

Sygn. akt VII U 72/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2017r. w Warszawie

sprawy M. D.

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

z udziałem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. D.

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

z dnia 16 listopada 2016r., nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że M. D. jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą od 1 lipca 2016r. kwotę 4.000 zł (cztery tysiące złotych);

2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie.

## UZASADNIENIE

**M. D.** w dniu 16 grudnia 2016r. złożyła, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 16 listopada 2016r., nr (...), stwierdzającej, że z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. od 1 lipca 2016r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z podstawą wymiaru składek równą kwocie 3.500 zł brutto.

Odwołująca zarzuciła organowi rentowemu naruszenie art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, poprzez błędne uznanie, że aneks z dnia 1 lipca 2016r. do umowy o pracę z dnia 1 września 2013r. był fikcyjny i został podpisany wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wskazała również na niezgodność stanowiska organu rentowego ze zgromadzonym w toku postępowania administracyjnego materiałem dowodowym. Podkreśliła, że organ rentowy podnosił, że wystosował do pracodawcy prośbę o dostarczenie kopii akt osobowych odwołującej, ale nie zostały one złożone, co zdaniem organu rentowego wskazuje na brak dokumentów potwierdzających doświadczenie i kwalifikacje odwołującej do pracy na nowym stanowisku. Tymczasem prośba o dostarczenie takich dokumentów nie została wystosowana.

Uzasadniając odwołanie M. D. wskazała również, że umowę o pracę z (...) sp. o. o. podpisała w dniu 1 września 2013r. i na jej podstawie była zatrudniona na stanowisku office managera. Zatrudnienie było poprzedzone okresem próbnym, podczas którego pracowała w oparciu o umowę zlecenie. W czasie zatrudnienia trwającego od ww. daty starała się rozwinąć swoją ścieżkę kariery w spółce. W tym celu w marcu 2016r. odbyła szkolenie w siedzibie firmy w B.. Organizowała również cykliczne szkolenia dla klientów firmy pt. (...). Z uwagi na coraz większe doświadczenie zawodowe i zadowolenie z efektów pracy, pod koniec czerwca 2016r. pracodawca zaproponował nowe stanowisko marketing & administration manager. Wskazana zmiana stanowiska pracy uzasadniała również zwiększenie wynagrodzenia, które ustalone na poziomie 5.000 zł brutto nie odbiega od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podobnym stanowisku. Ponadto, wbrew twierdzeniom organu rentowego, spółkę stać było na zatrudnienie pracownika z takim wynagrodzeniem, jeśli chodzi zaś o brak zastępstwa nieobecnej odwołującej, to pracodawca nie przyjął nikogo nowego, gdyż przeszkolenie pracownika na to stanowisko wiązałoby się z dużymi nakładami.

Mając powyższe na uwadze odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie jej prawa do zasiłku chorobowego w wysokości 100 % podstawy wymiaru, zgodnie z aneksem z dnia 1 lipca 2016r. do umowy na czas nieokreślony z dnia 1 września 2013r. (odwołanie z dnia 16 grudnia 2016r., k. 2-6 tom I a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 13 stycznia 2017r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania M. D., wskazując, że skarżona decyzja jest prawnie i faktycznie uzasadniona.

Uzasadniając swe stanowisko w sprawie organ rentowy podniósł, że M. D. od 1 września 2013r. była zatrudniona przez płatnika składek (...) sp. o.o. na stanowisku office managera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł brutto. Aneksem do umowy o pracę z dniem 1 lipca 2016r. zmieniono odwołującej stanowisko pracy oraz podwyższono wynagrodzenie do 5.000 zł brutto, obniżając jednocześnie wymiar czasu pracy do 4/5 etatu. Następnie, od dnia 4 sierpnia 2016r., z uwagi na dolegliwości ciężowe, odwołująca stała się niezdolna do pracy i od dnia 6 września 2016r. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego.

