

Sygn. akt V U 184/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2016 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2016 r. w Legnicy

sprawy z wniosku J. O.

przy udziale zainteresowanego W. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania J. O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 15 grudnia 2015 r.

znak (...)

oddala odwołanie

Sygn. akt V U 184/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 15 grudnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla J. O. jako pracownika u płatnika składek – (...) Sp. z o.o. wynosi w okresie od dnia 1 maja 2015 r. – 710,99 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż przedłożone dokumenty oraz całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 1 maja 2015 r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej J. O. jest sprzeczna z zasadami współżycia, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podał, że wymieniona od dnia 1 maja 2015 r. została zatrudniona u ww. płatnika na stanowisku księgowej na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 2.841,18 zł, przy czym w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wynagrodzenie ubezpieczonej wynosiłoby 8.523,54 zł. We wcześniejszym okresie, tj. od 1 lutego 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r., ww. płatnik zatrudniał ubezpieczoną na podstawie umowy zlecenia, z tytułu wykonywania której wykazał w raportach imiennych dotyczącej ubezpieczonej podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 710,99 zł. Nadto, od dnia 20 grudnia 2010 r. do chwili obecnej J. O. jest również zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Kancelaria (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku „pracownik księgowości” z wynagrodzeniem brutto aktualnie w wys. ok. 2.200 zł. W ocenie organu rentowego, w sprawie wątpliwości nie budziło, że praca była rzeczywiście przez ubezpieczoną wykonywana. Budzący wątpliwości jednak był

zakres wykonywanych prac oraz ustalony poziom wynagrodzenia. Zdaniem ZUS, materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu, w tym dowody z dokumentów oraz z ustnych i pisemnych wyjaśnień osoby reprezentującej płatnika p. W. B., a także z zeznań świadka J. D., nie potwierdziły zwiększenia obowiązków ubezpieczonej od dnia 1 maja 2015 r. i w związku z tym potrzeby podwyższenia jej wynagrodzenia w porównaniu z okresem, kiedy u tego samego płatnika była zatrudniona w oparciu o umowę zlecenia. Wiary też organ rentowy nie dał wyjaśnieniom płatnika na okoliczność tego, iż zawarcie umowy o pracę i zwiększenie zakresu obowiązków było wynikiem uzyskania przez ubezpieczoną certyfikatu księgowego. Z dokumentacji zgromadzonej w aktach postępowania wynika bowiem, że J. O. certyfikat księgowy zdobyła znacznie wcześniej, gdyż ponad rok przed podjęciem zatrudnienia w (...), tj. w dniu 26 lutego 2014 r. Nie była przy tym kierowana przez ww. płatnika na żadne dodatkowe kursy czy szkolenia specjalistyczne, które tak znacznie zwiększałyby jej kwalifikacje zawodowe, aby zwiększyć jej wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia głównego księgowego. Dlatego, zdaniem organu rentowego, nie można zgodzić się ze stwierdzeniem, iż to właśnie ww. kwalifikacje spowodowały, że tuż przed wystąpieniem niezdolności do pracy z powodu choroby związanej z ciążą zaszła konieczność zamiany umowy zlecenia na umowę o pracę z ustalonym tak wysokim wynagrodzeniem jak na 1/3 etatu. Organ rentowy uznał nadto, iż zadania, jakie wykonywała J. O. podczas zatrudnienia nie należały do bardzo skomplikowanych, ażeby musiał je wykonywać pracownik z odpowiednio wysokimi kwalifikacjami i otrzymywać za to wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia głównego księgowego, o czym dodatkowo świadczy fakt, iż w związku z nieobecnością ubezpieczonej jej zakres czynności pracowniczych w pełni przejęła inna pracownica zatrudniona u tego samego płatnika – J. D., której zakres obowiązków w związku z tym nie został zmieniony, jak również nie uległa zmianie wysokość otrzymywanego przez nią wynagrodzenia za pracę, które do chwili obecnej wynosi na pełny etat kilkakrotnie mniej niż otrzymywała J. O.. W ocenie ZUS, wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej winno wynosić 710,99 zł (1/3 etatu) miesięcznie, z uwagi na fakt, iż praca, jaką wykonywała na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o. w ramach zawartej umowy zlecenia, a następnie umowy o pracę, nie różniła się. Przeprowadzone w sprawie postępowanie wyjaśniające –zdaniem organu rentowego– stanowi podstawę do stwierdzenia, iż celem zawarcia przez strony umowy o pracę z ustalonym wynagrodzeniem w kwocie 2.841,18 zł (na 1/3 etatu) było uzyskanie przez J. O. nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od ww. decyzji złożyła ubezpieczona J. O., domagając się jej zmiany poprzez uznanie, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. na 1/3 etatu od dnia 24 kwietnia 2014 r. stanowi kwota 2.841,18 zł. Wniosła nadto o zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów postępowania wg norm przepisanych. Skarżąca zarzuciła organowi rentowemu naruszenie:

