

Sygn. akt V U 273/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2019 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. F.

przy udziale zainteresowanego R. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. F.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 26 lutego 2019 r.

znak (...) nr (...)

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 26 lutego 2019 r. znak (...) nr (...) w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej M. F. z tytułu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w J. w okresie od 1 września 2017 roku wynosi 9 232,86 złotych.

Regina Stępień

Sygn. akt V U 273/19

UZASADNIENIE

Decyzją znak (...)nr(...) z dnia 26 lutego 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że w okresie od dnia 1 września 2017 r. do 31 października 2018 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. F. jako pracownika u płatnika (...) Sp. z o.o. wynosi 4.500,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż ustalona w umowie o pracę z dnia 31 sierpnia 2017 r. wysokość wynagrodzenia dla wnioskodawczyni M. F. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy podał, że płatnik składek zatrudnił wnioskodawczynię na stanowisku kierownika do spraw prawnych spółki od 1 września 2017 r. na czas określony do 31 października 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 9.232,86 zł. Według portalu wynagrodzenia.pl, mediana miesięcznego wynagrodzenia brutto na stanowisku specjalisty ds. organizacyjno-prawnych wynosi 4.552 zł (dane za luty 2018 r.). W ocenie organu rentowego celowe i świadome było działanie płatnika składek polegające na utworzeniu stanowiska kierownika do spraw prawnych

spółki skoro przed zatrudnieniem wnioskodawczyni jak i po rozwiązaniu umowy o pracę, czynności/obowiązki związane z obsługą prawną były zlecane przez spółkę zewnętrznym firmom. Zdaniem organu rentowego celem takiego działania niewątpliwie była chęć uzyskania przez wnioskodawczynię wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy wskazał, że składki na ubezpieczenie społeczne jakie płatnik składek opłacił za wnioskodawczynię od podstawy wynikającej z umowy o pracę, tj. od 9.232,86 zł za okres od września 2017 r. do grudnia 2017 r. wynoszą 9.248,85 zł. Natomiast wnioskodawczyni złożyła roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia za okres od 1 listopada 2018 r. do 27 marca 2019 r. I prognozowana kwota do wypłaty zasiłku to 31.231,62 zł. W ocenie organu rentowego fakt ten podkreśla niewielki wkład składek włożony do systemu ubezpieczeń społecznych w stosunku do zamierzonych do otrzymania świadczeń. Analizując powyższe ustalenia i zgromadzony materiał dowodowy w przedmiotowej sprawie, organ rentowy uznał, iż wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni winno odpowiadać kwocie 4.500 zł m.in. z uwagi na minimalny wkład pracy jaki włożyła od początku zatrudnienia, tj. od 1 września 2017 r. oraz brak doświadczenia zawodowego na stanowisku kierowniczym. Wnioskodawczyni jako kierownik nie miała podległych pracowników. R. K. (2), osoba reprezentująca firmę, zeznał, że wnioskodawczyni była na etapie wdrażania do pracy, nie potrafił wskazać z kim współpracowała podczas wykonywania obowiązków służbowych. Ponadto obowiązki wnioskodawczyni zostały powierzone na podstawie umowy o obsługę prawną zewnętrznej firmie, która to otrzymywała dużo niższe wynagrodzenie za takie same obowiązki i odpowiedzialność. Organ rentowy wskazał również, że przed zatrudnieniem wnioskodawczyni płatnik składek nie zatrudniał pracownika na takim stanowisku. Wcześniej obowiązki kierownika ds. prawnych spółki były zlecane zewnętrznej kancelarii. W ocenie organu rentowego przeprowadzone postępowanie stanowi podstawę do uznania, iż celem zawarcia przez strony umowy z ustalonym wynagrodzeniem 9.232,86 zł było uzyskanie przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Ustanowienie wynagrodzenie w wysokości znacznie przekraczającej minimalne wynagrodzenie gwarantowane przez państwo i niewspółmierne do nakładu pracy i wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków, stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego. W ocenie organu rentowego można uznać, że strony działały świadomie, a celem tych działań było osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy podniósł, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest zawyżone i przy przedstawionym nakładzie pracy, jaki wykonała ubezpieczona, powinno zachowywać cechy ekwiwalentności do pracy.

