

*Sygn. akt VII U 619/14*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2014 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant protokolant sądowy Marcin Kamionowski

po rozpoznaniu w dniu 8 października 2014 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy E. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z udziałem zainteresowanych A. B. i J. M. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania E. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 22 stycznia 2014 r. nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 22 stycznia 2014 r. nr (...) w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla E. Z. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u A. B. i J. M. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. w W. od 17 czerwca 2013 r. na kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych) brutto miesięcznie.

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 stycznia 2014 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne E. Z. zatrudnionej u płatnika (...) S.C. z siedzibą w W. i ustalił, że od czerwca 2013 r. podlega ona ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z podstawą wymiaru składki w przeliczeniu na okres miesiąca w wysokości 2.000,00 zł. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że jego wątpliwości budzi fakt przyznania ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 4.800,00 zł, podczas gdy ww. pracodawca nigdy wcześniej nie zatrudniał pracowników z tak wysokim uposażeniem. Wskazał także, że obecnie płatnik składek oprócz odwołującej, zatrudnia w firmie tylko jedną osobę na podstawie umowy zlecenia, która jest zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego. Wobec powyższego – zdaniem organu rentowego – ustalone okoliczności jednoznacznie wskazują, że wynagrodzenie E. Z. zostało ustalone w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (decyzja z dnia 22 stycznia 2014 r. k. 1-3 a.r.).

E. Z. w dniu 24 lutego 2014 r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W., odwołanie od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej

zmianę poprzez uznanie, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest kwota 4.800,00 zł określona w umowie o pracę z dnia 17 czerwca 2013 r. Zaskarżonej decyzji odwołująca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji nie uwzględnienie przy podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne pełnego przychodu uzyskiwanego przez nią z tytułu umowy o pracę oraz art. 58 § 2 i art. 83 k.c. poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że umowa o pracę z dnia 17 czerwca 2013 r. została zawarta dla pozorów i jako taka jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy z charakteru współpracy, rodzaju umowy oraz wykonanych w oparciu o te umowę czynności wynika, że zawarta umowa odpowiada prawu.

W uzasadnieniu swego stanowiska odwołująca wskazała, że przyznane jej wynagrodzenie w wysokości 4.800,00 zł stanowiło godziwą i słuszną zapłatę za powierzone jej obowiązki i świadczoną pracę, tym bardziej że przynosiło pracodawcy wymierne korzyści. Było również adekwatne do posiadanego przez nią wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Podkreśliła, że powodem zatrudnienia jej u ww. pracodawcy była zwiększona ilość pracy związana z zawarciem nowych umów na świadczenie usług finansowo-księgowych przez firmę (...) s.c. Ze względu na ograniczoną dyspozycyjność zleceniobiorcy współpracujący z firmą (...) s.c. nie mógł podjąć się kompleksowej obsługi kadrowo-księgowej pozyskanych firm. Podniosła także, że została zatrudniona w wymiarze pełnego etatu i wykonywała swoje obowiązki przez 5 dni w tygodniu. Ponadto wymiar czasu pracy i otrzymywane przez nią wynagrodzenie było porównywalne do wynagrodzenia otrzymywanego przez wskazanego wyżej zleceniobiorcę. Zdaniem odwołującej zaskarżona decyzja winna zatem ulec zmianie (odwołanie z dnia 24 lutego 2014 r. k. 2-6 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo podniósł, że wysokość przyznanego odwołującej wynagrodzenia nie była uzasadniona zakresem jej obowiązków oraz możliwościami finansowymi zainteresowanej spółki (odpowiedź na odwołanie z dnia 27 marca 2014 r. k. 14-16 a.s.).

Zainteresowane A. B. i J. M., prowadzące działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. z siedzibą w W. przyłączyły się do stanowiska odwołującej (protokół rozprawy z dnia 6 października 2014 r. k. 57-61 a.s.).

