

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2021 r. w Warszawie

sprawy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., J. G.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. – płatnika składek, J. G. - ubezpieczonej

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

z dnia 23 czerwca 2020 roku nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że od dnia 1.11.2019 r. podstawę wymiaru składek J. P. obecnie G. zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek (...) Sp. z o.o. stanowi kwota wskazana w aneksie do umowy o pracę z dnia 31 października 2019 roku 5.265,00 złotych brutto w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sygn. akt VII U 555/21

UZASADNIENIE

J. G. w dniu 20 lipca 2020 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 23 czerwca 2020 r., nr (...), w której stwierdzono, że podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, która została określona w Rozporządzeniu Rady Ministrów.

W uzasadnieniu odwołania J. G. wskazała, iż nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego przedstawionym w uzasadnieniu skarżonej decyzji. Ubezpieczona wyjaśniła, że jej współpraca z płatnikiem składek trwała od 2018 r. i w tym okresie jej wynagrodzenie wzrosło z uwagi na coraz większe doświadczenie zawodowe, rozszerzony zakres obowiązków i zadowolenie z efektów jej pracy. Zdaniem ubezpieczonej stanowisko organu rentowego jest nielogiczne i oderwane od rzeczywistości gdyż przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 5.265 zł brutto nie było rażąco wysokie w kontekście wynagrodzeń panujących na (...) rynku pracy. Ubezpieczona zaznaczyła, że ZUS w tym zakresie nie dokonał analizy jej wynagrodzenia, formułując jednocześnie wniosek, że praca doświadczonej osoby na stanowisku związanym ze sprzedażą internetową, pozyskiwaniem klientów, prowadzeniem zewnętrznej współpracy z hurtowniami, negocjowaniem warunków sprzedaży, wystawianiem dokumentów sprzedaży oraz kierowaniem zespołem osób za wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę, jest pracą adekwatną do płacy minimalnej. Ubezpieczona podkreśliła, że przez kilka lat ciężką pracą zdobywała zaufanie i uznanie pracodawcy, będąc

wówczas zatrudnioną na pół etatu za wynagrodzeniem minimalnym. Miała jednak świadomość tego, że w niedalekiej przyszłości otrzyma awans oraz korzystniejsze warunki płacowe i tylko z tego względu trwała w dotychczasowym zatrudnieniu. W ocenie odwołującej wnioski formułowane przez organ nie znajdują żadnego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym i stanowią jedynie gołosłowne spekulacje, jak również eksponują nadużywanie uprawnień ustawowych ZUS w zakresie badania składników umowy o pracę. Ponadto na kwestię wynagrodzenia nie może też mieć wpływu fakt nie przedłożenia aktualnych badań lekarskich. Ubezpieczona zaakcentowała, że wstępne badania lekarskie z 25 kwietnia 2018 r. wykonane przez nią w momencie podjęcia zatrudnienia, są nadal ważne, a zwiększenie wymiaru czasu pracy z połowy do pełnego etatu, nie wymaga przeprowadzenia nowych badań. Niezasadny jest też argument organu rentowego, przemawiający w jego ocenie ze nieadekwatnością wynagrodzenia za pracę, że po jej odejściu na zwolnienie lekarskie, nie zatrudniono nowego pracownika. Stanowisko organu rentowego jest w tym zakresie wewnętrznie sprzeczne, albowiem ZUS równocześnie stwierdził, że jej obowiązki były tak liczne, że nie powierzono ich jednej, a kilku osobom, w tym część z tych zadań przejęli jej przełożeni, tj. osoby o najwyższych kwalifikacjach w firmie. Ubezpieczona oceniła skarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych negatywnie, jako niedopuszczalną oraz jako skutkującą brakiem zaufania obywateli do organów administracji publicznej, wnosząc o jej zmianę i uwzględnienie pełnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r. (odwołanie z dnia 20 lipca 2020 r. k. 2-4 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie organ rentowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeśli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Organ rentowy stwierdził, że nie kwestionował faktu świadczenia pracy przez odwołującą, a jedynie wysokość otrzymywanego przez nią wynagrodzenia od 1 listopada 2019 r. Wskazał, że J. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik od dnia 5 kwietnia 2018 r., a data badań dopuszczających pracownika do pracy to dzień 25 kwietnia 2018 r. Tym samym płatnik składek pozwolił rozpocząć ubezpieczonej pracę bez przedstawienia aktualnego orzeczenia lekarskiego, co jest sprzeczne z art. 229 § 4 k.p. Ponadto w toku postępowania wyjaśniającego nie zostały przedłożone dowody wskazujące na zwiększenie zakresu zadań oraz obowiązków pracowniczych odwołującej, począwszy od 1 listopada 2019 r. Zdaniem Zakładu, w sytuacji obsługi klientów detalicznych ewentualne rozpoczęcie współpracy z klientami hurtowymi nie było znacznym rozszerzeniem obowiązków tym bardziej, że strony nie wskazały liczby klientów hurtowych, jaką ubezpieczona miała obsługiwać od dnia 1 listopada 2019 r. Jednocześnie na dzień 16 lipca 2020 r. płatnik składek posiadał wysokie zadłużenie w ZUS z tytułu nieuregulowanych należności składkowych, w tym na ubezpieczenia społeczne za okres od lutego 2019 r. do czerwca 2020 r. w kwocie 147.597,78 zł, na ubezpieczenie zdrowotne za okres od marca 2019 r. do czerwca 2020 r. w kwocie 50.332,03 zł oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od lutego 2017 r. do czerwca 2020 r. w kwocie 9.865,69 zł. W związku z tym nie stać go było na wypłatę wynagrodzenia w kwocie ustalonej w aneksie do umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r. Organ rentowy podkreślił, że wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia przyjęte w zaskarżonej decyzji jest adekwatne do zajmowanego stanowiska, a także do nakładu pracy, a ponadto jest niewygórowane, sprawiedliwe i godziwe (odpowiedź na odwołanie z dnia 11 sierpnia 2020 r. k. 6-7 a.s.).

Odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 23 czerwca 2020 r., nr (...) złożył także płatnik składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu płatnik składek wskazał, że zmiana wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy odwołującej od dnia 1 listopada 2019 r. spowodowana była potrzebami firmy i zwiększeniem zakresu obowiązków. Od tej daty, do nowych obowiązków odwołującej należała bowiem obsługa klientów hurtowych, która wymagała od niej doświadczenia, wiedzy fachowej i systematyczności. Płatnik składek podkreślił też, że sumienna praca ubezpieczonej przyczyniła się do wzrostu obrotów firmy i zwiększenia wyników sprzedażowych. Biorąc więc pod uwagę ilość i jakość świadczonej przez ubezpieczoną pracy, wynagrodzenie w minimalnej kwocie

ustalonej przez organ rentowy, zostało określone w sposób nieadekwatny i krzywdzący dla odwołującej, zwłaszcza, że wyróżniała się ona większym wkładem pracy w porównaniu do innych pracowników firmy. Odwołujący wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i uwzględnienie pełnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne J. G., zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r. (odwołanie z dnia 6 lipca 2020 r. k. 3 – akta sprawy o sygn. VII U 994/20). W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wniósł o jego oddalenie, powołując się na tożsamą argumentację, którą zaprezentował w piśmie procesowym z dnia 11 sierpnia 2020 r. (odpowiedź na odwołanie z dnia 6 sierpnia 2020 r. k. 5-6 - akta sprawy o sygn. VII U 994/20).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. G., ur. (...) jest z zawodu ekonomistą. W kwietniu 2018 r. ubezpieczona poszukiwała pracy. W tym czasie z odwołującą skontaktowała się znajoma, która poinformowała ją, że właściciele Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., która zajmuje się sprzedażą zabawek dla dzieci, poszukują pracownika do obsługi klienta oraz sklepu internetowego. W związku z powyższym, ubezpieczona za namową koleżanki, udała się do sklepu mieszczącego się w miejscowości N. przy ul. (...) i odbyła spotkanie z członkami Zarządu K. S. o G. G. (2), którzy podjęli decyzję o jej zatrudnieniu, kierując się przede wszystkim tym, że była osobą godną zaufania, albowiem z polecenia, a także aktywnym rozwojem działalności i potrzebą zatrudnienia nowej osoby na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta i e-sklepu. Na spotkaniu strony omówiły wstępnie warunki zatrudnienia oraz kwestie związane z wymiarem czasu pracy, a także kwotą wynagrodzenia za pracę i umówiły się na podpisanie umowy o pracę w dniu 5 kwietnia 2018 r. (zeznania odwołującej k. 104-105 a.s.).