Odwołanie od ww. decyzji złożyła ubezpieczona M. F., domagając się jej zmiany poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 1 września 2017 r. do 31 października 2018 r. wynosi . Skarżąca zarzuciła organowi rentowemu:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie, że wynagrodzenie wnioskodawczyni za okres od 1 września 2017 r. do 31 października 2018 r. w wysokości 9.232,86 zł brutto było rażąco wysokie, nieekwiwalentne, niewspółmierne do zakresu powierzonych czynności i rodzaju wykonywanej pracy, a zatem naruszające zasady współżycia społecznego, podczas gdy wnioskodawczyni posiada odpowiednie wykształcenie i doświadczenie zawodowe uzasadniające ustalenie wynagrodzenia w wysokości 9.232,86 zł brutto, a w konsekwencji,
- 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:
 - a) art. 18 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 13 pkt 1 w zw. z art. 18 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w przeliczeniu na okres miesiąca za okres od 1 września 2017 r. do 31 października 2018 r. wynosi kwotę odpowiadającą przeciętnemu wynagrodzeniu na stanowisku specjalisty ds. organizacyjno-prawnych w 2018 r., tj. 4.500 zł brutto,
 - b) art. 78 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie 9.232,86 zł brutto nie odpowiada w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także nie uwzględnia ilości i jakości świadczonej pracy,

c) art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż czynność prawna polegająca na ustaleniu w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 9.232,86 zł brutto jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

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

Sąd ustalił:

Ubezpieczona M. F. w 2012 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku prawo na Uniwersytecie (...).

W okresie od 3 sierpnia 2009 r. do 20 marca 2010 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze całego etatu w (...) Spółce z o.o. na stanowisku specjalista ds. kontaktu z klientami. Wnioskodawczyni konstruowała wezwania do zapłaty, pozwy w postępowaniu nakazowym i upominawczym. Zarabiała minimalne wynagrodzenie za pracę. Następnie wnioskodawczyni pracowała przez krótki okres w firmie (...). Od 6 czerwca 2011 r. do 10 lipca 2013 r. wnioskodawczyni była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze całego etatu w Kancelarii Prawnej (...) na stanowisku referent ds. prawnych. Wnioskodawczyni prowadziła sprawy sądowe, konstruowała pozwy, pisma procesowe, zarabiała ok. 2.000 zł netto miesięcznie. Ubezpieczona w okresie od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze całego etatu w Kancelarii (...) na stanowisku pracownik administracyjny za wynagrodzeniem 2.300 zł netto miesięcznie. W okresie od 13 lutego 2014 r. do 23 sierpnia 2017 r. wnioskodawczyni była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze całego etatu w Kancelarii (...) Spółce Komandytowej na stanowisku referent ds. prawnych. Wynagrodzenie wnioskodawczyni z premiami wynosiło 2.400 zł netto.

W 2016 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko, przebywała w związku z tym na urlopie macierzyńskim. Poszukiwała również w tym czasie lepiej płatnej pracy.

Płatnik składek Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. świadczy usługi komunalne i równolegle zajmuje się budową infrastruktury podziemnej i kanalizacji, wodociągów i budowy dróg. Prezesem zarządu spółki jest R. K. (1). W firmie zatrudnionych jest ponad 200 osób, ok. 150 to pracownicy fizyczni, poza tym ok. 50 kierowców i osób zatrudnionych jest w administracji. W administracji jest dział komunalny, gdzie pracuje kierownik logistyki, kierownik warsztatu, część drogową gdzie pracuje kierownik i podległych mu ok. 10 inżynierów oraz ok. 10 majstrów, dział kanalizacji, gdzie zatrudnionych jest kierownik i trzech inżynierów. W księgowości zatrudnionych jest ok. 5 osób, w kadrach zatrudnione są 2 osoby. Kierownicy z praktyką zarabiają w przedmiotowej spółce łącznie z premiami ok. 8.000 zł – 15.000 zł miesięcznie. Inżynierowie bez praktyki otrzymują ofertę wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł netto, kierowca śmieciarki ok. 4.000 zł netto. Osoba prowadząca referat zamówień publicznych związany z jedną z inwestycji niniejszej spółki otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 7.500 zł netto.

Płatnik składek osiąga dochód, w 2018 r. ok. 3-4 mln zł. Spółka prowadziła w 2017 r. inwestycję w postaci przebudowy kanalizacji w S. w gminie B. o wartości 16.400.000 zł. Miała być zrealizowana w ciągu roku. Nadto spółka prowadziła inwestycję związaną z budową kanalizacji w M. o wartości 12.500.000 zł oraz inwestycję w Ś. o wartości 10.000.000 zł.

Przez lata płatnik składek korzystał z usług kancelarii prawnej w W.. Następnie korzystał z usług kancelarii prawnej we W. przez okres ok. roku. Prezes zarządu doszedł do wniosku, że przy takiej obsłudze jest zbyt mała dyspozycyjność i potrzebna jest osoba świadcząca obsługę prawną na podstawie umowy o pracę. W toku realizacji ww. inwestycji w gminie B. płatnik składek napotkał problemy, inwestor nie zaakceptował materiałów zawnioskowanych przez płatnika składek. Płatnik składek wszedł w spór z zamawiającym.