Organ rentowy wskazał, że w okresie niezdolności odwołującej do pracy, na jej miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik. Ponadto ani płatnik, ani odwołująca nie przedstawili dokumentacji potwierdzającej wykonywanie przez nią pracy w zwiększonym zakresie. Nie bez znaczenia dla rozpatrywanej sprawy pozostawał również fakt, że na koncie płatnika składek figuruje zadłużenie z tytułu nieopłaconych należności składkowych. Z tych względów organ rentowy uznał, że wynagrodzenie M. D. ustalone w aneksie do umowy o pracę, rażąco przewyższało wkład jej pracy i zostało ustalone jedynie w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, co stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (odpowiedź na odwołanie z dnia 13 stycznia 2017r., k. 18-20 tom I a.s.).

**(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**, podobnie jak odwołująca, nie zgodziła się z decyzją wydaną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. (protokół rozprawy z dnia 24 kwietnia 2017r., płyta CD, k. 160 tom I a.s.).

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

M. D., ur. (...), posiada wykształcenie wyższe. W dniu 1 lipca 2011r. ukończyła studia niestacjonarne na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu (...), na kierunku zarządzanie w specjalności rozwój potencjału społecznego i uzyskała tytuł magistra. Ponadto, ukończyła szereg kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje, m.in.: w zakresie zarządzania projektami - poziom podstawowy i zaawansowany, w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie czy Internetu PR, a także odnośnie efektywnego zarządzania różnicowanym wiekowo zespołem (kopia dyplomu, k. 11 i k. 90 a.s. tom I, zaświadczenia o ukończeniu szkoleń, k. 13 – 17 i k. 83 – 89 tom I a.s.).

W okresie od 5 grudnia 2005r. do 30 kwietnia 2008r. odwołująca była zatrudniona w (...) spółka o.o., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku recepcjonistki . Następnie od dnia 1 maja 2008r. do dnia 30 czerwca 2009r. pracowała w (...) sp. z o.o., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystent ds. sprzedaży . Z kolei w okresie

od 1 stycznia 2010r. do 6 maja 2011r. M. D. była zatrudniona w (...) Stowarzyszenia (...), wykonując pracę terapeuty w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 lipca 2011r. do 31 maja 2013r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) sp. z o.o., gdzie zajmowała stanowisko specjalisty ds. organizacji (świadcstwo pracy z dnia 5 maja 2008r., k. 97 tom I a.s., świadectwo pracy z dnia 6 lipca 2009r., k. 95-96 tom I a.s., świadectwo pracy z dnia 9 maja 2011r., k. 92-94 tom I a.s., świadectwo pracy z dnia 3 czerwca 2013r., k. 91 tom I a.s., kwestionariusz osobowy, k. 98 – 101 tom I a.s.).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. została wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 2 maja 2005r. Wspólnikami spółki są (...) oraz B. W., będący jednocześnie prezesem zarządu spółki (odpis z KRS spółki, k. 36-41 tom I a.s.).

Z tytułu prowadzonej działalności (...) sp. o.o. w 2015r. osiągnęła przychód w wysokości 1.375.185,19 zł, zaś dochód w kwocie 108.445,34 zł. Z kolei w roku 2016 przychód spółki wyniósł 1.368.048,94 zł, dochód natomiast 183.641,01 zł (deklaracja CIT-8 za lata 2015-2016, k. 141 - 144, k. 148 – 151 tom I a.s.).

Według stanu na dzień 10 kwietnia 2017r. spółka posiadała zaległość wobec ZUS z tytułu składek:

- na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych za miesiące: IV, VII, IX/2014r., I, II, III, V, XII/2015r., I, II, III, IV, V, IX, X, XI/2016r. oraz I/2017r. w łącznej kwocie 21.370,92 zł;

- na Fundusz Ubezpieczeń Zdrowotnych za miesiące XII/2014r., III, VI, XII/2015r., I, II, III, IV, V, VII, IX, X, XI/2016r. oraz I/2017r. w łącznej kwocie 5.700,60 zł;

- na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za miesiące: IX, XII/2014r., III, V, X, XI, XII/2015r., I, II, III, IV, V, IX, X, XI/2016r. oraz I/2017r. w łącznej kwocie 1.862,45 zł (wykaz zaległości, k. 77 tom I a.s.).

