po trzecie, w analizowanym przypadku istotne są okoliczności faktyczne, które doprowadziły do podpisania aneksu z dnia 30 czerwca 2021r. Należy przypomnieć, że (...) sp. z o.o. w związku z pandemią (...)19, zmieniła profil produkcji. Zajęła się produkcją przyłbic i lamp bakteriobójczych, w czym D. Ś. (1) pomagał jako doradca ds. technicznych, z tym że zakres jego zadań i odpowiedzialności był nieznaczny. Ubezpieczony w niewielkim zakresie, także czasowym, w razie konieczności, służył doradztwem. To, co sprawiło, że zakres jego zadań rozszerzył się znacząco i konieczne było podwyższenie wynagrodzenia, nastąpiło później i jest w tej sprawie istotne. Spółka (...), która prowadziła i prowadzi zakład produkcyjny w S. – tam, gdzie produkcję prowadziła również (...) sp. z o.o., w której ubezpieczony jest prezesem zarządu – około połowy 2021r. zdecydowała o zmianie profilu działalności spółki. Zakupiono w owym czasie maszyny od (...) sp. z o.o., która wygaszała swą działalność w zakresie produkcji oświetlenia, przejęto kilku pracowników i zdecydowano, by wdrożyć projektowanie i produkcję wyrobów oświetleniowych. Ponieważ dla (...) sp. z o.o. był to zupełnie nowy profil produkcji, to wiarygodne jest to, co zeznał prezes zarządu ww. spółki (...), a mianowicie, że konieczne stało się powierzenie temu, kto ma do tego odpowiednie przygotowanie i doświadczenie, sprawowania nadzoru nad projektowaniem i produkowaniem oświetlenia. Taką osobą był D. Ś. (1) – mający w tym zakresie szeroką wiedzę i doświadczenie - gdyż produkcję w ww. zakresie prowadził przez wiele lat. W jego przypadku – z uwagi na wskazane okoliczności, a także te, o których będzie jeszcze mowa – konieczne było podwyższenie wynagrodzenia. Zdaniem Sądu, kwota 14.000 zł, ustalona w aneksie z 30 czerwca 2021r., nie była wygórowana.

Na poziom ustalonej z ubezpieczonym kwoty wynagrodzenia wpływ musiało mieć to, że D. Ś. (1) ma wysokie kwalifikacje do pracy na stanowisku, które miał powierzone. Potwierdzili to świadkowie G. T. i M. M. – klienci, z którymi ubezpieczony współpracował od wielu lat, jak również A. G. i S. B., którzy na podstawie współpracy z D. Ś. (1), wskazali to samo. Do tego dochodzi jeszcze kwestia zmiany zakresu jego obowiązków od 1 lipca 2021r. Od wskazanej daty D. Ś. (1) nadzorował pracę osób w dziale wytworzenia prototypów, konsultował tworzone projekty, spotykał się z klientami, rekomendował ceny produktów, sprawował nadzór na etapie produkcji, wyjaśniał pracownikom technologię wykonania, podejmował decyzje, jak wyroby mają być produkowane, jak dobrać materiały do ich produkcji, a także jakich narzędzi użyć. Konsultował również sposób przebadania wyrobów, interpretował

wszystkie parametry związane z opravami, korygował błędy występujące na produkcji. Nadto, określał, jak wyroby powinny być pakowane oraz sposób sporządzenia instrukcji obsługi, a także uczestniczył w procesie reklamacji. Jak wskazywali świadkowie, a w szczególności kierownik produkcji, bez akceptacji ubezpieczonego nic nie mogło być wyprodukowane. To ubezpieczony we wszystkich kwestiach na etapie projektowania i produkcji był osobą decyzyjną, z którą konsultowano wszystkie szczegóły. Tym samym odpowiedzialność D. Ś. (1) była bardzo duża, szczególnie że w okresie jego pracy, poza produkcją komercyjną oświetlenia, realizowano projekty niekomercyjne, zindywidualizowane. Ubezpieczony zresztą do pozyskania takich klientów przyczynił się. Jak wskazywał A. D. oraz A. G. to dzięki D. Ś. (1) udało się pozyskać klientów i zwiększyć obroty spółki. To z kolei potwierdzają dokumenty finansowe. Wynika z nich, że od lipca 2021r. spółka w każdym kolejnym miesiącu odnotowała znaczący wzrost obrotów w porównaniu do okresu wcześniejszego.