Wnioskodawczyni zostawiła swoje CV u płatnika składek. W marcu 2017 r. odbyła się rozmowa pomiędzy wnioskodawczynią a prezesem zarządu R. K. (1). Uprzednio wnioskodawczyni i R. K. (1) nie znali się bliżej. R. K. (1) poinformował wnioskodawczynię, że w spółce potrzebny jest pracownik do prowadzenia spraw spółki oraz do nadzorowania wskazanej wyżej inwestycji w gminie B.. Wnioskodawczyni miała nadzorować przedmiotową

inwestycję, prowadzić dokumentację związaną z umową, kontrolować umowy z podwykonawcami, pisać pozwy, wezwania do zapłaty i inne pisma, spotykać się z kontrahentami.

W dniu 31 sierpnia 2017 r. płatnik składek i wnioskodawczyni zawarli umowę o pracę, której przedmiotem było zatrudnienie wnioskodawczyni na stanowisku kierownika do spraw prawnych spółki. Pracodawca powierzył, a pracownik zobowiązał się kierować i prowadzić sprawy spółki na warunkach określonych w niniejszej umowie. Do obowiązków wnioskodawczyni miała należeć w szczególności:

- a) osobista współpraca z zarządem spółki, w tym doradztwo prawne w sprawach spółki;
- b) analiza formalno-prawna projektów umów, porozumień, zarządzeń, decyzji;
- c) analiza formalno-prawna dokumentacji dotyczącej realizacji projektów inwestycyjnych;
- d) doradztwo prawne w kwestii prowadzenia efektywnego zarządzania.

Umowa została zawarta na czas określony od 1 września 2017 r. do 31 października 2018 r. Zatrudnienie nastąpiło w pełnym wymiarze czasu pracy. Umówione wynagrodzenie za pracę wyniosło 9.232,86 zł brutto (6.500 zł netto).

W dniu 1 września 2017 r. wnioskodawczyni została skierowana na wstępne badania lekarskie, przeszła szkolenie wstępne bhp, oraz szkolenie z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

Wnioskodawczyni wykonywała pracę na podstawie ww. umowy do dnia 5 grudnia 2017r. Przez pierwszy miesiąc wnioskodawczyni zapoznawała się z funkcjonowaniem firmy. Prezes zarządu R. K. (1) osobiście zapoznał wnioskodawczynię z pracą i ze sprawami. Wnioskodawczyni wykonywała prace związane z prawną obsługą przedmiotowej inwestycji i brała udział w spotkaniach zarządu z nią związanych, sporządzała dokumenty, pozwy o zapłatę związane z zamówieniem materiałów, weryfikowała dokumentację i zabezpieczała interesy podwykonawców. Nadto analizowała umowy gospodarcze, sporządzała pisma na etapie przedsądowym, opracowywała projekt pozwu do wykorzystania w sprawach o zapłatę z potencjalnymi kontrahentami firmy, redagowała pisma dotyczące zamówień publicznych sporządzane przez innych pracowników spółki, informowała księgową o regulacjach w zakresie przedawnienia i możliwości wyegzekwowania płatności. Wnioskodawczyni formalnie nie opiniowała umów, przekazywała tylko informację, że jest gotowa dokumentacja, nie podpisywała żadnych dokumentów. Dokumenty były drukowane i przekazywane do podpisu prezesowi spółki. Wnioskodawczyni nie podlegali żadni pracownicy. Pracowała pięć dni w tygodniu w godzinach 7:00-15:00.

Wnioskodawczyni wykonywała pracę u płatnika składek do dnia 5 grudnia 2017 r. Od 6 grudnia 2017 r. wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Stan zdrowia wnioskodawczyni był związany z ciążą. Wnioskodawczyni urodziła dziecko 29 marca 2018 r. Nie powróciła już do pracy u płatnika składek. Wynagrodzenie wnioskodawczyni było jej przelewane na rachunek bankowy od listopada 2017 r. do października 2018 r.

Płatnik składek równolegle w dniu 2 listopada 2017 r. zawarł umowę o obsługę prawną z K. K. wykonującą zawód radcy prawnego w Kancelarii Radcy Prawnego. Zleceniodawca zlecił zleceniobiorcy obsługę prawną w sprawach wynikających z przedmiotowej inwestycji w Gminie B..