W 2016 roku, w (...) sp. z o.o., poza M. D. były zatrudnione: B. D. i M. G.. Pierwsza ze wskazanych osób pracowała na stanowisku project managera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto, ale zakończyła współpracę ze spółką. Z kolei M. G., podjęła pracę od dnia 15 lipca 2016r. na podstawie umowy o dzieło. Dzieło, którego wykonanie jej powierzono w terminie do 29 lipca 2016r., za kwotę 1.500 zł netto, obejmowało przygotowanie materiałów do projektu (...). W dniu 1 sierpnia 2016r. M. G. zawarła ze spółką umowę o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia 31 października 2016r. i na jej podstawie była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku koordynatora biura/asystentki dyrektora, za wynagrodzeniem w wysokości 4.500 zł. Następnie podpisano z nią umowę o pracę na czas nieokreślony (umowa o dzieło z dnia 15 lipca 2016r., k. 218 tom II a.s., umowa o pracę na czas określony, k. 222 tom II a.s., umowa o pracę na czas nieokreślony, k. 185 tom I a.s., wykaz pracowników (...) sp. z o.o., k. 156 tom I a.s., zeznania świadka M. G., protokół skrócony rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r., k. 176-177 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k. 181 tom I a.s.).

M. D. zawarła z (...) sp. z o.o. w W. w dniu 1 września 2013r. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy i na jej podstawie począwszy od 2 września 2013r. objęła stanowisko office managera, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 3.500 zł. Ponadto, zgodnie z zapisem umowy o pracę, odwołująca mogła otrzymywać premie uznaniowe, lecz takie nie były jej wypłacane. W umowie wyszczególniono, że do zakresu obowiązków odwołującej na powierzonym jej stanowisku należeć będzie w szczególności: prowadzenie ogólnych spraw administracyjno-organizacyjnych (współpraca z biurem księgowym, prowadzenie podręcznej kasy gotówkowej, korespondencja); zarządzanie zgłoszeniami telefonicznymi i elektronicznymi; koordynacja kalendarza spotkań (współpraca z trenerami wewnętrznymi i zewnętrznymi); przygotowywanie materiałów dla uczestników szkoleń; wsparcie eventów i kampanii marketingowych firmy (mailing, kontakt telefoniczny, obsługa konta (...)); przygotowywanie miesięcznych raportów na potrzeby zagranicznej centrali firmy, a także zapewnianie wsparcia organizacyjnego dla managing directora (koordynacja spotkań, wyjazdów, drobne tłumaczenia) (umowa o pracę z dnia 1 września 2013r., k. 7 – 8 i k. 120 – 121 tom I a.s., zeznania M. D., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca

2017r., k. 178-179 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k. 181 tom I a.s., zeznania B. W., k. 231 – 232 tom II a.s.).

W trakcie zatrudnienia w zainteresowanej spółce odwołująca poszerzała swoją wiedzę i umiejętności poprzez uczestnictwo w szkoleniach i kursach. W marcu 2016r. uczestniczyła w szkoleniu wewnętrznym z zakresu pozyskiwania klientów, organizowanym w centrali spółki w B.. Zaangażowanie w podejmowane przez odwołującą zadania oraz duży wkład w działania marketingowe i promocyjne firmy, m.in: organizacja cyklicznych spotkań „(...)”, zostały docenione przez pracodawcę, czemu dał wyraz w liście pochwalnym, który został włączony do akt osobowych odwołującej ( dyplom ukończenia szkoleń on-line, k. 107 tom I a.s., certyfikat, k. 109 tom I a.s., faktury za hotel i przelot do B., k. 152 - 155 tom I a.s., list pochwalny, k. 108 tom I a.s., zeznania M. D., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r., k. 178-179 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k. 181 tom I a.s., zeznania B. W., k. 231 – 232 tom II a.s.).

