

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 czerwca 2021 r. w Warszawie

sprawy A. D.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem A. P. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod formą (...) (płatnika składek)

na skutek odwołania A. D. (ubezpieczonej)

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

z dnia 5 sierpnia 2019 r. znak: (...)

1. oddala odwołanie;

2. zasądza od odwołującej się A. D. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VII U 4338/19**

## UZASADNIENIE

W dniu 16 sierpnia 2019 r. **A. D.** złożyła pismo zatytułowane „Korekta dokumentów zgłoszeniowych” w odniesieniu do decyzji Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

(...) Oddział w W. z dnia 5 sierpnia 2019 r. nr (...), na podstawie której obniżono jej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia

u płatnika składek (...) A. P. (1) do kwoty odpowiadającej wysokości minimalnego wynagrodzenia od 7 marca 2019 r. Odwołująca wniosła o uznanie okresu

od grudnia 2017 roku za czas przepracowany na umowie o pracę. W uzasadnieniu pisma odwołująca wskazała, że miała najdłuższy staż pracy w historii firmy, gdyż zazwyczaj pracownicy nie wytrzymywali presji i odchodzi po miesiącu lub dwóch tygodniach. W tym czasie miała bliższą relację z pracodawcą, co pozwoliło jej w końcu uzyskać oczekiwany efekt i podpisać legalną, prawidłową umowę. Początkowo taka opcja nie wchodziła w grę, gdyż pracodawca chciał zachować elastyczność i w razie czego szybko wymienić pracownika. Wskazała przy tym, że zaczynała od bezpłatnego okresu próbnego w listopadzie 2018 roku, a w grudniu prosiła, by podpisać z nią umowę, lecz została jej przedstawiona umowa zlecenie. Zaznaczyła również, że ma wielu świadków wśród pracowników firmy, którzy są w stanie potwierdzić, iż od miesięcy mówiła o tym, że przeszkadza jej forma zatrudnienia, w związku z czym odetchnęła z ulgą, gdy zawarła umowę o pracę. Odwołująca wyjaśniła również, że konieczność przejścia na zwolnienie oraz pojawienie się ciąży była dla nią sytuacją zaskakującą, gdyż z uwagi na względy medyczne miała niskie szanse na to, że kiedykolwiek w niej będzie. Chciała również kontynuować pracę po zajściu w ciążę, jednak okazało się,