Zdaniem Sądu, istotne jest, że w związku z opisanymi obowiązkami ubezpieczony ponosił większą niż wcześniej odpowiedzialność, gdyż zajmował się prowadzeniem i nadzorem nad produkcją oświetlenia, zagadnieniami technicznymi i był osobą decyzyjną w tym zakresie. W związku z tym jego czas pracy był większy niż w okresie, gdy był zatrudniony w wymiarze 1/16 etatu, zajmując się głównie udzielaniem konsultacji telefonicznych w zakresie produkcji z tworzyw sztucznych. Ponadto, pracodawca wymagał od niego osiągania określonych wyników finansowych, co także nie jest nieważne, jeśli chodzi o ustaloną wysokość wynagrodzenia.

Dodatkowo należy przeanalizować warunki płacowe D. Ś. (1) na tle innych pracowników (...) sp. z o.o. z uwzględnieniem rodzaju stanowisk poszczególnych pracowników i zakresu ich zadań, gdyż to, jak pracodawca wynagradza inne zatrudnione osoby jest istotne dla oceny godziwości wynagrodzenia konkretnej osoby, w tym przypadku D. Ś. (1). Z danych, które przekazał ZUS, wynika że w (...) sp. z o.o. rozpiętość wynagrodzeń jest duża. Najwięcej w spółce zarabiał prokurent, którego wynagrodzenie wynosiło 18.300 zł. Inne osoby zarabiały mniej, przy czym w przypadku A. G., zatrudnionego w spółce na stanowisku kierownika produkcji, jest to kwota 9.790,00 zł brutto miesięcznie. A. G. wytwarzał produkty zgodnie z technologią i wskazywał, że bez zatwierdzenia przez ubezpieczonego projektu nie mógł dokonywać dalszych czynności. Wobec tego nieformalnie traktował ubezpieczonego jako swojego bezpośredniego przełożonego. Również S. B. wskazywał, że bez wiedzy technicznej ubezpieczonego produkcja wyrobów oświetleniowych nie była możliwa. S. B., pracując na stanowisku operatora plotera otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4.850,00 zł brutto miesięcznie, a jego przełożonym był A. G..

Jeśli uwzględni się wynagrodzenia wskazanych osób oraz zakres ich zadań i odpowiedzialności, to nasuwa się wniosek, że wynagrodzenie D. Ś. (1) ustalone przez ZUS w kwocie 3.200 zł odbiega znacząco od wynagrodzeń oferowanych w spółce i w przypadku jego akceptacji prowadziłyby do pokrzywdzenia ubezpieczonego. Ubezpieczony, mając większą decyzyjność w spółce i odpowiedzialność niż A. G. i S. B. oraz inne osoby, których wynagrodzenia przekraczają 3.200 zł, otrzymywałyby kwotę od nich niższą, a w przypadku porównania do A. G. – nawet znacząco niższą.

Na tym tle kwota 14.000 zł, ustalona w aneksie z dnia 30 czerwca 2021r., musi być oceniona jako odpowiednia i godziwa. Skoro D. Ś. (1) miał bardziej odpowiedzialny zakres zadań niż kierownik produkcji, a nawet nieformalnie nadzorował jego pracę, to zasadne jest zaakceptowanie kwoty, którą ustalił z pracodawcą, a nie tej, którą przyjął ZUS.

