

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

11 sierpnia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: protokolant sądowy – stażysta Oliwia Kuter

po rozpoznaniu na rozprawie 11 sierpnia 2022 r. w Warszawie

odwołania M. K.

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

z 6 grudnia 2019 r., nr (...)

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

z udziałem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. K. jako pracownika płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosi 10 000 zł (dziesięć tysięcy złotych);

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w P. na rzecz M. K. 1800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 704/20

## UZASADNIENIE

M. K. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w P. z 6 grudnia 2019 r., nr (...) i zaskarżyła ją w całości.

Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie art. 2. art. 22 w zw. z art. 8 Konstytucji RP poprzez wykonywanie przez organ rentowy swoich zadań w sposób arbitralny, bez podstawy prawnej oraz przez wprowadzenie de facto ograniczenia wolności działalności gospodarczej spółce (...) sp. z o.o. bez ustawowych podstaw i ważnego interesu publicznego za sprawą ograniczenia swobody warunków zatrudnienia oraz art. 365 k.p.c. z uwagi na pominięcie wiążącej mocy wyroku sądu z 30 lipca 2019 r., sygn. akt VII U 280/2017. Ponadto zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych, mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, polegający na przyjęciu, że ubezpieczona zawarła umowę o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. celem pozyskania prawa do wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego bez podstawowego zamiaru świadczenia dla podmiotu tego pracy za wynagrodzeniem w kwocie 10 000 zł miesięcznie podczas, gdy ten faktowi temu zaprzecza prawomocny wyrok sądu. W oparciu o powyższe zarzuty ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez prawidłowe określenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie odwołującej jako pracownika u płatnika składek (...) sp. z o.o. w zakresie ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego stosownie do określonego umową o pracę wynagrodzenia w kwocie 10 000 zł oraz zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu stanowiska odwołująca wskazała, że podstawami do uzgodnienia pomiędzy ubezpieczoną a (...) sp. z o.o. wynagrodzenia za pracę w kwocie 10 000 zł jest rodzaj uzgodnionej pracy, znaczna odpowiedzialność ubezpieczonej, której obowiązki związane są z operowaniem znacznej wartości budżetami oraz zakresu i ilości obowiązków (praca na cały etat, wykonywanie projektów budżetów marketingowych, odbywanie spotkań z potencjalnymi klientami, wykonywanie analiz rynku, budowa bazy potencjalnych klientów, przeprowadzanie rozmów telefonicznych z potencjalnymi klientami/kontrahentami). (...) sp. z o.o. miała zdolność do zapłaty ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 10 000 zł. miesięcznie. Uzgodniona pomiędzy ubezpieczoną a (...) sp. z o.o. stawka wynagrodzenia nie jest wygórowana na tle realiów gospodarczych okresu i miejsca świadczenia pracy. Zdaniem ubezpieczonej w okolicznościach niniejszego stanu faktycznego jest brak możliwości orzekania przez ZUS wyłącznie na podstawie klauzul generalnych. Organ rentowy w decyzji nie odniósł się do żadnych normatywnych kryteriów weryfikacji podstawy wymiaru składki i w określił ją w sposób dowolny. W ocenie ubezpieczonej, ZUS w realiach niniejszej sprawy w ogóle nie udowodnił dlaczego kwota wynagrodzenia ustalona w umowie miałaby być wynagrodzeniem nieodpowiednim i naruszającym zasady współżycia społecznego (odwołanie, k. 5-7v. a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w P. wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od odwołującej na rzecz Oddziału zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu stanowiska organ rentowy podniósł, że wynagrodzenie odwołującej ustalone na poziomie 10 000 zł brutto i to w sytuacji zaawansowanej ciąży pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz zasadą godziwego, adekwatnego do wykonywanych czynności wynagrodzenia. Stąd też organ rentowy przyjął podstawę wymiaru składek na poziomie przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w IV kwartale 2015 r. Organ rentowy wskazał, iż w istocie nie kwestionuje wykonywania obowiązków pracowniczych przez odwołującą, z uwagi na treść orzeczenia Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie. Organ rentowy podkreślił, że w zaskarżonej decyzji nie został sformułowany zarzut pozorności, lecz sprzeczności wynagrodzenia umownego z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). Zdaniem organu rentowego na podstawie umowy o pracę zawartej 30 października 2015 r. odwołująca została zatrudniona na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 listopada 2015 r. na stanowisku project managera w ramach pełnego etatu. Odwołująca była pierwszym pracownikiem Spółki i w dacie zawierania umowy o pracę znajdowała się w 24 tygodniu ciąży. Odwołująca została zgłoszona do pracowniczego ubezpieczenia społecznego od 1 listopada 2015 r., zaś od 4 stycznia 2016 r. stała się niezdolna do pracy. Zatrudnienie odwołującej z wynagrodzeniem 10 000 zł miesięcznie miało miejsce w sytuacji, gdy płatnik składek dopiero rozpoczynał działalność i nie uzyskiwał przychodów. Z pisma Naczelnika Urzędu Skarbowego P. z 14 grudnia 2019 r. wynika, że płatnik składek wykazał za rok 2015 i 2016 stratę. Prezes Zarządu zainteresowanej spółki w oświadczeniu datowanym na 3 grudnia 2019 r. wskazał, że spółka nie miała środków własnych i on sam spółkę dofinansowywał. Według stanu na dzień wydania spornej decyzji płatnik składek nie składał deklaracji rozliczeniowych od maja 2018 r., a nadto, nie uiścił składek na ubezpieczenia społeczne. W konsekwencji organ rentowy uznał, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy (tak np. SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/05, odpowiedź na odwołanie, k. 19-20 a.s.).