Do zawarcia umowy o pracę pomiędzy (...) Sp. z o.o., a J. G. doszło w dniu 5 kwietnia 2018 r. Na jej podstawie odwołująca została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta i e-sklepu, w wymiarze ½ etatu oraz za wynagrodzeniem minimalnym, adekwatnym do wymiaru czasu pracy. Do obowiązków ubezpieczonej należało przede wszystkim utrzymywanie kontaktu telefonicznego z klientami detalicznymi, obsługiwanie i przyjmowanie zamówień, negocjowanie warunków cenowych, jak również wystawianie dokumentów sprzedaży. Stanowisko pracy ubezpieczonej wiązało się z pracą przy komputerze, ubezpieczona kompleksowo obsługiwała zamówienia klientów, od momentu ich przyjęcia po dotarcie towaru w wyznaczone miejsce i kompletowała towar, który następnie wysyłany był pod wskazany w zamówieniu adres. W okresie od dnia 5 kwietnia 2018 r. do dnia 31 października 2019 r. ubezpieczona świadczyła pracę od godziny 9:00 do godziny 13:00 w biurze firmy w L. przy ul. (...), a po przeprowadzce i przeniesieniu siedziby firmy w miejscowości J. przy ul. (...). W powyższym przedziale czasowym, ubezpieczona, świadcząc pracę na pół etatu współpracowała wyłącznie z klientem detalicznym. Miała natomiast świadomość tego, że w przypadku osiągnięcia dobrych wyników w pracy, zgodnie z zapewnieniami właścicieli firmy, w przyszłości otrzyma awans, w tym też korzystniejsze warunki płacowe i z tego względu przyjęła ofertę pracy i trwała w zatrudnieniu na pół etatu za wynagrodzeniem minimalnym. Praca ubezpieczonej była nadzorowana przez właścicieli firmy (...). W dniu 25 kwietnia 2018 r. ubezpieczona przedłożyła orzeczenie lekarskie (...) odnośnie braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku wskazanym w umowie o pracę. Wynagrodzenie było płatne na jej rzecz w formie przelewów na rachunek bankowy (zeznania odwołującej k. 104-105 a.s, potwierdzenie zapoznania z dokumentacją, orzeczenie lekarskie nr (...), potwierdzenia przelewów bankowych – nienumerowana dokumentacja załączona do akt organu rentowego). Dokument zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych ZUS ZUA z tytułu powyższego zatrudnienia wpłynął do ZUS w dniu 18 kwietnia 2018 r., a więc po obowiązującym terminie 7 dni (okoliczność bezsporna).

W dniu 31 października 2019 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, na mocy którego ubezpieczona od dnia 1 listopada 2019 r. została zatrudniona w Spółce w wymiarze pełnego etatu oraz za wynagrodzeniem w wysokości 5.265 zł brutto. Od tego momentu, J. G. przejęła obsługę klienta hurtowego. Zajmowała się także kształtowaniem wizerunku Spółki w internecie, odpowiadaniem na komentarze oraz rozpatrywaniem ewentualnych skarg i reklamacji. W przypadku błędów w realizacji zamówienia, przygotowywała darmowe oferty dla klientów w ramach rekompensaty. Po pewnym okresie czasu odwołująca otrzymała dalsze obowiązki służbowe związane z zarządzaniem zespołem pracowników sprzedaży i szkoleniem ich w tym zakresie. Ubezpieczona pozyskiwała także klientów hurtowych, współpracowała z hurtowniami zewnętrznymi oraz szkołami i przedszkolami, które zamawiały

w hurtowej ilości artykuły i zabawki dla dzieci. Ponadto szkoliła personel, nadzorowała dział sprzedaży, a także brała udział w rozmowach rekrutacyjnych. W latach 2019-2020 Spółka zatrudniała kilkunastu pracowników. W zależności od zajmowanego stanowiska oraz wymiaru czasu pracy, kwoty ich wynagrodzeń kształtowały się na poziomie 800,00-2.600,00 zł. Według stanu na dzień 16 lipca 2020 r. Spółka posiadała zadłużenie z tytułu nieuregulowanych należności składkowych, w tym na ubezpieczenia społeczne za okres od lutego 2019 r. do czerwca 2020 r. w kwocie 147.597,78 zł, na ubezpieczenie zdrowotne za okres od marca 2019 r. do czerwca 2020 r. w kwocie 50.332,03 zł oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od lutego 2017 r. do czerwca 2020 r. w kwocie 9.865,69 zł (listy wynagrodzeń k. 50-54, zeznania odwołującej k. 104-105, aneks do umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r., pisemne wyjaśnienia złożone przez strony i świadków na etapie postępowania wyjaśniającego – nienumerowane karty akt organu rentowego).