Odnosząc się do argumentów ZUS dotyczących wypłaty ubezpieczonemu wynagrodzeń po terminie i w ratach oraz zaległości w zapłacie składek po stronie płatnika, należy wskazać, że płatnik składek w związku z pandemią i innymi okolicznościami, związanymi z prowadzoną działalnością – podobnie jak wielu płatników – od dłuższego czasu borykał się z różnymi problemami. Miał kłopot z wypłacalnością, nie regulował o czasie wynagrodzeń pracowników, co odnosi się nie tylko do D. Ś. (1), ale i do innych osób, jak również miał kłopoty z terminowym regulowaniem składek. To jednak nie jest okoliczność przesądzająca, gdyż w przypadku założenia, że tego rodzaju problemy uniemożliwiają zatrudnianie pracowników bądź dają możliwość ich zatrudniania tylko za niewielkie kwoty, płatnik składek zapewne musiałby zakończyć działalność. W przypadku spółki (...) tego rodzaju ewentualność nie była brana pod uwagę, gdyż spółka w 2021r. zdecydowała o zmianie profilu produkcji, poszukując nowych możliwości finansowania. Z tym wiązała się konieczność zorganizowania odpowiedniego zespołu pracowników – fachowców, których płaca nie kształtuje się na poziomie bliskim wynagrodzeniu minimalnemu, tylko jest znacznie wyższa. Konieczności i zasadności przyznania

takiej wyższej płacy w przypadku ubezpieczonego nie przeczy okoliczność, że D. Ś. (1) zakończył stosunek pracy w (...) sp. z o.o., a spółka w okresie jego niezdolności do pracy oraz po rozwiązaniu z nim stosunku pracy, nikogo nie zatrudniła na stanowisku doradcy technicznego. Jak wyjaśnił prezes zarządu spółki, wobec tego że przychody okazały się niewystarczające, została podjęta decyzja o restrukturyzacji. Spółka zawarła ugody dotyczące jej zobowiązań, a poza tym zaczęła prowadzić produkcję tylko na rzecz tych klientów, których pozyskał ubezpieczony. Nie prowadzono projektów dla nowych klientów, zatem nie było konieczności zatrudnienia takiej osoby jak D. Ś. (1). Na zatrudnienie D. Ś. (1) spółki nie było zresztą stać, spółka musiała inaczej skategoryzować priorytety i zdecydować o produkcji seryjnej, do prowadzenia której wystarczające było zatrudnienie nowego konstruktora, który tylko w części przejął zadania ubezpieczonego. Nie musiał realizować tych wszystkich zadań, które wykonywał D. Ś. (3), gdyż produkcja odbywała się wedle projektów i wskazań, które zaaprobował ubezpieczony.

Mając na względzie powyższe, Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji, orzekając jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W. na rzecz D. Ś. (1) kwotę 3.600 zł. Została ona ustalona na podstawie § 2 pkt 5 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800), przy uwzględnieniu, że spór o podstawę wymiaru składek i ich wysokość nie jest sporem o objęcie ubezpieczeniem społecznym, a może być co najwyżej jego konsekwencją. Pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że wartością przedmiotu zaskarżenia w sprawie o wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne równa jest różnicy pomiędzy wysokością składki wskazywaną (zapłaconą) przez odwołującego się i składką należną, ustaloną w zaskarżonej decyzji za sporny okres - art. 22 w związku z art. 398² § 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 17 kwietnia 2009r., II UZ 12/09, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 301; z 26 stycznia 2011r., II UK 190/10, LEX nr 786391; z 7 kwietnia 2010r., I UZ 8/10, niepublikowane; z 24 maja 2012r., II UZ 16/12, LEX nr 1222163; z 7 listopada 2013r., II UZ 59/13, LEX nr 1391553; z 12 sierpnia 2014r., I UZ 7/14, LEX nr 1500663; z 20 sierpnia 2014r., I UZ 8/14, niepublikowane; 20 sierpnia 2014r., I UZ 11/14, niepublikowane).