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

E. Z., urodzona w dniu (...), posiada wykształcenie średnie. W 1996 r. odwołująca ukończyła Liceum Ekonomiczne, zdobywając tytuł technika – ekonomisty. Pod względem dodatkowych uprawnień i umiejętności odwołująca posługuje się biegle różnymi programami komputerowymi z zakresu księgowości takimi jak: (...) (...), (...) oraz (...). Ponadto zna język angielski na poziomie podstawowym, a także posiada prawo jazdy kategorii B (dokumentacja zawarta w aktach osobowych E. Z. - część A).

W okresie od dnia 1 września 1996 r. do dnia 14 czerwca 2013 r. E. Z. była zatrudniona w Biurze (...) A. O. na stanowisku księgowej. W związku z koniecznością redukcji etatów przez ww. pracodawcę oraz obawą utraty pracy, E. Z. podjęła decyzję o aktywnym poszukiwaniu nowego miejsca zatrudnienia. W związku z powyższym odwołująca odpowiedziała na ogłoszenie w sprawie pracy zamieszczone na stronie internetowej przez A. B. i J. M. w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej z zakresu księgowości i rachunkowości oraz doradztwa podatkowego pod firmą (...) s.c. z siedzibą w W. (informacja z centralnej ewidencji o działalności gospodarczej k. 35-36, umowa spółki cywilnej wraz z aneksem k. 42-43, zeznania odwołującej E. Z. k. 58-59 a.s.).

Po zakończeniu postępowania rekrutacyjnego, A. B. i J. M. zaproponowały E. Z. stałą współpracę na stanowisku księgowej w ich firmie. Do zatrudnienia odwołującej przekonały pracodawcę kompetencje posiadane przez ubezpieczoną, jak również fakt, że strony znały się wcześniej, gdyż razem pracowały w Biurze (...). Na początku działalności firmy (...) s.c. wszystkie czynności z zakresu świadczenia usług księgowych wykonywały samodzielnie A. B. i J. M.. W związku ze zwiększającą się liczbą klientów zainteresowane zaczęły korzystać z pomocy zleconej firmy, która przejęła wykonywanie mniej skomplikowanych czynności. Z uwagi jednak na ciągły wzrost liczby zamówień A. B. i J. M. postanowiły zatrudnić stałego pracownika, któremu mogłyby powierzyć część swoich obowiązków zawodowych

na zasadzie pełnego zaufania (zeznania odwołującej E. Z. k. 58-59, zeznania świadka J. M. k. 59-60, zeznania świadka A. B. k. 60-61 a.s.).

W dniu 17 czerwca 2013 r. E. Z. zawarła umowę o pracę z firmą (...) s.c. z siedzibą w W., reprezentowaną przez A. B. i J. M., na czas nieokreślony od wskazanej powyżej daty na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 4.800,00 zł miesięcznie. Strony ustaliły w umowie, że miejscem wykonywania pracy będzie siedziba firmy mieszcząca się przy ul. (...) w W.. Czas pracy odwołującej zgodnie z kodeksem pracy nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, wynoszącym 1 miesiąc. Warunki zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia zostały ustalone w drodze negocjacji pomiędzy zainteresowanymi stronami. W dniu podpisania umowy o pracę strony umowy wiedziały, że E. Z. jest w 5,5 miesiąca ciąży. Wówczas strony ustaliły, że po urodzeniu dziecka, odwołująca nie uda się na urlop wychowawczy, tylko powróci do pracy, początkowo na pół etatu. Za wyjątkiem odwołującej w firmie zatrudniony był jeszcze jeden pracownik na podstawie umowy zlecenia w niepełnym wymiarze czasu pracy (dwa dni w tygodniu) za wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 zł netto (umowa o pracę z dnia 17 czerwca 2013 r. k. 7, zeznania odwołującej E. Z. k. 58-59 a.s.).

Wynagrodzenie E. Z. otrzymywała raz w miesiącu przelewem na konto bankowe (potwierdzenie transakcji k. 9-12 a.s.).