W okresie pracy dla (...) sp. z o.o. zakres obowiązków M. D. ewoluował i stopniowo zwiększał się, a dotyczyło to głównie obowiązków związanych z promocją, marketingiem czy wsparciem eventów organizowanych dla klientów firmy. Innym ważnym obowiązkiem, który stopniowo zwiększał się, była opieka nad kluczowym klientem spółki. Z uwagi na powyższe, odwołująca prowadziła rozmowy z prezesem zarządu spółki, odnośnie zwiększenia jej wynagrodzenia. B. W., z uwagi na rozwój spółki i brak dostatecznych środków finansowych, odmawiał jednak udzielenia podwyżki (zeznania M. D., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r., k. 178-179 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k. 181 tom I a.s., zeznania B. W., k. 231 – 232 tom II a.s.).

Zwiększenie liczby realizowanych projektów oraz poprawa sytuacji finansowej spółki w 2016r. spowodowały, że pracodawca zdecydował się na zwiększenie wynagrodzenia M. D.. Odwołująca miała największe doświadczenie w pracy w spółce, a przy tym kształciła się i realizowała powierzone zadania w sposób odpowiadający oczekiwaniom pracodawcy. Wobec tego w dniu 1 lipca 2016r. strony podpisały aneks do umowy z dnia 1 września 2013r., w którym zmieniły warunki pracy i płacy odwołującej. Zgodnie z aneksem, z dniem 1 lipca 2016r. M. D. zostało powierzone stanowisko marketing & administration manager. Jednocześnie nastąpiło zwiększenie jej wynagrodzenia do kwoty 5.000 zł brutto. Dodatkowo, z uwagi na stan zdrowia odwołującej (choroba tarczycy), pracodawca wyszedł z inicjatywą zmiany wymiaru czasu pracy do 4/5 etatu, co M. D. zaaprobowala. Do zakresu jej obowiązków na nowym stanowisku pracy należało: opracowywanie i wdrażanie strategii marketingowej firmy; opracowywanie i prowadzenie kampanii medialnych; wspieranie sprzedaży projektów szkoleniowych, w tym: obsługa eventów, analiza działań marketingowych prowadzonych przez konkurencję; współpraca z agencjami medialnymi w zakresie tworzenia nowych materiałów promocyjnych; marketing internetowy; prowadzenie ogólnych spraw organizacyjnych firmy; zarządzanie zgłoszeniami telefonicznymi i elektronicznymi; koordynacja kalendarza szkoleń, a także przygotowywanie miesięcznych raportów na potrzeby zagranicznej centrali firmy (aneks do umowy o pracę, k. 9 i k. 106 tom I a.s., zakres obowiązków, k. 10 i k. 105 tom I a.s., przelewy bankowe, k. 123 – 124 tom I a.s., zeznania M. D., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r., k. 178-179 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k. 181 tom I a.s., zeznania B. W., k. 231 – 232 tom II a.s.).

Po zmianie stanowiska pracy, część obowiązków odwołującej, które realizowała jako office manager, przejęła M. G., która zajęła się prostymi zadaniami w części projektowej oraz pracami asystenckimi. Wraz ze zmianą stanowiska odwołująca przejęła natomiast w całości obsługę projektu "(...)". Wcześniej obowiązki te były podzielone między odwołującą, prezesa zarządu i stażystkę. Jako marketing & administration manager odwołująca zajmowała się również opracowywaniem materiałów marketingowych i promocyjnych oraz artykułów na stronę internetową, a także dokonywała tłumaczenia materiałów promocyjnych oraz przygotowywała broszury i ulotki dla klientów. Materiały przygotowywała w programie word, a następnie wysyłała je to do osób, które zajmują się składem druku. Osoby te wg jej wskazówek opracowywały broszury, ulotki, materiały szkoleniowe. Wcześniej materiały te były opracowywane przez osobę z głównej siedziby spółki w B., a odwołująca wyłącznie je tłumaczyła (zeznania M. D., skrócony protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r., k. 178-179 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k.