Od dnia 16 grudnia 2019 r. J. G. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. W tym czasie ubezpieczona trafiła do szpitala z powodu krwawienia w ciąży i uzyskała na dwa tygodnie zwolnienie lekarskie, po zakończeniu, którego wróciła i świadczyła pracę. Z powodu jednak dalszych problemów zdrowotnych, zmuszona była zaprzestać aktywności zawodowej i pozostać w domu do dnia porodu. W tym czasie część jej obowiązków przejęli wspólnicy, a pozostałą część pozostali pracownicy Spółki. Z uwagi na problemy finansowe Spółki oraz brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2019r., ubezpieczona złożyła wypowiedzenie umowy o pracę i stosunek pracy rozwiązał się z dniem 13 września 2021 r. Z uwagi na brak kontaktu z członkami Zarządu Spółki, odwołująca nie otrzymała świadectwa pracy i w związku z tym wystąpiła z roszczeniem na drogę sądową (zeznania odwołującej k. 104-105 a.s.).

W związku ze zgłoszeniem przez J. G. roszczenia o zasiłek chorobowy za okres od dnia 16 grudnia 2019 r., a następnie o zasiłek macierzyński, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające na okoliczność zasadności jej zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. O wszczęciu postępowania organ zawiadomił płatnika składek i odwołującą pismami z 28 kwietnia 2020 r., wzywając ich do przedłożenia określonych dokumentów oraz wyjaśnień. W toku postępowania wyjaśnienia w sprawie złożyli zarówno odwołująca, jak i świadkowie K. S., S. M. i Ł. G. oraz wspólnik Spółki G. G. (2), przedkładając jednocześnie wskazywane przez organ rentowy dokumenty (pisemne wyjaśnienia świadków i stron oraz zawiadomienia o wszczęciu postępowania z 28 kwietnia 2020 r. – nienumerowane karty akt organu rentowego).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 23 czerwca 2020 r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. G. (z domu P.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o., stanowi od dnia 1 listopada 2019 r. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, która została określona w rozporządzeniu Rady Ministrów. W uzasadnieniu wydanej decyzji organ rentowy wskazał, że w świetle okoliczności sprawy nie można uznać jakoby sama umowa o pracę łącząca odwołującą i płatnika składek nie była wykonywana, a stosunek pracy został zawarty dla pozorów. Jednocześnie, w ocenie organu, zasadne było podważenie tych elementów umowy o pracę, które dotyczyły warunków wynagrodzenia, ponieważ były one niezgodne z zasadami współzycia społecznego i tym samym obciążone sankcjami nieważności (decyzja ZUS z 23 czerwca 2020 r. nr (...) – nienumerowane karty akt organu rentowego).

Od ww. decyzji J. G. i płatnik składek (...) Sp. z o.o. złożyli odwołania (odwołanie z dnia 20 lipca 2020 r. k. 2-4, odwołanie z dnia 6 lipca 2020 r. k. 3 – akta sprawy o sygn. VII U 994/20).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej aktach sprawy, w skład którego wchodziły dowody z powołanych dokumentów, a także dowód z przesłuchania odwołującej J. G.. Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, Sąd uwzględnił jako wiarygodne. Tak samo Sąd ocenił również zeznania odwołującej J. G.. Odwołująca w sposób szczegółowy, w zgodzie z treścią pozostałych zebranych w sprawie dowodów, a przez to przekonywująco, przedstawiła okoliczności dotyczące posiadanych przez nią kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. oraz specyfiki pracy świadczonej na rzecz tej Spółki. Wyjaśniła przy tym logicznie, dlaczego jej wynagrodzenie za pracę zostało zwiększone