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało w szczególności: prowadzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami podatkowymi ewidencji księgowej biura, ocena w świetle polskiego prawa podatkowego oraz rachunkowego dokumentów księgowych oraz decydowanie o sposobie ich zakwalifikowania i ujęcia w księdze podatkowej klientów, prowadzenie dokumentacji podatkowej, na którą składają się odrębne ewidencje dla celów podatku od towarów i usług, ewidencje środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, ewidencje wyposażenia, obliczanie należnych zobowiązań budżetowych po zamknięciu każdego miesiąca/okresu rozliczeniowego zleconych klientów, sporządzanie deklaracji i zeznań podatkowych oraz przestrzeganie terminowości dostarczania ich do Urzędów Skarbowych, udzielanie klientom firmy bez zbędnej zwłoki wszelkich informacji z zakresu finansowo-księgowego, obsługa klientów w organach skarbowych oraz składanie ustnych i pisemnych wyjaśnień w trakcie kontroli podatkowych lub czynności sprawdzających (zakres obowiązków do umowy z dnia 17 czerwca 2013 r. k. 8 a.s.).

E. Z. świadczyła pracę na rzecz (...) s.c. z siedzibą w W. faktycznie do dnia 19 sierpnia 2013 r. W tym dniu odwołująca udała się na zwolnienie lekarskie z powodu ciąży, a następnie wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o wypłatę świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W czasie nieobecności E. Z., A. B. i J. M. zwróciły się o pomoc do jednoosobowego zaprzyjaźnionego biura rachunkowego (...), mając pewność, że nie przejmie ono ich klientów. Do czasu przejścia odwołującej na zwolnienie lekarskie, E. Z. obsługiwała około 30 klientów firmy na podstawie książki przychodów i rozchodów (zeznania odwołującej E. Z. k. 58-59, zeznania świadka J. M. k. 59-60, zeznania świadka A. B. k. 60-61 a.s.).

W dniu 13 listopada 2013 r. ubezpieczona urodziła dziecko, a w maju 2014 r. wróciła do pracy na pół etatu. Od czerwca 2014 r. odwołująca wykonuje jednak pracę w wymiarze 1/3 etatu z uwagi na niemożność godzenia obowiązków służbowych z opieką nad dzieckiem. Wobec powyższego część jej obowiązków wykonuje samodzielnie A. B., część osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, a pozostałą część zaprzyjaźnione biuro rachunkowe. Od przyszłego roku E. Z. planuje jednak powrócić do pracy na pełny etat, co jest podyktowane względami finansowymi (zeznania odwołującej E. Z. k. 58-59, zeznania świadka J. M. k. 59-60 a.s.).

W oparciu o powyższe ustalenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art.83 ust. 1 pkt. 3, art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 13 pkt. 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 oraz art. 46 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) wydał w dniu 22 stycznia 2014 r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) E. Z. z tytułu wykonywania przez nią pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) s.c., począwszy od czerwca 2013 r. wynosi 2.000,00 zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że jak wynika z dokumentów rozliczeniowych zainteresowanej spółki, ww. pracodawca nigdy nie zatrudniał

pracowników z tak wysokim wynagrodzeniem za wyjątkiem odwołującej. Ponadto podniósł, że wysokość przyznanego odwołującej wynagrodzenia nie była uzasadniona zakresem jej obowiązków, jak również możliwościami finansowymi zainteresowanej spółki. Z tych też względów organ rentowy uznał, że wynagrodzenie odwołującej zostało ustalone w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (decyzja ZUS k. 1-3 a.r.).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła E. Z. (odwołanie od decyzji z dnia 22 stycznia 2014 r., nr (...), k. 2-6 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania złożone przez zainteresowane A. B. (k. 60-61 a.s.) i J. M. (k. 59-60 a.s.) oraz odwołującą E. Z. (k. 58-59 a.s.).

Dowody z dokumentów zostały ocenione jako wiarygodne, gdyż korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, należało uznać za udowodnione.