że lekarz kazał jej natychmiast przejść na zwolnienie. Odwołująca wskazała również, że zależało jej na firmie i pracy, o czym świadczy fakt, że często zostawała po godzinach, nie korzystała z przerw lunchowych, przychodziła gdy była chora. Była to dla niej nowa branża, cieszyła się że udało jej się w nią zagłębić. Zwróciła przy tym uwagę na stosunek pracodawcy do formalności, o czym świadczy fakt, że nie zareagował na zawiadomienie wysłane przez ZUS. W ocenie odwołującej Zakład słusznie zauważył, że podczas umowy zlecenie robiła dokładnie to samo, co na podstawie umowy o pracę. Odwołująca chciała to wykazać, licząc, że zostanie zrozumiane, że od półtora roku powinna być objęta umową o pracę. Wcześniej jej stanowisko zostało nazwane „prace organizacyjno-biurowe” tak aby nie można było zarzucić nielegalności zatrudnienia, jednak wszyscy wiedzieli, że jest to praca pełnoetatowa. Przychyliła się również do stwierdzenia, że postawa pracodawcy próbującego obniżyć koszty oferując jedynie tzw. umowy śmieciowe nie jest właściwa, wskazała jednak, że nie powinna być karana za jego politykę zatrudnienia. Okoliczność, że po jej przejściu na zwolnienie następne osoby pojawiły się na jej miejsce nowe osoby i żadna z nich nie podpisała umowy o pracę, a jedynie zlecenie, nie wynikała z tego, że jej stanowisko było niepotrzebne, lecz z faktu, iż pracodawca próbował kontynuować proceder nieopłacania właściwych składek oraz nieopłacania pracownikowi za wydłużony czas pracy i nadgodziny (odwołanie k. 3-6 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 27 września 2019 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie organ rentowy powołał się na ustalenia poczynione w toku postępowania wyjaśniającego poprzedzającego wydanie skarżonej decyzji. W tym kontekście wskazał, że A. D. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez (...) A. P. (1) z pracowniczym tytułem ubezpieczeń od 7 marca 2019 r. w wymiarze pełnego etatu oraz z wynagrodzeniem w wysokości 7.080,65 zł, przy czym od 26 kwietnia 2019 r. przebywa na zwolnieniach lekarskich, z których wniosła o wypłatę zasiłku chorobowego. Dotychczas odwołująca współpracowała z płatnikiem składek ponad rok w ramach umowy cywilnoprawnej. Z tego tytułu nie została jednak zgłoszona do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Wątpliwości organu rentowego wzbudziło zawarcie umowy o pracę bezpośrednio przed rozpoczęciem zwolnienia lekarskiego przez ubezpieczoną, a także wysokość wynagrodzenia otrzymywanego za wykonaną pracę. W ocenie organu strony nie były w stanie podać rzetelnych i mających społeczno-gospodarcze umocowanie argumentów potwierdzających konieczność zmiany rodzaju łączącej ich umowy. Zazaczył również, że płatnik składek ma zaległości w opłacaniu należności publicznoprawnych w US i ZUS, a ponadto w okresie zwolnienia lekarskiego ubezpieczonej zatrudniał na jej miejsce osoby na umowy zlecenie oraz z niższym wynagrodzeniem. W oparciu o ustalone w sprawie okoliczności organ przyjął, że celem stron umowy nie było uzyskanie wysokiego wynagrodzenia w ramach stosunku pracy, lecz uzyskanie wysokich zasiłków z ubezpieczenia społecznego, co skutkowało przyjęciem niższej podstawy wymiaru składek (odpowiedź na odwołanie k. 8-9 a.s.).

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

Ubezpieczona A. D. posiada wykształcenie wyższe. W październiku 2016 roku ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...) na kierunku logopedia ogólna i kliniczna (dyplom ukończenia studiów – akta rentowe).

W okresie od 1 grudnia 2017 r. do 6 marca 2019 r. A. D. pracowała u zainteresowanego płatnika składek (...) A. P. (2). Przedmiotem działalności firmy zainteresowanego jest produkcja filmów reklamowych i programów telewizyjnych. Odwołująca pracowała u zainteresowanego na podstawie umów zlecenie, na podstawie których zlecano jej prace organizacyjno-biurowe. Na przełomie grudnia 2017 i kwietnia 2018 r. umowy były zawierane na okres jednego miesiąca. Od 1 maja 2018 r. umowa zlecenie została zawarta na okres do 31 grudnia 2018 r., zaś w dniu 1 stycznia 2019 r. – na czas określony do 31 grudnia 2019 r. Z czasem wynagrodzenie odwołującej przysługujące z ww. zleceń ulegało zmianie i wynosiło następująco: od 1 grudnia 2017 r. – 3.351,00 zł brutto; od 1 maja 2017 r. – 4.008,50 zł brutto; od 1 listopada 2018 r. – 4.000,00 zł netto; od 1 grudnia 2018 r.

– 4.500,00 zł netto; od 31 grudnia 2019 r. – 5.000,00 zł netto (umowy zlecenia: z 01.12.2017 r., z 01.01.2018 r., z 01.02.2018 r., z 01.03.2018 r., z 01.04.2018 r., z 01.05.2018 r.; aneksy do umowy zlecenie z 26.10.2018 r., z 01.12.2018 r., z 31.12.2018 r.; porozumienie z 01.05.2018 r. ws. rozwiązania umowy zlecenia – akta rentowe).