-art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne uznanie, iż podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne jako pracownika u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w okresie od dnia 1 maja 2015 r. wynosi 710,99 zł miesięcznie;

-art. 78 k.p. poprzez błędne uznanie, iż wysokość jej wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego ze względu na jego nadmierną wysokość w stosunku do świadczonej pracy;

-art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie, iż umowa o pracę zawarta z nią jest nieważna w części co do wysokości wynagrodzenia przekraczającego wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Twierdziła, że -zgodnie z zasadami prawa pracy- strony mają swobodę w zakresie kształtowania warunków pracy i płacy, a ograniczenia tejże swobody wynikają jedynie z przepisów szczególnych. Ponadto podniosła, że pracownik powinien otrzymywać godziwe wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju świadczonej pracy oraz odpowiadające kwalifikacjom potrzebnym do należytego świadczenia pracy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił:

Ubezpieczona J. O. w 2006 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku stosunki międzynarodowe na Akademii (...) we W..

W dniu 20 grudnia 2010 r. ubezpieczona podjęła pracę na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika księgowości w Kancelarii (...). Ww. pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług księgowych, biurowych, kadrowych, doradztwa finansowego. Wynagrodzenie ubezpieczonej u ww. płatnika składek w 2015 r. wynosiło ok. 2.200 zł. Do jej obowiązków należało prowadzenie księgowości firm, które rozliczają się w sposób uproszczony, tj. podatkową księgą przychodów i rozchodów oraz ryczałtem.

W czasie zatrudnienia w Kancelarii (...) ubezpieczona poszerzyła swoje kwalifikacje, kończąc w 2011 r. studia podyplomowe w zakresie rachunkowości na Uniwersytecie (...) we W..

W dniu 1 lutego 2013 r. J. O. została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia w (...) Sp. z o.o. w J.. Prezesem ww. spółki jest W. B.. Ww. spółka również świadczy usługi w zakresie księgowości, biurowości, doradztwa finansowego i kadrowego. Ubezpieczona w ramach ww. zlecenia zajmowała się rozliczaniem pod względem księgowym spółek i firm – klientów (...) Sp. z o.o. W ww. spółce od 1 lutego 2013 r. na podstawie umowy zlecenia zatrudniona została również H. M., do której obowiązków należało świadczenie usług administracyjno –biurowych. Nadto, od dnia 13 czerwca 2014 r. na podstawie umowy zlecenia ww. spółka zatrudniła została także J. D.. Do obowiązków tej ostatniej należało bieżące rozliczanie klientów (pełna księgowość, książka przychodów i rozchodów, ryczałt), które to czynności wykonywała pod nadzorem J. O.. Nadto, zajmowała się takimi czynnościami jak: układanie dokumentów, opisywanie faktur, dekretowanie, księgowanie w programie. J. D. ukończyła studia licencjackie na kierunku administracja oraz kurs dla kandydatów na księgowego (w grudniu 2014 r.), a także kurs z zakresu podatkowej księgi przychodów i rozchodów (w marcu 2015 r.).

Ubezpieczona w czasie zatrudnienia na umowę zlecenia w (...) Sp. z o.o. w dniu 22 czerwca 2013 r. uzyskała certyfikat specjalisty ds. rachunkowości, a w dniu 26 lutego 2014 r. certyfikat księgowy Ministra Finansów. Z tytułu wykonywania pracy w oparciu o ww. umowę cywilnoprawną ww. płatnik wykazywał w raportach imiennych dotyczącej ubezpieczonej podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 710,99 zł.