od dnia 1 listopada 2019 r. oraz jakie obowiązki zostały powierzone jej od ww. daty. Z tego względu, Sąd Okręgowy nie odmówił powyższym zeznaniom przymiotu wiarygodności w jakiegokolwiek części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie J. G. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 23 czerwca 2020 r., nr (...), podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez J. G. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony. 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 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 dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może bowiem zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r., 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 w ogóle nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009 r., 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. 353¹ 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 sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03 oraz z dnia 28 marca 2002 r., 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 dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128 z późn. zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy 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 z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. 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 także cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga bowiem uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., 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 2014 r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego, a także zasady solidarności ubezpieczonych. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie winna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej odpowiadające kwocie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, kwestionując tym samym kwotę wynagrodzenia przyjętą w aneksie do umowy o pracę z 31 października 2019 r. Z kolei strona odwołująca wskazywała na zasadność kwoty wynagrodzenia, jaką ustaliły strony, podnosząc, że kwota ta powinna być przyjęta jako podstawa wymiaru składek. Sąd, kierując się treścią cytowanych wyżej przepisów i uwzględniając ugruntowane poglądy orzecznictwa i wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, stwierdził, że przewidziane w powołanym aneksie do umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r. wynagrodzenie za pracę przysługujące ubezpieczonej J. G. było adekwatne w stosunku do powierzonych jej zadań, obowiązków, posiadanych przez nią

kwalifikacji oraz wymiaru czasu pracy. Zdaniem Sądu, przyjęcie przez organ rentowy, że w przypadku ubezpieczonej wynagrodzeniem adekwatnym jest wynagrodzenie minimalne jest stanowiskiem błędnym. Przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207) wskazują pracodawcom, że osoby zatrudniane przez nich na podstawie umowy o pracę nie mogą być wynagradzane poniżej ustalonego przez ustawodawcę poziomu. Jednocześnie ustawodawca nie przewidział żadnego progu maksymalnego wynagrodzenia. Wobec powyższego, pracodawca uwzględniając ustawowe minimum w postaci płacy minimalnej, powinien tak ukształtować wynagrodzenie osoby zatrudnianej, aby uwzględniało ono wskazania wspomnianego wcześniej art. 78 k.p. Tenże przepis stanowi wyraz tego, że zamiarem ustawodawcy było wprowadzenie zasady zróżnicowania płacy w zależności od kwalifikacji oraz jakości i ilości pracy, a nie zrównywanie sytuacji płacowej pracowników przez wprowadzenie zasady przyznawania płacy minimalnej. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie została wprowadzona więc, aby ustalić płacę, którą będą otrzymywać wszyscy pracownicy, ale po to, aby określić niezbędne minimum przysługujące pracownikowi i zasygnalizować pracodawcy, że nie może przyznawać wynagrodzenia, które byłoby niższe niż to minimum. W związku z tym nie można przyjmować, że każdy pracownik, niezależnie od posiadanego wykształcenia, zakresu obowiązków, czy też rodzaju i charakteru wykonywanej pracy ma otrzymywać minimalne wynagrodzenie. Zgodnie z przytoczonymi wyżej poglądami orzecznictwa każdy stosunek pracy należy rozpatrywać indywidualnie w zakresie tego, jakie zadania pracownik realizuje, jaka jest jego odpowiedzialność, jak jest oceniany przez pracodawcę, w jakim wymiarze czasu powierzone zadania realizuje i wreszcie jakie posiada kwalifikacje. Godziwość (adekwatność) wynagrodzenia, o której mowa w art. 13 k.p., powinna być oceniana w oparciu o te właśnie kryteria. Wobec tego dla Sądu oczywistym jest, że osoby legitymujące się wysokimi kwalifikacjami, jako pracownicy w wyższym stopniu atrakcyjni na rynku pracy, powinny otrzymywać wyższe wynagrodzenie od pracowników niewykwalifikowanych.

Rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd wziął pod uwagę szereg okoliczności, które były istotne dla oceny wysokości wynagrodzenia przysługującego J. G.. Przede wszystkim zebrany materiał dowodowy potwierdza, że ubezpieczona posiadała kompetencje do tego, aby objąć dodatkowe zadania, które zostały jej przydzielone na mocy aneksu z dnia 31 października 2019r. co z kolei uzasadniało podwyższenie kwoty wynagrodzenia. Ubezpieczona współpracowała z płatnikiem składek już od kwietnia 2018 r. w wymiarze połowy etatu oraz za wynagrodzeniem minimalnym, proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy. Pomimo tego już wtedy zakres jej obowiązków był szeroki, albowiem zajmowała się szeroko pojętą sprzedażą detaliczną oferowanych przez Spółkę produktów i prowadziła sklep internetowy. Miała jednak świadomość tego, iż w niedalekiej przyszłości otrzyma awans i korzystniejsze warunki płacowe i tylko z tego względu trwała w dotychczasowym zatrudnieniu. Zdaniem Sądu, półtoraroczny staż pracy, zwłaszcza jeśli tak długa praca jest realizowana na rzecz tego samego podmiotu, a także zdobyte doświadczenie zawodowe i kwalifikacje, mogą stanowić jedną z uzasadnionych podstaw do ustalenia wyższego wynagrodzenia aniżeli wynagrodzenie minimalne. Ponadto od 1 listopada 2019 r. ubezpieczona objęła nowe odpowiedzialne obowiązki. Od tego momentu, odwołująca przejęła obsługę klienta hurtowego. Zajmowała się też kształtowaniem wizerunku Spółki w internecie, odpowiadaniem na komentarze rozpatrywaniem ewentualnych skarg i reklamacji. Po pewnym okresie czasu odwołująca otrzymała dalsze obowiązki służbowe związane z zarządzaniem zespołem pracowników sprzedaży i szkoleniem ich w tym zakresie. Ubezpieczona pozyskiwała klientów hurtowych, współpracowała z hurtowniami zewnętrznymi oraz szkołami i przedszkolami, które zamawiały w hurtowej ilości artykuły i zabawki dla dzieci. Ponadto szkolila personel, nadzorowała dział sprzedaży, a także brała udział w rozmowach rekrutacyjnych. Jej zdanie było zatem ważne i kluczowe dla organizacji pracy działu sprzedaży. Dodatkowo, z uwagi na długą i owocną współpracę, J. G. cieszyła się zaufaniem współników Spółki, którzy oceniali ją jako dobrego pracownika, którego praca w znacznym stopniu przyczynia się do zwiększenia wyników sprzedażowych firmy. W tych okolicznościach zawarcie przez strony umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu, za wyższym wynagrodzeniem można, zdaniem Sądu, ocenić jako wyraz ewolucji zasad współpracy pomiędzy stronami, której efektem było podwyższenie i stabilizacja warunków płacowych ubezpieczonej.

Z uwagi na wskazane okoliczności, zdaniem Sądu, stanowiska organu rentowego nie można było podzielić. Zaznaczyć trzeba, że w toku postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił dowodów, które potwierdziłyby jego stanowisko. Argumentacja organu rentowego sprowadzała się właściwie do przedstawienia

poszczególnych faktów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej bez pogłębionej analizy uwzględniającej w szczególności kwalifikacje ubezpieczonej, jej doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków oraz ich zmianę w stosunku do okresu, kiedy płatnika i ubezpieczoną łączyła umowa o pracę zawarta w wymiarze 1/2 etatu. W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, była istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, który przy tym posiadał środki na wypłatę ustalonej kwoty. Co prawda płatnik składek posiadał zadłużenie na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od lutego 2017 r. do czerwca 2020 r., jednak pomimo tego Spółka wypłacała wynagrodzenia pracownikom i dopiero w momencie kiedy ubezpieczona zakończyła urlop macierzyński, pracodawca nie wypłacił jej wynagrodzenia za pracę za czas korzystania z zaległego urlopu wypoczynkowego. Do tego momentu, wynagrodzenie było normalnie wypłacane, a zatem Spółka miała środki pieniężne na regulowanie tego rodzaju zobowiązań. Wskazać też należy, że powierzając odwołującej dodatkowe obowiązki związane choćby z obsługą sprzedaży hurtowej, właściciele liczyli na zwiększenie dochodowości firmy i tak było do momentu odejścia ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie. Dopiero wówczas Spółka zaczęła generować straty uniemożliwiające jej wypłatę wynagrodzeń dla pracowników. Sąd miał też na uwadze, że w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomiejskich, czego nie można bagatelizować, płaca za taką pracę jaką wykonywała ubezpieczona, musi być wyższa niż wynagrodzenie minimalne. Tymczasem organ rentowy, dokonując oceny, całkowicie pominął wskazane okoliczności i przyjął niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Jak było wskazane, płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zadania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tak właśnie jest również w rozpatrywanej sprawie, w której przyjęcie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, że J. G. - osoba, posiadająca doświadczenie zawodowe, bardzo dobrze oceniana i wykonująca zadania wymagające zaangażowania i przygotowania i wysiłku intelektualnego – powinna otrzymywać płacę minimalną, zdaniem Sądu, narusza ww. przepis.