Odwołująca nie była zgłoszona do ubezpieczenia chorobowego z tytułu zawieranych umów zlecenie (bezsporne).

W dniu 7 marca 2019 r. A. D. i (...) A. P. (1) zawarli umowę o pracę. Na jej podstawie odwołująca została zatrudniona na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisko (...) za wynagrodzeniem w wysokości 5.000,00 zł netto (umowa o pracę z 07.03.2019 r. – akta rentowe).

Odwołująca została skierowana na badania lekarskie, w dniu 7 marca 2019 r. była zdolna do pracy na określonym w umowie stanowisku. Przeszła również instruktaż stanowiskowy i szkolenie z zakresu bhp (skierowanie na badania lekarskie, orzeczenie lekarskie nr (...); karta szkolenia wstępnego – akta rentowe).

W okresie obowiązywania umów zlecenie A. D. zajmowała się obsługą biura, w tym obsługą skrzynek e-mailowych firmy, a także prowadzeniem mediów społecznościowych firmy. Miała przy tym dostęp do spersonalizowanej skrzynki pocztowej (...). Dodatkowo odwołująca wykonywał również inne czynności zlecane jej przez A. P. (1), takie jak pisanie tekstów, obrabianie zdjęć, poszukiwanie osób do castingów. Odwołująca pracowała od poniedziałku do piątku, w godzinach od 9:00 do 17:00, w biurze firmy znajdującym się przy ul. (...) w W. (bezsporne: pisemne zeznania odwołujące; wydruki zrzutów ekranu skrzynki pocztowej – akta rentowe; wyjaśnienia odwołującej k. 29v-30 a.s.).

Po zawarciu umowy o pracę A. D. pracowała jak dotychczas – w tym samym miejscu i czasie, a jej zakres obowiązków nie uległ zmianie (bezsporne: pisemne zeznania odwołujące; wydruki zrzutów ekranu skrzynki pocztowej – akta rentowe; wyjaśnienia odwołującej k. 29v-30 a.s.).

W dniu 26 kwietnia 2019 r. A. D. stała się niezdolna do pracy. Niezdolność do pracy przypadała na okres ciąży (bezsporne).

Oprócz odwołującej, zainteresowany w 2019 roku zatrudniał łącznie 3 osoby na podstawie umów zlecenie, w tym jedną osobę na stanowisku (...) z wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł netto (zatrudnioną w zastępstwie odwołującej) oraz dwie osoby na stanowiskach asystentów kierownika produkcji z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł i 4.000 zł (zeznania płatnika – akta rentowe).

W związku ze zgłoszeniem przez A. D. roszczenia o zasiłek chorobowy za okres od 26 maja 2019 r. do 25 czerwca 2019 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął z urzędu postępowanie w zakresie zbadania okoliczności związanych z jej ubezpieczeniem i zgłoszeniem do ubezpieczeń z tytułu umowy o pracę. Po przeprowadzeniu postępowania, decyzją z dnia 5 sierpnia 2019 r. nr (...) ZUS (...) Oddział w W. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe A. D. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) A. P. (1) od dnia 7 marca 2019 r. stanowi kwota odpowiadająca kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2019 roku, tj. kwota 2.250 zł brutto. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w oparciu o ustalone w sprawie okoliczności stwierdził, że działanie stron polegające na zawarciu umowy o pracę w miejsce dotychczasowej umowy zlecenie było celowe i nakierowane tylko i wyłącznie na osiągnięcie przez A. D. korzyści w postaci świadczeń płynących z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tym samym organ rentowy obniżył podstawę wymiaru składek zgodnie z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wniosek o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem; zawiadomienia o wszczęciu postępowania; decyzja ZUS z 05.08.2019 r. – akta rentowe).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania oraz w aktach rentowych załączonych do akt sprawy. Ustalając stan faktyczny Sąd zważył, iż okoliczności sprawy były w zasadzie bezsporne – strony postępowania nie kwestionowały ustaleń dokonanych w toku postępowania organu rentowego, waloru złożonych przed organem rentowym dowodów ani wiarygodności pisemnych zeznań i wyjaśnień. Mając na względzie stanowiska stron procesu, Sąd oparł się zatem na dokumentach, oświadczeniach i wyjaśnieniach stron co do bezspornych okolicznościach sprawy, w szczególności w zakresie faktów wcześniejszej współpracy między odwołującą a zainteresowanym na podstawie umów zlecenia, okoliczności zawarcia umowy o pracę, czynności realizowanych przez odwołującą oraz okresu jej niezdolności do pracy.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie było niezasadne.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył odwołania A. D. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu umowy o pracę zawartej z zainteresowanym (...) A. P. (1).

Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423) 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 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., 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. Zgodnie zaś art. 20 ust. 1 u.s.u.s., 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.

Na podstawie skarżonej decyzji z 5 sierpnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych obniżył podstawę wymiaru składek odwołującej do kwoty odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę obowiązującej w 2019 roku, tj. kwoty 2.250,00 zł brutto. Argumentując powyższe, organ rentowy wskazał, że A. D. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) A. P. (1) z pracowniczym tytułem ubezpieczenia z wynagrodzeniem w wysokości 7.080,65 zł brutto (w umowie przewidziano wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł netto). W wyniku przeprowadzonego przez organ postępowania wyjaśniającego organ rentowy stwierdził, że zawarcie przez strony umowy o pracę i zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń z tego tytułu, ze wskazaną wyżej podstawą wymiaru, było spowodowane jedynie chęcią uzyskania przez A. D. wysokich świadczeń finansowanych z zasobów tworzonych solidarnie przez wszystkich ubezpieczonych, a tym samym naruszało zasady współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c., szczególności zasady solidaryzmu społecznego w ramach uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych.

Wymaga zaznaczenia, że dokonując wskazanego zabiegu organ rentowy skorzystał 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 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. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej 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 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 (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 marca 2018 r., III AUa 963/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13). W związku z powyższym 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 współżycia 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 (por. 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; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09).

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy miał na względzie, iż wnosząc odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 5 sierpnia 2019 r. ubezpieczona A. D.

w istocie nie kwestionowała dokonanych przez organ rentowy ustaleń faktycznych poczynionych w toku postępowania wyjaśniającego, jak również przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia tej decyzji ocen prawnych organu – w szczególności w zakresie odnoszącym się do jego istoty, jaką było obniżenie podstawy wymiaru w stosunku do podstawy, jaka miała wynikać z umowy o pracę i związanego z jej zawarciem zgłoszenia odwołującej do ubezpieczeń społecznych.

Odwołująca konsekwentnie domagała się natomiast ustalenia istnienia stosunku pracy między nią, a A. P. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) począwszy od 1 grudnia 2017 r. Uzasadniając powyższe odwołująca wskazała, że wykonywanie przez nią obowiązków w ramach zawieranych sukcesywnie z zainteresowanym umów zlecenie było faktycznie realizowane w ramach stosunku pracy.

Tak sformułowane żądanie odwołującej nie mogło jednak zostać uwzględnione.

Należy bowiem podkreślić, że ustalenie stosunku pracy może nastąpić wyłącznie w drodze pozytywnego rozpoznania przez sąd pracy odrębnego powództwa, wytoczonego na podstawie art. 189 k.p.c. przez jedną ze stron tego stosunku, która twierdzi, że odpowiada on warunkom określonym w art. 22 § 1 k.p. Nie może to jednak nastąpić w ramach rozpoznania przez sąd ubezpieczeń społecznych odwołania od decyzji ZUS obniżającej podstawę wymiaru składek. Przede wszystkim należy stwierdzić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ma kompetencji do rozstrzygania w sposób konstytucyjny czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Jak wspomniano wyżej, organ rentowy może wprawdzie weryfikować podstawę zgłoszenia danej osoby do ubezpieczeń, jednakże potencjalnie negatywne wyniki tej weryfikacji odnoszą skutek jedynie na płaszczyźnie praw i obowiązków danej osoby lub podmiotu (ubezpieczonego, płatnika składek) związanych wyłącznie z uczestnictwem w systemie ubezpieczeń społecznych. ZUS może weryfikować prawidłowość zgłoszenia osoby do ubezpieczeń społecznych, w tym też zarówno tytuł podlegania ubezpieczeniom