Spółka przychyliła się do odwołania (k. 163).

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

M. K. urodzona (...) ma wyższe wykształcenie. 29 czerwca 2004 r. ubezpieczona ukończyła studia magisterskie na kierunku finanse i bankowość w zakresie bankowości Wydziału Finansów i (...) w W., uzyskując tytuł zawodowy magistra. W okresie od 27 października 1997 r. do 31 maja 1999 r. ubezpieczona była zatrudniona w Banku (...) S.A. (...) Oddział w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stażysty-kasjera. Następnie w okresie od 1 czerwca 1999 r. do 30 kwietnia 2006 r. świadczyła pracę na rzecz Banku (...) S.A. w W. w Oddziałach: I, XVIII oraz w Filii nr 1 w W. na stanowiskach kasjera-dysponenta, doradcy klienta I stopnia, a także starszego specjalisty z funkcją specjalisty ds. nieruchomości. 1 maja 2006 r. M. K. zarejestrowała działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług finansowych, z wyłączeniem usług w zakresie ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Z tytułu prowadzenia

własnej działalności gospodarczej, odwołująca zadeklarowała podstawę wymiaru składek w minimalnej wysokości (dyplom z 29 czerwca 2004 r. k. A6, świadectwo pracy z 31 maja 1999 r. k. A5, świadectwo pracy z 2 maja 2006 r. k. A4, kwestionariusz osobowy k. A3 – a/o, informacja z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – nienumerowane karty a.r.).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w K. zajmuje się doradztwem w zakresie marketingu oraz świadczy usługi o charakterze promocyjno-reklamowym. Spółka w celu promowania swojej marki oraz dostępnych usług organizuje różnego rodzaju spotkania i eventy, które zmierzają do pozyskania nowych oraz utrzymania dotychczasowych klientów. Spółka została zgłoszona do Krajowego Rejestru Sądowego 6 czerwca 2011 r. Od 13 marca 2015 r. Prezesem Zarządu w/w Spółki jest D. O.. W rozliczeniu wysokości osiągniętego dochodu/straty za 2015 r. płatnik składek wykazał stratę w wysokości 25 052 zł, a w 2016 r. płatnik składek wykazał stratę w wysokości 9197,70 zł (odpis KRS - nienumerowane karty a.r., pismo Naczelnika U. Skarbowego P. z 14 grudnia 2019 r. - nienumerowane karty a.r., zeznania świadka J. O., k. 104v. a.s., zeznania D. O., k. 164 a.s.).