Zeznania zainteresowanych i odwołującej Sąd także ocenił jako zasługujące na wiarę. A. B. i J. M. w sposób szczegółowy odniosły się do współpracy z odwołującą, wskazując miejsce, czas oraz rodzaj czynności wykonywanych przez nią w ramach umowy o pracę. Podkreśliły nadto, że są zadowolone z pracy odwołującej i liczą na jej powrót do pracy na pełen etat. Dodatkowo zeznania zainteresowanych korespondowały z zeznaniami samej odwołującej, które Sąd ocenił jako wiarygodne z uwagi na fakt, że były one spójne i wzajemnie się uzupełniały. Zainteresowane potwierdziły bowiem, to co zeznała odwołująca. Ich relacja, co do okoliczności istotnych w sprawie była niemal jednakowa, a dodatkowo została potwierdzona dowodami z dokumentów.

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

Odwołanie E. Z. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 22 stycznia 2014 r., nr (...) zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 1442; zm.), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Stosownie zaś do art. 13 pkt. 1 cyt. ustawy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Na mocy art. 20 ust. 1 ustawy, 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.

Zgodnie zaś z art. 83 ust. 1 pkt. 3 ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

W tym miejscu przywołać należy utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd zgodnie, z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych uprawniony jest do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę, w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego. Tym samym władny jest również zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05, z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07 oraz z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07). Powyższe wynika wyraźnie z regulacji zawartej w art. 86 ust. 2 powołanej ustawy, który upoważnia organ rentowy do kontroli

wykonywania przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części).

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach działań prowadzonych w oparciu o przepisy art. 41 ust. 12 i 13 ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także 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.). Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy, wskazać należy, że wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie, tj. od dnia 17 czerwca 2013 r. do dnia 19 sierpnia 2013 r. Spornym pozostawało jedynie to, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że E. Z. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 4800 zł, począwszy od miesiąca czerwca 2013 r. czy też – jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości 2.000,00 zł od wskazanej powyżej daty w przeliczeniu na okres miesiąca.

Z tego względu, że organ rentowy kwestionował ważność tej umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego odwołującej wynagrodzenia, Sąd przeprowadził w tym zakresie stosowne postępowanie dowodowe. Należy przy tym zaznaczyć, że stosownie do ogólnej reguły rozkładu ciężaru dowodu, wyrażonej w art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Tym samym organ rentowy zarzucając odwołującej i płatnikowi naruszenie zasad współżycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie odwołującej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 4.800,00 zł, począwszy od czerwca 2013 r. miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu, odwołująca zaoferowała szereg dowodów zmierzających do wykazania, że zakres jej zadań uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości określonej umową.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że w toku procesu Sąd przeprowadził dowód z przesłuchania E. Z. w charakterze strony odwołującej, jak również z przesłuchania A. B. i J. M. w charakterze zainteresowanych. Poza zeznaniami wskazanymi wyżej osób Sąd przeprowadził także dowody z dokumentów znajdujących się zarówno w aktach sądowych, jak również rentowych i osobowych ubezpieczonej. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie w sposób nie budzący wątpliwości wykazało, że odwołująca realizowała wszystkie obowiązki wynikające z zawartej w dniu 17 czerwca 2013 r. umowy o pracę. Na powyższe wskazuje szereg dokumentów zgromadzonych w toku niniejszego postępowania, jak i zeznania przesłuchanych w sprawie osób. W ocenie Sądu Okręgowego, została wykazana również racjonalność i ekonomiczna potrzeba zatrudnienia odwołującej przez (...) s.c. z siedzibą w W. na stanowisku księgowej wskazanym w umowie o pracę. Wskazać także należy, że odwołująca posiada kompetencje do zajmowania powyższego stanowiska, bowiem ukończyła Liceum Ekonomiczne i uzyskała tytuł technika-ekonomisty, a wcześniej przez 17

lat pracowała na stanowisku księgowej w Biurze (...). Ponadto E. Z. wykazuje się biegłą znajomością programów komputerowych z zakresu księgowości i rachunkowości.

Oczywistym jest, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego 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 wzgląd na interes publiczny.

Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353<sup>1</sup>, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Konieczność oceny 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 przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust.1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt. 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z ich treścią, 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. Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że 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. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Z tego względu podkreślenia wymaga, że art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. 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 musi być uzupełniony o stwierdzenie, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia 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).