społecznym przez daną osobę, jak i wysokość wynikającej z tego tytułu podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. Każdorazowo jednak zakres weryfikacji w powyższym zakresie dotyczy jednak konkretnych okoliczności sprawy. W sprawie niniejszej ZUS poddał weryfikacji zgłoszenie A. D. do ubezpieczeń, w wyniku czego stwierdził, że celem zawarcia przez strony w dniu 7 marca 2019 r. umowy o pracę było zagwarantowanie odwołującej wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w związku z niezdolnością do pracy przypadającą na okres ciąży; na tej podstawie ZUS uznał przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie za zawyżone i jako takie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co skutkowało przyjęciem podstawy wymiaru składek do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2019 roku.

Co za tym idzie, żądanie odwołującej nie mogło być również przedmiotem rozpoznania przez Sąd Okręgowy. W ugruntowanym orzecznictwie wskazuje się, że sprawach o świadczenia z ubezpieczeń społecznych przedmiotem postępowania sądowego w jest co do zasady kontrola decyzji organu rentowego według stanu rzeczy z chwili jej wydania. Przeniesienie sprawy na drogę sądową przez wniesienie odwołania od decyzji organu rentowego ogranicza się do okoliczności uwzględnionych w decyzji, a między stronami spornych; poza tymi okolicznościami spór sądowy nie może zaistnieć. Przed sądem ubezpieczony może żądać jedynie korekty stanowiska zajętego przez organ rentowy i wykazywać swoją rację, odnosząc się do przedmiotu sporu objętego zaskarżoną decyzją, natomiast nie może żądać czegoś, o czym organ rentowy nie decydował. Z tego względu odwołanie wnoszone od decyzji organu ubezpieczeń społecznych nie ma charakteru samodzielnego żądania, a jeżeli takie zostanie zgłoszone, sąd nie może go rozpoznać,

lecz zobowiązany jest postąpić zgodnie z art. 477<sup>(10)</sup> § 2 k.p.c. Zatem kontrolna rola sądu musi korespondować z zakresem rozstrzygnięcia dokonanego w decyzji administracyjnej, bowiem zgodnie z systemem orzekania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych,

w postępowaniu wywołanym odwołaniem do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych sąd rozstrzyga o prawidłowości zaskarżonej decyzji (art. 477<sup>(14)</sup> § 2 i art. 477<sup>(14a)</sup> k.p.c.) w granicach jej treści i przedmiotu (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2021 r.,

I USK 85/21 i powołane tam orzecznictwo). Rozpoznając odwołanie ubezpieczonej od decyzji ZUS z 5 sierpnia 2019 r., Sąd Okręgowy, jako sąd ubezpieczeń społecznych, był zatem związany zakresem jej rozstrzygnięcia, to jest – ustaleniem podstawy wymiaru składek ubezpieczonej z tytułu zawartej z zainteresowanym umowy o pracę. Tylko w tym zakresie Sąd mógł sprawę rozpoznać i ewentualnie rozstrzygnąć na korzyść odwołującej poprzez odmienne niż dokonał to organ rentowy ustalenie jej podstawy wymiaru składek na podstawie umowy o pracę. Sąd nie był natomiast władny ustalić, że okres pracy odwołującej na rzecz zainteresowanego w ramach umów zlecenie był w rzeczywistości realizowany w ramach stosunku pracy. Rozstrzygnięcie skarżonej decyzji dotyczyło bowiem ściśle ustalenia podstawy wymiaru składek odwołującej na ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartej przez strony umowy o pracę (której ważności ZUS nie kwestionował) od konkretnej daty; decyzja nie zawierała natomiast rozstrzygnięcia co do ważności powyższego tytułu ubezpieczenia tak od daty wskazanej w umowie, jak też również nie rozstrzygał o tytule ubezpieczenia odwołującej od daty stanowiącej początek współpracy między nią a zainteresowanym w ramach umowy zlecenie.