30 października 2015 r. M. K. podpisała z (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., reprezentowaną przez Prezesa Zarządu D. O. umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 listopada 2015r. Na jej podstawie ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku (...) Managera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 10 000 zł brutto miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy strony umowy wskazały 2 listopada 2015 r., natomiast jako miejsce jej wykonywania siedzibę spółki zlokalizowaną przy ul. (...) lok. 1 w K.. Z tytułu zawarcia umowy o pracę, (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. dokonała zgłoszenia M. K. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od 1 listopada 2015 r. W złożonych dokumentach rozliczeniowych ZUS RCA zostały wykazane następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: za grudzień 2015 r. – 10 000 zł brutto, za styczeń 2016 r. – 10 000 zł brutto i za luty 2016 r. – 666,67 zł brutto. Jednocześnie płatnik składek naliczył i zadeklarował składki na ubezpieczenie zdrowotne za M. K. w następującej wysokości: za grudzień 2015 r. i styczeń 2016 r. – 8629 zł brutto, za luty 2016 r. – 7018,35 zł brutto i za marzec 2016 r. – 1150,55 zł brutto. Przed podjęciem zatrudnienia w Spółce (...) ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku (...) Managera. W momencie podpisania umowy o pracę, tj. 30 października 2015 r. ubezpieczona była w piątym miesiącu ciąży (informacja o podstawowych warunkach pracy obowiązujących w (...) Sp. z o.o., umowa o pracę z 30 października 2015 r., orzeczenie lekarskie z 28 października 2015 r., karta szkolenia wstępnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych (...) P (...) oraz dokumentacja ZUS RCA, zaświadczenie płatnika składek – nienumerowane karty a/o).

Do zakresu obowiązków M. K. na stanowisku (...) Managera w Spółce (...) należało tworzenie oraz kontrola budżetów marketingowych, prowadzenie zestawień kosztów projektów, analizowanie rentowności eventów, przygotowywanie finansowych propozycji do przetargów, odbywanie spotkań biznesowych z potencjalnymi klientami Spółki, doradztwo finansowe dla Spółki oraz kontrola płatności i windykacja należności. Ubezpieczona zajmowała się również wszelkimi kwestiami finansowymi związanymi z realizacją przez Spółkę dwóch dużych przedsięwzięć. Ubezpieczona była odpowiedzialna za opracowywanie koncepcji strategii finansowej firmy, jak również negocjowała warunki umów zawieranych przez Spółkę pod kątem finansowym. W tym celu odbywała spotkania biznesowe z potencjalnymi kontrahentami Spółki, w tym m.in. z S. H. i A. Z. – Wiceprezesem Zarządu Spółki (...) Sp. z o.o. w W., w trakcie których prezentowała ofertę firmy i tworzyła projekt finansowy dla realizacji konkretnego przedsięwzięcia. Ubezpieczona stworzyła także projekt planu budżetowego na realizację inwestycji związanej z otwarciem Galerii (...) w W.. Brała także udział w tworzeniu planów finansowych, dotyczących realizacji innych inwestycji Nowy Rynek w J., Galerii (...). W trakcie wykonywania pracy ubezpieczona pozostawała w stałym kontakcie mailowym i telefonicznym z Prezesem Zarządu D. O. oraz jego żoną J. O., która nadzorowała jej pracę oraz wydawała polecenia służbowe. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej w spółce, wszystkie zadania przypisane do nowego stanowiska pracy (...) Managera wykonywała samodzielnie J. O., która była odpowiedzialna za działania marketingowe, ale również kwestie finansowe związane z prowadzeniem firmy. D. O. pełnił funkcję Prezesa Zarządu. Z uwagi zły stan zdrowia spowodowany zagrożoną ciążą, co miało miejsce na przełomie września i października 2015 r., J. O. postanowiła zatrudnić M. K.,