Niezasadny pozostaje również argument organu rentowego, przemawiający z obniżeniem wynagrodzenia do płacy minimalnej z powodu braku skierowania odwołującej na dodatkowe badania lekarskie, aktualne na dzień podpisania aneksu do umowy o pracę z 31 października 2019 r. Zgodnie bowiem z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy na danym stanowisku pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Z kolei sama zmiana nazwy stanowiska pracy, wymiaru czasu pracy lub kwoty wynagrodzenia za pracę nie wymaga od pracownika poddania się dodatkowym kolejnym badaniom lekarskim. W rozpatrywanej sprawie ubezpieczona miała aktualne badanie lekarskie przeprowadzone w dniu 25 kwietnia 2018 r. po podjęciu przez nią zatrudnienia w dniu 5 kwietnia 2018 r. Na orzeczeniu tym jako datę kolejnego badania lekarz medycyny pracy wskazał termin 25 kwietnia 2022 r., a zatem badania te pozostawały ważne w momencie podpisywania aneksu z dnia 31 października 2019 r. Zakład nie może powoływać się również na okoliczność, że badania lekarskie zostały wykonane później, aniżeli zaraz po podpisaniu umowy o pracę z dnia 5 kwietnia 2018 r. Wskazać bowiem należy, że w niniejszej sprawie kwestionowana jest sama wysokość wynagrodzenia za pracę, a nie tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym, stąd okoliczność ta nie mogła mieć przesądzającego znaczenia w rozpatrywanej sprawie. Nie przemawia za tym także i to, że odwołująca w trakcie podpisania aneksu do umowy o pracę w dniu 31 października 2019 r. mogła być już w ciąży. Wskazać należy, że dziecko urodziła w dniu 13 lipca 2020 r., a więc w tym czasie mogła jeszcze nie być w ciąży, a jak nawet była to był to etap początkowy w związku, z czym nie było możliwe, aby o tej ciąży wtedy wiedziała. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku

macierzyńskiego bądź też innych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05). W takim przypadku – jak już wcześniej zostało wskazane - ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie znacznie zawyżonym może stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego, jednakże taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie wystąpił. Dokonując takiej oceny Sąd miał na względzie nie tylko te okoliczności, o których była mowa, ale także i to, że po powrocie z pierwszego zwolnienia lekarskiego, odwołująca nadal normalnie świadczyła pracę, aż do momentu kiedy z uwagi na stan zdrowia musiała kategorycznie zaprzestać jakiejkolwiek aktywności zawodowej i pozostać w domu. Z kolei zawierając umowę o pracę legitymowała się zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na powierzonym jej stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta i e-sklepu.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, jest niezasadne. Całokształt okoliczności faktycznych sprawy ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, dał podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie J. G. ustalone od dnia 1 listopada 2019 r. w kwocie 5.265 zł brutto jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego stanowiska i zakresu obowiązków służbowych. Co prawda wynagrodzenie to było wyższe od wynagrodzenia pozostałych pracowników działu sprzedaży, ale wynikało to z tego, że J. G. nadzorowała pracę tego działu i miała szerszy zakres obowiązków od pozostałych zatrudnionych w tym dziale osób, m.in. z racji tego, że kontrolowała ich pracę, wyznaczała zadania oraz organizowała pracę tej komórki. Ponadto wyłącznie ona obsługiwała sprzedaż hurtową. Nie można zatem uznać, że jej wynagrodzenie było wygórowane na tle wynagrodzeń uzyskiwanych przez innych szeregowych pracowników Spółki tym bardziej, że przed podpisaniem aneksu jej płaca kształtowała się na poziomie płacy minimalnej, adekwatnej do wymiaru czasu pracy. Tym samym brak jest podstaw do oceny że kwota jej wynagrodzenia od dnia 1 listopada 2019 r. była zawyżona i niegodziwa, a zarazem naruszająca zasady współżycia społecznego.

W konsekwencji tego, Sąd Okręgowy ocenił odwołanie J. G. i płatnika składek (...) Sp. z o.o. za zasadne, co z kolei skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą zaskarżonej decyzji, o czym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., orzeczono w sentencji wyroku.