Niezależnie od powyższych uwag, przedmiotem rozpoznania sprawy w dalszym ciągu pozostawała weryfikacja skarżonej decyzji pod kątem prawidłowości ustalenia niższej podstawy wymiaru składek, niż wynikała ze spornej umowy o pracę łączącej strony.

W tym jednak zakresie aktualne pozostają wspomniane wyżej kwestie związane z granicami rozpoznania sprawy przez sąd odwoławczy, które z jednej strony wytycza treść skarżonej decyzji organu rentowego, z drugiej zaś – zarzuty kwestionującej jej zasadność odwołującej. Konsekwencją powyższego jest obowiązek poddania przez sąd odwoławczy analizie zarówno ustalenia organu rentowego dokonane w toku postępowania wyjaśniającego poprzedzającego wydanie skarżonej decyzji (które nie są dla sądu wiążące), jak też prawidłowość zastosowania przepisów prawa materialnego; odbywa się to jednak w zakresie kierowanych w stosunku do decyzji zarzutów podnoszonych przez stronę odwołującą, na której, zgodnie z art. 6 k.c., spoczywa ciężar udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Przenosząc tą regułę na grunt niniejszej sprawy należy przyjąć, że skarżąc decyzję organu rentowego ubezpieczona winna była w postępowaniu przed sądem odwoławczym nie tylko podważyć trafność poczynionych przez

organ ustaleń stanowiących podstawę wydania skarżonej decyzji, ale także wskazać okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których byłoby możliwe wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem. Powyższemu obowiązкови odwołująca nie sprostała, w istocie – jak sygnalizowano wyżej – nie kwestionując rozstrzygnięcia organu rentowego w zakresie ustalenia niższej podstawy wymiaru składek z tytułu wiążącej strony umowy o pracę i nie podnosząc zarzutów wobec stanowiących podstawę tego rozstrzygnięcia ustaleń faktycznych, które w zasadzie były bezsporne.

W toku niniejszego postępowania Sąd Okręgowy dokonał przy tym własne ustalenia stanu faktycznego i stwierdził, że praktycznie w zdecydowanej większości odpowiadał

on ustaleniom poczynionym przez organ rentowy w prowadzonym przez ten organ postępowaniu wyjaśniającym. W sprawie nie było wątpliwości co do tego, że strony przed zawarciem umowy o pracę, przez okres około 1,5 roku współpracowały na podstawie umów zlecenia. Na podstawie tych umów odwołująca była zobowiązana do wykonywania różnego rodzaju czynności w zakresie prowadzenia biura firmy zaineresowanego, w tym poczty e-mailowej i obiegu korespondencji, prowadzenia mediów społecznościowych (social media), jak również wykonywania innych czynności zleczanych na bieżąco przez A. P. (3) będącego właścicielem firmy. Załączona do akt rentowych korespondencja e-mail potwierdza, że odwołująca miała dostęp do konta e-mailowego firmy i zajmowała się obiegiem tej korespondencji. Bezspornie również moment zawarcia przez strony umowy o pracę zbiegł się w czasie z okresem, w którym odwołująca była w ciąży, zaś około miesiąca później stała się niezdolna do pracy i korzystała ze zwolnienia lekarskiego do czasu rozwiązania.