W dniu 1 maja 2015 r. przedstawiciel (...) Sp. z o.o. w J. W. B. podpisał z ubezpieczoną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowej. Według umowy ubezpieczona miała świadczyć na rzecz ww. spółki pracę w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 2.841,18 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiłoby 8.523,54 zł brutto miesięcznie.

Według pisemnego zakresu obowiązków ubezpieczona miała wystawiać faktury VAT oraz wszelkie niezbędne dokumenty księgowe, dekretować dowody księgowe, wprowadzać dowody księgowe do systemu (...), prowadzić sprawy kadrowe, sporządzać deklaracje rozliczeniowe i prowadzić wszelkie prace biurowe zgodnie z dyspozycją. Faktycznie, zakres jej obowiązków w porównaniu do okresu, kiedy w ww. spółce świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia, nie uległ zmianie.

W chwili zawierania ww. umowy o pracę W. B. wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży.

Zatrudnienie ubezpieczonej w spółce (...) Sp. z o.o. w J. czy to w oparciu o umowę zlecenia, czy w oparciu o umowę o pracę od dnia 1 maja 2015 r., było drugim zatrudnieniem wymienionej. Pracę na rzecz pierwotnego pracodawcy oraz ww. spółki ubezpieczona świadczyła w tym samym miejscu, tj. w siedzibie Kancelarii (...).

W spółce (...) Sp. z o.o. od dnia 1 maja 2015 r. zatrudniona została też inna pracownica – J. D.. Wymienionej zostało powierzone stanowisko referenta ds. księgowości w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.750 zł brutto miesięcznie, początkowo na okres próbny, a od dnia 3 sierpnia 2015 r. –na czas nieokreślony. Z dniem 2 listopada 2011 r. wynagrodzenie wymienionej uległo zwiększeniu do kwoty 2.200 zł brutto miesięcznie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pisemny zakres czynności wymienionej obejmował wprowadzanie dowodów

księgowych do systemu. Faktycznie, J. D. wykonywała te same czynności co wcześniej, będąc zatrudnioną w tej samej spółce na podstawie umowy zlecenia.

Spółka (...) Sp. z o.o. w J. w roku 2014 osiągnęła dochód na poziomie ok. 2.800 zł, a w roku 2015 – na poziomie ok. 6.100 zł. Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (Kancelaria (...)) ww. płatnik składek w 2014 roku uzyskał dochód w wys. ok. 58.000 zł, a w 2015 roku – dochód w wys. ok. 63.000 zł.

Od dnia 23 lipca 2015 r. J. O. udała się na zwolnienie lekarskie z powodu choroby związanej z ciążą, na którym przebywała do dnia porodu. Aktualnie do dnia 13 grudnia 2016 r. pozostaje na urlopie macierzyńskim. Na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona żadna nowa osoba, nawet na zastępstwo. Obowiązki ubezpieczonej w (...) Sp. z o.o. w całości przejęła J. D..

Dowód: dokumenty z akt ubezpieczeniowych

akta osobowe wnioskodawczyni

akta osobowe J. D.

umowa zlecenia dot. H. M.

deklaracje PIT-36 za 2014 r. i 2015 r., deklaracje PIT-8 za 2014 i 2015 r.

Kancelarii (...) oraz Kancelarii (...) –

(...) Sp. z o.o. k. 31

zeznania świadka J. D. k. 24-25, e-protokół z dnia 20.07.2016 r.

00:04:43 i nast.

przesłuchanie wnioskodawczyni k. 25-25v, e-protokół z dnia 20.07.2016 r. 00:24:44

i nast.

przesłuchanie zainteresowanego k. 25v-26, e-protokół z dnia 20.07.2016 r. 00:44:16

i nast.