W miejsce wnioskodawczyni płatnik składek od marca 2018 r. zatrudniał na podstawie umowy zlecenia A. W. działającą pod firmą (...) A. W. za wynagrodzeniem 7.000 zł netto.

Wnioskodawczyni nie zwracała się do wnioskodawcy o przedłużenie umowy ani powrót do pracy z uwagi na sytuację rodzinną, wychowanie małych dzieci i opiekę nad chorą matką. Od kwietnia 2019 r. wnioskodawczyni pozostaje na utrzymaniu męża.

Dowód: akta ubezpieczeniowe wnioskodawczyni,

przesłuchanie wnioskodawczyni k. 39-40, e-protokół z dnia 20.11.2019 r. 00:07:39-00:56:43

przesłuchanie zainteresowanego k. 40v.-41, e-protokół z dnia 20.11.2019 r. 00:56:43-01:33:27

Sąd zważył:

Odwołanie 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 oraz zasiłków). 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 w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce Przedsiębiorstwo (...)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 4.500 zł miesięcznie z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u ww. płatnika. Ubezpieczona zaś była odmiennego zdania – twierdziła, iż w zakwestionowanym okresie jej wynagrodzenie wynosiło 9.232,86 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 zasługuje na uwzględnienie, niezasadne zaś jest stanowisko organu rentowego.

Na wstępie wyjaśnić należy, iż ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy jest możliwa na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. 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 z ubezpieczenia społecznego. 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 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 orzecznictwie, 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).

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy wskazać należy w pierwszej kolejności, że wnioskodawczynie wykazała za pomocą potwierdzeń przelewów, że w rzeczywistości płatnik składek wypłacał jej wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę z 31 sierpnia 2017 r. Nadto odnosząc się do zarzutów organu rentowego, że wynagrodzenie wnioskodawczynie zostało ustalone przez strony umowy o pracę w zawyżonej wysokości w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego trzeba odnieść się w pierwszej kolejności do możliwości finansowych pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia w kwocie wskazanej w umowie o pracę. Z zeznań zainteresowanego R. K. (1) wynika jednoznacznie, że z uwagi na rozmiar przedsiębiorstwa (zatrudnia ok. 200 pracowników, w tym ok. 50 w administracji) i dochód który to przedsiębiorstwo osiąga (3-4 mln zł w 2018 r., dochód również w 2017 r.), płatnik składek był w stanie wypłacać wnioskodawczynie wynagrodzenie w wysokości 9.232,86 zł brutto miesięcznie bez poważnego uszczerbku dla kondycji finansowej przedsiębiorstwa. Nadto ocenić należy czy ustalone wynagrodzenie było realne, rzeczywiste i uzasadnione względami ekonomicznymi. W ocenie Sądu wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie nie może, wbrew twierdzeniom organu rentowego, zostać uznana za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Wnioskodawczynie posiada wykształcenie prawnicze i kilkuletnią praktykę zawodową jako referent prawny w kilku kancelariach prawniczych. Została zatrudniona w celu obsługi prawnej inwestycji o wartości ponad 16.000.000 zł, nadto pomagała w kwestiach prawnych innym pracownikom administracyjnym płatnika składek. Mając na względzie te okoliczności nie można uznać, aby wynagrodzenie wnioskodawczynie zostało ustalone w sposób oczywiście przekraczający granicę płacy słusznej i sprawiedliwej. Wnioskodawczynie nie wykonywała prostej pracy fizycznej lub biurowej. Na okoliczność, że wynagrodzenie wnioskodawczynie nie jest nieekwiwalentne do wykonywanej pracy wskazuje choćby fakt, że gdy wnioskodawczynie nie wykonywała już pracy na rzecz płatnika składek osoba zatrudniona na jej miejsce – A. W. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 7.000 zł netto, a więc wyższej wysokości niż ubezpieczona. Odnosząc się natomiast do okoliczności, że nie zostało wiele materialnych śladów po pracy wnioskodawczynie u płatnika składek wskazać należy, że ubezpieczona nie posiada uprawnień radcy prawnego bądź adwokata i dlatego w ocenie Sądu wiarygodne są wyjaśnienia wnioskodawczynie i zainteresowanego, że dokumenty po ich przygotowaniu przez wnioskodawczynię były podpisywane przez prezesa spółki. Nadto organ rentowy nie kwestionował samego faktu rzeczywistego świadczenia pracy przez wnioskodawczynię na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2017 r., nie wnosił bowiem o ustalenie, że wnioskodawczynie nie podlega w spornym okresie ubezpieczeniom społecznym.

Dlatego też Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił decyzję organu w sposób określony w sentencji wyroku.

Regina Stępień