Zgodnie z twierdzeniami strony odwołującej, fakt ciąży był dla niej zaskoczeniem, natomiast

o zawarcie „legalnej” umowy o pracę miała ubiegać w zasadzie od początku współpracy

z zainteresowanym, jednakże wobec nieprzedstawienia dowodów na potwierdzenie głównie drugiego z wymienionych wyżej twierdzeń Sąd nie uznał powyższego stanowiska

za przekonujące. Oczywiście należy w tym kontekście podkreślić, co znajduje również potwierdzenie w ugruntowanym orzecznictwie, że sam fakt zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży nie może być poczytywany jako naganny, nawet jeśli głównym (jeśli nie jedynym) powodem nawiązania stosunku pracy jest chęć uzyskania ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń w związku z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalną niezdolnością do pracy. Nie budzi również wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także

względ

na interes publiczny. Sam 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 jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyroki Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., I UK 43/05, z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08). Zgodnie bowiem z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość 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).

Z perspektywy okoliczności niniejszej sprawy w ocenie Sądu Okręgowego nie jest obojętna okoliczność, iż zawarcie przez strony umowy o pracę w istocie nie prowadziło do jakichkolwiek zmian w zakresie dotychczasowych warunków współpracy między stronami. Odwołująca, mimo określenia jej nazwy stanowiska jako (...), w istocie wykonywała takie same czynności, jak przed zawarciem umowy, co jednoznacznie potwierdziła w przetkanych w sprawie pismach procesowych, jak również złożonych na rozprawie wyjaśnieniach. Wobec braku realnych zmian w zasadach współpracy stron, nie bez znaczenia jest okoliczność, że odwołująca przed zawarciem umowy o pracę nie była objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu zawieranych z zainteresowanym umów zlecenie. Fakt ten na tle przywołanych wyżej okoliczności, zwłaszcza czasowej zbieżności zawarcia umowy o pracę i podjęcia wiadomości o ciąży, mógł zatem uzasadniać twierdzenie o zawarciu umowy jedynie w celu objęcia ubezpieczeniem chorobowym w zapewnienia odwołującej świadczeń w związku z nadchodzącym macierzyństwem. Nie sposób przy tym również pominąć, iż odwołująca była jedyną osobą, z którą zainteresowany zdecydował się zawrzeć umowę o pracę, gdyż zgodnie z treścią jego pisemnych zeznań złożonych w postępowaniu wyjaśniającym, pozostałych pracowników zatrudniał na podstawie umów zlecenie. Miało to miejsce również w stosunku do osoby zatrudnionej w zastępstwie odwołującej na czas jej nieobecności, z którą została zawarta umowa zlecenia, w której przewidziano jej wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł netto, a więc znacznie niższym od wynagrodzenia odwołującej określonego w umowie o pracę.

W tych okolicznościach, mając na względzie brak realnej inicjatywy dowodowej ze strony odwołującej, Sąd Okręgowy stwierdził, iż organ rentowy miał podstawy do wydania skarżonej decyzji i stwierdzenia, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej było zawyżone. Okoliczności zatrudnienia odwołującej, przysługujące jej korzystniejsze warunki płacowe w porównaniu do innych pracowników przy jednoczesnym braku zmian w zakresie dotychczasowej współpracy między stronami, jak również krótki okres jej zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy w związku z ciążą w ocenie Sądu budziły wątpliwości co do tego czy przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie w spornej wysokości miało faktycznie odzwierciedlać zakres odpowiedzialności i kompetencji odwołującej, czy też służyć instrumentalnemu zawyżeniu podstawy wymiaru składek w związku ze zbliżającym się okresem macierzyństwa. Okoliczności zdaniem Sądu przemawiały za stwierdzeniem, że ustalenie spornego wynagrodzenia w ocenianej umowie nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 58 § 2 i 3 k.c., art. 300 k.p. i art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, orzekając jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., uznając, że odwołująca jako przegrywająca postępowanie jest zobowiązana do zwrotu kosztów procesu stronie przeciwnej – organowi rentowemu. Z uwagi na powyższe Sąd zasądził na rzecz organu od odwołującej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).