Sąd zważył:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi 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 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 cyt. ustawy, 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 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował wykonywania pracy przez ubezpieczoną na 1/3 etatu w spółce (...) Sp. z o.o. w J., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej od dnia 1 maja 2015 r. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być wynagrodzenie na poziomie 710,99 zł miesięcznie z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u ww. płatnika w wymiarze 1/3 etatu. Ubezpieczona zaś była odmiennego zdania – twierdziła, iż w zakwestionowanym okresie jej wynagrodzenie wynosiło 2.841,18 zł miesięcznie i ta kwota stanowi podstawę wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w ww. spółce.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd doszedł do przekonania, iż stanowisko ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie, zasadne zaś jest stanowisko organu rentowego.

Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny, co wynika z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – nieważne bezwzględnie. Jeśli idzie o przepisy określające wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w

kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje natomiast znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać –w okolicznościach każdego wypadku– zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecnictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). W świetle treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w umowie o pracę z dnia 1 maja 2015 r. kwota wynagrodzenia ubezpieczonej może być uznana za wygórowaną, albowiem nie była ona adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wykonywanych w badanym okresie przez wnioskodawczynię, odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach, a także w znaczący sposób odbiegała od wielkości zysku osiąganego przez zatrudniającą spółkę, co pozwala na uznanie jej za nieuzasadnioną z ekonomicznego punktu widzenia.

Oceniając powyższy sporny aspekt sprawy, Sąd miał na uwadze przede wszystkim dowody potwierdzające wysokość osiąganych przez płatnika składek (...) Sp. z o.o.) miesięcznych przychodów, a także dochodu rocznego. Miesięczne przychody ww. spółki w 2014 – 2015 r. oscylowały w granicach ok. 3.000 – 3.500 zł, natomiast dochód roczny za 2014 r. (przychód po odjęciu kosztów uzyskania przychodu) wyniósł zaledwie 2.800 zł, co po przeliczeniu na 12 miesięcy daje 230 zł miesięcznie. W roku 2015 roczny dochód spółki wyniósł ok. 6.100 zł, a więc miesięcznie po ok. 508 zł. Taka dochodowość płatnika składek, w ocenie Sądu, z ekonomicznego punktu widzenia przeczy racjonalizmowi w zatrudnianiu pracownika na 1/3 etatu z wynagrodzeniem w wysokości aż 2.841,18 zł brutto miesięcznie. W przeliczeniu na pełny etat dawałoby to wynagrodzenie miesięczne rzędu 8.523,54 zł brutto, a więc znacznie przekraczające nawet miesięczny przychód spółki, nie mówiąc już o rocznym dochodzie tego płatnika. Powyższe –zdaniem Sądu– uzasadnia twierdzenie, iż wynagrodzenie ubezpieczonej zostało w sposób nieuzasadniony zawyżone. Tym bardziej, jeśli się weźmie pod uwagę, że ww. zatrudnienie było jej drugim miejscem pracy, a z tytułu pierwszego zatrudnienia wykonywanego w zasadzie u tego samego właściciela (tj. w prowadzonej przez niego równolegle działalności gospodarczej) wnioskodawczyni uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości jedynie 2.200 zł miesięcznie przy zatrudnieniu na pełny etat i w zasadzie przy zbliżonym zakresie obowiązków. Ustalone przez strony sporne wynagrodzenie za 1/3 etatu nie odpowiadało także ilości obowiązków powierzonych ubezpieczonej do wykonywania od dnia 1 maja 2015 r. Zakres ten –jak wynika z materiału dowodowego sprawy– niczym nie różnił się od zakresu obowiązków, które ubezpieczona wykonywała przed dniem 1 maja 2015 r. w tej samej spółce, tj. w okresie od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r., gdy była zatrudniona w oparciu o umowę zlecenia i miesięcznie uzyskiwała dochód rzędu 710,99 zł. Do powyższego przekonania Sąd doszedł analizując dowody z zeznań świadka J. D. i zainteresowanego W. B. złożone zarówno w postępowaniu przed organem rentowym, jak i w postępowaniu przed Sądem. Z zeznań świadka J. D. wynika wprost, iż ubezpieczona w czasie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy zlecenia zajmowała się rozliczaniem klientów tej spółki –była to pełna księgowość, a nadto sprawowała nadzór nad jej pracą, przyuczała ją do wykonywania obowiązków księgowych w takim zakresie, w jakim wymieniona tego potrzebowała. Dlatego też twierdzenia W. B., że w czasie zatrudnienia na umowę zlecenia wnioskodawczyni wykonywała niezbyt skomplikowane obowiązki polegające np. na segregowaniu dowodów księgowych, układaniu ich w celu zachowania chronologii czy na częściowym wprowadzaniu do systemu finansowego (k. 39 akt ZUS), nie zasługują na wiarę. Takie bowiem obowiązki w tym samym czasie wykonywała zatrudniona w spółce również na umowę zlecenia J. D. –co sama przyznała podczas przesłuchania przed organem rentowym (k. 55v akt ZUS),