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że umowa o pracę zawarta pomiędzy E. Z. a (...) s.c. w dniu 17 czerwca 2013 r. jest w całości, także w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego.

W treści zaskarżonej decyzji, jak również w odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał na wątpliwości, jakie powziął w zakresie rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie, wskazując, że uposażenie odwołującej było nieadekwatne do zakresu powierzonych jej obowiązków, a

nadto ww. pracodawca nigdy nie zatrudniał nikogo z tak wysokim wynagrodzeniem. Odnosząc się do powyższych zarzutów wskazać należy, że pomimo tego, że wysokość wynagrodzenia odwołującej różniła się od wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na umowę zlecenie, to jednak powyższa różnica stawek była w pełni uzasadniona zarówno zakresem obowiązków odwołującej, jak i wymiarem jej czasu pracy. E. Z. była bowiem zatrudniona na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności. W ramach swoich obowiązków na stanowisku księgowej miała ona swoich własnych klientów, na rzecz których świadczyła kompleksowe usługi z zakresu księgowości i rachunkowości, a także doradztwa podatkowego. Ponadto jej czas pracy wynosił 8 godzin dziennie przez pięć dni w tygodniu, a nie jak w przypadku pracownika zatrudnionego na umowę zlecenia 2 dni w tygodniu. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołującej i płatnika o ekwiwalentności otrzymywanego przez odwołującą wynagrodzenia za pracę w stosunku do obciążających ją obowiązków pracowniczych, jak również wymiaru czasu pracy. Należy zresztą w tym miejscu zaakcentować fakt, że wypłacana skarżącej kwota 4.800,00 zł nie jest kwotą wygórowaną. Oczywiście, jest to wynagrodzenie wyższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, które wynosiło w IV kwartale 2013 r. – 3.823,32 zł, w I kwartale 2014 r. – 3.895,31 zł, zaś w II kwartale 2014 r. – 3.739,97 zł, jednakże nie można takiego działania uznać za nadzwyczajne, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się dużą odpowiedzialnością, wykonując obowiązki o znacząco szerszym zakresie od obowiązków powierzonych innemu pracownikowi zatrudnionemu u tego samego pracodawcy. Na podkreślenie zasługuje również fakt, że E. Z. posiada odpowiednie kwalifikacje do pracy na wyżej wymienionym stanowisku księgowej, gdyż pomimo formalnego wykształcenia ekonomicznego ma również umiejętności praktyczne, poparte wieloletnim doświadczeniem w pracy na analogicznym stanowisku.

Na marginesie wskazać także należy, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy bez znaczenia pozostawał fakt, że w chwili zawierania przedmiotowej umowy o pracę zarówno odwołująca, jak i płatnik składek mieli świadomość tego, że E. Z. jest w 5,5 miesiąca ciąży. Okoliczności tej nie podnosił również organ rentowy. Jednakże nawet gdyby przyjąć, że głównym powodem, dla którego E. Z. nawiązała stosunek pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należało ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2004 r., II UK 365/03, z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04 oraz z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04).

Powyższa okoliczność miałaby znaczenie jedynie w sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Z dowodów przeprowadzonych w toku niniejszej sprawy wynika jednak niespornie, że od dnia 17 czerwca 2013 r. do dnia skorzystania przez odwołującą ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę, a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Sam organ rentowy w uzasadnieniu decyzji nie podnosił, że kwestionuje fakt świadczenia pracy przez E. Z. na rzecz (...) s.c. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej, wobec czego nie można doszukiwać się naruszenia art. 6 ust. 1 pkt. 1, ani art. 11 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z uwagi na powyższe, skoro zostało ustalone, że E. Z. była pracownicą płatnika i po podpisaniu umowy o pracę rzeczywiście ją świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i

zakresu ciążących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała w rzeczywistości wyłącznie 2 miesiące.

Biorąc zatem pod uwagę wszystkie wskazane wyżej okoliczności, Sąd w oparciu o treść przepisu art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w sposób określony w sentencji wyroku, uznając decyzję organu rentowego za nieuzasadnioną.

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)