która odciążyłyby ją od dotychczasowych obowiązków. Z uwagi na wcześniejszą współpracę i znajomość z ubezpieczoną J. O. znała kompetencje ubezpieczonej, miała do niej zaufanie. Zależało jej za zatrudnieniu osoby kompetentnej i doświadczonej, ponieważ w tym czasie spółka przystępowała do realizacji trzech dużych przedsięwzięć. J. O. zaproponowała ubezpieczonej wynagrodzenie 10 000 zł brutto z uwagi na odległość miejsca zamieszkania od biura (40 minut podróży), a także z uwagi na jej kompetencje i zaufanie do jej osoby. Po upływie kilku miesięcy, tj. w grudniu 2015 r. J. O. wróciła do pracy w siedzibie firmy i przejęła dotychczas wykonywane przez siebie obowiązki służbowe. M. K. była pierwszym pracownikiem zatrudnionym w spółce, natomiast od jej wyników i efektów pracy miało zależeć zatrudnienie innych osób. Środki na wynagrodzenie dla M. K. były przeznaczane z dochodów uzyskiwanych z własnej działalności gospodarczej prowadzonej przez D. O., ponieważ spółka nie osiągała jeszcze zysków i dopiero rozpoczynała działalność na rynku i realizację zleconych projektów (oświadczenia z 9 maja 2016 r. k. 13, z 25 kwietnia 2016 r., z 12 maja 2016 r. k. 113-116, projekty planów budżetowych k. 117-126, wydruki korespondencji poczty e-mail wraz z załącznikami k. 127-161, zeznania świadka J. O. k. 104-105, zeznania D. O. k. 164-165 a.s., zeznania M. K. k. 163-164 a.s., zestawienia czasu pracy, oświadczenia, pismo z dnia 27 kwietnia 2016 r. – nienumerowane karty a/o).

Wynagrodzenie ubezpieczonej było płacone przelewem na wskazany rachunek bankowy. M. K. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 7034,39 zł za listopad 2015 r., 7034,39 zł za grudzień 2015 r., 5733,70 zł za styczeń 2016 r. (potwierdzenie przelewu, k. 105 akt kontroli ZUS, lista płac za listopad 2015 r., k. 103 akt kontroli ZUS, lista płac za grudzień 2015 r., k. 107 akt kontroli ZUS, potwierdzenie przelewu, k. 109 akt kontroli ZUS, lista płac za styczeń 2016 r., k. 111 akt kontroli ZUS, potwierdzenie operacji na rachunku bankowym z 10 lutego 2016 r., k. 113 akt kontroli ZUS).

30 grudnia 2015 r. M. K. stała się niezdolna do pracy z powodu złamania kostki bocznej i przebywała na zwolnieniu lekarskim. 15 lutego 2016 r. ubezpieczona otrzymała zwolnienie lekarskie z przyczyn ginekologicznych. 21 lutego 2016 r. M. K. urodziła dziecko i wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego (odpis skrócony aktu urodzenia, k. B15 a/o, (...) nienumerowane karty a/o, dokumentacja medyczna - nienumerowane karty a/o).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 300 z późn. zm.) w związku z art. 83 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r., poz. 80) oraz art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 730) wydał 15 grudnia 2016 r. decyzję nr: 169, w której stwierdził, że M. K., jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 listopada 2015 r. (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 15 grudnia 2016 r., nr: 169 – nienumerowane karty a.r.).

Od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W., ubezpieczona M. K. złożyła odwołanie do tut. sądu, inicjując tym samym postępowanie o sygn. akt VII U 280/17 (odwołanie z 6 lutego 2017 r., k. 2-5 akt VII U 280/17). Wyrokiem z 30 lipca 2019 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję z 15 grudnia 2016 r. nr: 169 w ten sposób, że stwierdził, że M. K. od 1 listopada 2015 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu jako pracownik (...) Sp. z o.o. w W.. Wyrok jest prawomocny (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z 30 lipca 2019 r., k. 238 akt VII U 280/17).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P. wszczął postępowanie w sprawie weryfikacji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. K. jako pracownika w (...) sp. z o.o. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w P. 6 grudnia 2019 r., wydał decyzję nr: (...) na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 oraz art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 58 § 2 i 3 k.c., § 11 ust. 1 i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. K.

podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. wynosi w listopadzie 2015 r. – 0 zł, w grudniu 2015 r. - 4066,95 zł, w styczniu 2016 r. - 4066,95 zł, w lutym 2016 r. - 271,13 zł, w marcu 2016 r. - 0 zł (decyzja ZUS z 6 grudnia 2019 r. – nienumerowane karty a.r.).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadka J. O., zeznania odwołującej M. K. i zeznania zainteresowanego D. O.. Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, sąd uwzględnił jako wiarygodne. Chodzi przede wszystkim o dokumentację kadrowo-płacową dotyczącą zatrudnienia odwołującej, dokumentację medyczną oraz zwolnienia lekarskie znajdujące się w aktach osobowych odwołującej oraz dokumenty w postaci list płac, potwierdzenia przelewów, odpisy KRS i (...) znajdujących się w aktach organu rentowego. Na podstawie wyroku i uzasadnienia w sprawie VII U 280/17 Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie, sąd ustalił, że ubezpieczona podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Zeznania świadka J. O. i zainteresowanego D. O. zostały ocenione jako wiarygodne w zakresie źródła finansowania wynagrodzenia ubezpieczonej, okoliczności związanych z posiadanymi przez M. K. kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym oraz specyfiki pracy świadczonej na rzecz (...) sp. z o.o. i wysokości otrzymywanego wynagrodzenia na takim poziomie wynikającym z umowy o pracę, zgodnie z ustaleniami dokonany na rozmowie w sprawie zatrudnienia. Zeznaniami odwołującej M. K. sąd także dał wiarę w całości, ponieważ były spójne z tym co wynikało z materiału dowodowego w postaci dokumentów, a także z zeznaniami świadka J. O. i zainteresowanego D. O..

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie było uzasadnione.

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył wysokości wynagrodzenia M. K. – jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynikającego z umowy o pracę łączącej odwołującą z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażonym w zaskarżonej decyzji, ustalenie przez strony stosunku pracy wynagrodzenia w wysokości 10 000 zł brutto miesięcznie było niegodne z zasadami współżycia społecznego. Ze stanowiskiem tym nie zgodziła się odwołująca M. K., która powoływała się na adekwatność ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w do świadczonej przez nią pracy.

Analizując zaistniały między stronami spór, na wstępie wskazać należy, że organ rentowy, który nie zakwestionował samego faktu wykonywania pracy przez M. K. na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony, skorzystał z przysługującego mu prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia, albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka

nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 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 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, z 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a postanowienia umowy o pracę sprzeczne z zasadami współzycia społecznego są nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004r., I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002r., I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym 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 o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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 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 wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Pamiętać jednak należy, że ingerencja sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży M. K. i wystąpienie w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy i macierzyński. W orzecznictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Podkreśla się przy tym, 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).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, sąd w rozpatrywanej sprawie dokonał ustaleń faktycznych dotyczących charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, sąd stwierdził, że odwołanie M. K. było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem M. K. w (...) Sp. z o.o. Jak wynika z zeznań świadka J. O. i zainteresowanego D. O., z uwagi na stan zagrożonej ciąży J. O. i wymogu oszczędzającego trybu życia oraz ograniczenia aktywności zawodowej, a także w związku z przystąpieniem spółki do realizacji trzech dużych przedsięwzięć, po stronie spółki istniała potrzeba zatrudnienia osoby, która zajmowałaby się tworzeniem oraz kontrolą budżetów marketingowych, prowadzeniem zestawień kosztów projektów i odbywaniem spotkań biznesowych z potencjalnymi klientami spółki. Analiza dowodów obrazujących przebieg kariery zawodowej M. K. pozwala natomiast uznać, że odwołująca legitymowała się w tym zakresie odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem zawodowym. Przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o., M. K. pracowała w kilku bankach, na stanowiskach kasjera-dysponenta, doradcy klienta I stopnia, a także starszego specjalisty z funkcją specjalisty ds. nieruchomości. Odwołująca następnie prowadziła własną działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług finansowych.

W ocenie sądu, opisane okoliczności miały wpływ nie tylko na podjęcie decyzji o zatrudnieniu odwołującej przez płatnika składek, lecz również na wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, jakie miało przysługiwać M. K.. Nie można również zapominać, że M. K. miała już doświadczenie w sektorze finansowym i bankowym, a jej kwalifikacje i umiejętności były doskonale znane J. O., która miała zaufanie do odwołującej i wiedziała, że poradzi sobie z obowiązkami, które jej powierzono. Wobec tego należało uznać, że M. K. była osobą nie tylko o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu, ale także osobą zaufaną.