dodając przy tym, iż pracę jej nadzorowała właśnie ubezpieczona. Nielogicznym byłoby zatem, aby ubezpieczona wykonywała takie same lub nawet mniej skomplikowane prace niż osoba, którą nadzorowała/przyuczała. Uwagę też zwrócić należy, że w spółce dodatkowo do prac typowo administracyjno –biurowych w tym samym czasie na umowę zlecenie zatrudniona była nadto H. M.. Powyższe przekonuje zatem, że ubezpieczona podczas zatrudnienia na umowę zlecenia nie wykonywała prac błahych i mało skomplikowanych, lecz normalne prace księgowe rozliczania podmiotów współpracujących z jej pracodawcą –a więc takie, jakie później wykonywała w oparciu o umowę o pracę (od dnia 1 maja 2015 r.). Tym samym po dniu 1 maja 2015 r. nie zwiększył się jej zakres obowiązków, który uzasadniałby zwiększenie jej wynagrodzenia. Do 4-krotnego zwiększenia wysokości jej wynagrodzenia od dnia 1 maja 2015 r. – zdaniem Sądu– nie przyczyniło się także, wbrew twierdzeniom zainteresowanego, uzyskanie przez ubezpieczoną szczególnych kwalifikacji, tj. certyfikatu księgowego Ministra Finansów. Certyfikat ten bowiem J. O. uzyskała w dniu 26 lutego 2014 r., a więc ponad rok przed zatrudnieniem na umowę o pracę i -co znamienne- uzyskanie tego certyfikatu nie spowodowało wówczas podwyższenia jej wynagrodzenia, a w tym czasie była już zatrudniona w spółce (...) Sp. z o.o. (na umowę zlecenia). Tym samym twierdzenia powyższe, mające uzasadniać wygórowaną w stosunku do zakresu obowiązków wnioskodawczyni, jak i możliwości finansowych pracodawcy, wysokość wynagrodzenia, nie zasługują na uwzględnienie. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że za podobne obowiązki, które J. O. wykonywała w ww. spółce na 1/3 etatu i za które strony ustaliły wynagrodzenie rzędu 2.841,18 zł miesięcznie, w firmie tego samego właściciela, tj. w Kancelarii (...), gdzie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymywała wynagrodzenie jedynie na poziomie 2.200 zł miesięcznie. Wnioskodawczyni nie wykazała przy tym, aby praca w spółce (...) Sp. z o.o. na 1/3 etatu była pracą bardziej odpowiedzialną czy też bardziej obciążającą niż praca w Kancelarii (...), co uzasadniałoby ustalenie jej wynagrodzenia na poziomie aż 8.523,54 zł (przy pełnym etacie), a więc na poziomie wynagrodzenia głównego księgowego w firmach prosperujących na rynku finansowym.

Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu, ustalenie w umowie o pracę z dnia 1 maja 2015 r. wynagrodzenia wnioskodawczyni za świadczenie pracy w wymiarze 1/3 etatu na stanowisku księgowej na poziomie 2.841,18 zł brutto miesięcznie nie odpowiadało realiom rynkowym, nie było uzasadnione z uwagi na ilość powierzonych ubezpieczonej obowiązków ani też z ekonomicznego punktu widzenia firmy, w której właściciel uzyskiwać miałby zysk znacznie mniejszy od swojego pracownika. Tym samym ustalone przez strony sporne wynagrodzenie uznać należało za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie – nieważne.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy –na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.– oddalił odwołanie J. O. jako niezasadne, o czym orzekł w sentencji wyroku.