Dla oceny wysokości wynagrodzenia odwołującej istotne znaczenie miał również charakter powierzonych i wykonywanych przez nią obowiązków. Odwołująca była odpowiedzialna za tworzenie oraz kontrolę budżetów marketingowych, prowadzenie zestawień kosztów projektów, analizowanie rentowności eventów, przygotowywanie finansowych propozycji do przetargów, odbywanie spotkań biznesowych z potencjalnymi klientami spółki, doradztwo finansowe oraz kontrolę płatności i windykację należności. Ubezpieczona zajmowała się również kwestiami finansowymi związanymi z realizacją przez spółkę dwóch dużych przedsięwzięć. Ubezpieczona była odpowiedzialna za opracowywanie koncepcji strategii finansowej firmy, jak również negocjowała warunki umów zawieranych przez spółkę pod kątem finansowym. W tym zakresie sąd oparł się na wiarygodnych zeznaniach odwołującej oraz na zeznaniach świadka J. O., a także przedstawiciela płatnika - D. O.. W tym zakresie sąd oparł się także na oświadczeniach złożonych do akt organu rentowego na etapie postępowania wyjaśniającego potwierdzających okoliczność współpracy M. K. z klientami spółki (...) sp. z o.o.

Odnosząc się bezpośrednio do kwestii wysokości spornego wynagrodzenia, sąd zważył, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji budziło wątpliwości co do motywów, jakimi organ rentowy kierował się oceniając je jako zawyżone. W istocie argumentacja organu rentowego w tym zakresie skupiła się na twierdzeniu, że wynagrodzenie ustalono sprzecznie z zasadami współżycia społecznego. Samo jednak odwołanie się do ww. zasad, bez jednoczesnego wyjaśnienia w jaki sposób ustalenie przez strony stosunku pracy wysokiego wynagrodzenia w danym przypadku miałyby zasady te naruszać, zdaniem sądu, nie może stanowić skutecznej argumentacji, której konsekwencją mogłoby być obniżenie wysokości wynagrodzenia.

Oceniając warunki płacowe odwołującej na tle profilu działalności spółki zajmującej się doradztwem w zakresie marketingu oraz świadczy usługi o charakterze promocyjno-reklamowym, biorąc pod uwagę jej zakres odpowiedzialności i zakres obowiązków, a także biorąc pod uwagę warunki wielkomięjskie, ponieważ siedziba spółki mieści się w K. pod W., sąd doszedł do przekonania, że płaca M. K. ustalona w wysokości 10 000 zł brutto miesięcznie nie była rażąco wygórowana w odniesieniu do rynku pracy oraz sektora biznesowego w którym działał płatnik składek.

Uwzględniając powołane okoliczności, sąd ocenił, że ustalenie przez odwołującą (...) sp. z o.o. wynagrodzenia w wysokości 10 000 zł brutto miesięcznie, wbrew twierdzeniom organu rentowego, nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie przemawia za tym okoliczność, że odwołująca była jedynym pracownikiem zatrudnianym przez spółkę. Tuż przed jej zatrudnieniem wszystkie czynności w zakresie marketingu wykonywała J. O., która nie mogła w dalszym ciągu świadczyć pracy w takim samym zakresie, co uzasadniało zatrudnienie odwołującej. Okoliczność, że spółka generowała w 2015 r. i 2016 r. straty także nie jest argumentem dyskwalifikującym możliwość ustalenia stawki wynagrodzenia odwołującej na poziomie 10 000 zł brutto miesięcznie, ponieważ jak wynika z zeznań D. O. środki na wynagrodzenie dla M. K. były przeznaczane z dochodów uzyskiwanych z własnej działalności gospodarczej prowadzonej przez D. O., albowiem spółka nie osiągała jeszcze zysków i dopiero rozpoczynała działalność na rynku i realizację zleconych projektów. Spółka mogła więc oczekiwać, że zatrudnienie wykwalifikowanego pracownika pozwoli na uzyskanie zysków w kolejnych latach i była to uzasadniona podyktowana okolicznościami oraz możliwościami finansowymi właściciela spółki strategia biznesowa.

Z uwagi na powyższe sąd stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, jest nieuzasadnione. Całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, dał podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie M. K. ustalone w umowie o pracę w kwocie 10 000 zł brutto miesięcznie jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego jej stanowiska i zakresu wykonywanych obowiązków, a także nie było wygórowane na tle wynagrodzeń uzyskiwanych przez grupę zawodową do której należy odwołująca. Tym samym brak podstaw do oceny, że było zawyżone i niegodziwe, a zarazem naruszające zasady współżycia społecznego.

W konsekwencji powyższego sąd ocenił odwołanie M. K. za usprawiedliwione, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą zaskarżonej decyzji, o czym, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzeczono w sentencji wyroku.