181 tom I a.s., zeznania B. W., k. 231 – 232 tom II a.s., zeznania świadka M. G., protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r., k. 176-177 tom I a.s., nagranie rozprawy z dnia 22 czerwca 2017r. – płyta CD, k. 181 tom I a.s.).

Podpisując aneks do umowy o pracę odwołująca była w ciąży. Z uwagi na stan zdrowia związany z ciążą od dnia 4 sierpnia 2016r. stała się niezdolna do pracy. Wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego (karta ciąży, k. 51 - 56 tom I a.s., dokumentacja medyczna, k. 58 – 75 tom I a.s.).

W dniu 5 stycznia 2017r. M. D. urodziła dziecko i przebywa obecnie na urlopie macierzyńskim. Spółka nie zatrudniła nikogo w jej zastępstwie (wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego, k. 103 tom I a.s., odpis skrócony aktu urodzenia dziecka, k. 104 tom I a.s., wyjaśnienia spółki, k. 12 akta ZUS).

Pismem z dnia 26 września 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił M. D. oraz (...) sp. z o.o. o wszczęciu postępowania w sprawie zmiany podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (zawiadomienia, k. 9 akta ZUS).

W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 68 ust. 1 lit c, art. 41 ust. 12 i 13, art. 13 ust. 1, art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r. poz. 121, ze zm.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 16 listopada 2016r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że M. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek równą kwocie 3.500 zł od dnia 1 lipca 2016r. (decyzja ZUS z dnia 16 listopada 2016r., k. 2 - 4 akta ZUS).

M. D. odwołała się od wskazanej decyzji (odwołanie z dnia 16 grudnia 2016r., k. 2 - 6 tom I a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a także na podstawie zeznań świadka M. G. oraz stron - odwołującej M. D. i działającego w imieniu zainteresowanej spółki prezesa zarządu B. W..

Powołane przez Sąd Okręgowy dowody z dokumentów w zakresie, w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, 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, zostały uwzględnione w ustalonym stanie faktycznym.

Sąd dał wiarę zeznaniom stron, które były logiczne i wzajemnie się uzupełniały. M. D. oraz B. W. jednakowo przedstawili rodzaj pracy wykonywanej przez odwołującą, a także zmiany, jakie następowały w tym zakresie. Ich zeznania w tej części były wewnętrznie spójne, a poza tym korespondowały z zeznaniami świadka, wobec czego nie było podstaw, aby je kwestionować.

Jako wiarygodne zostały ocenione również zeznania M. G., która w części – adekwatnie do wiedzy, jaką posiadała i okresu, w którym była zatrudniona – potwierdziła zakres zadań odwołującej. Opisała również obowiązki, jakie sama realizowała i przyznała, że część zadań przejęła od M. D., która wdrażała ją w ich wykonywanie. Świadek potwierdziła także, że odwołująca zajmowała się w większości innymi obszarami. W takiej sytuacji brak było podstaw, aby zeznaniom zarówno świadka, jak i stron odmówić wiarygodności.

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

Odwołanie M. D. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 16 listopada 2016r., jako częściowo uzasadnione, skutkowało zmianą zaskarżonej decyzji w pewnym zakresie, natomiast w pozostałej części podlegało oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez M. D. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. w W., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od 1 lipca 2016r. 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 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami 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<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13).

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być

w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191,

z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 roku, 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 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

(Dz. U. z 2012r. poz. 361 z późn. zm.) Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust.

1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym 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 oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w aneksie do umowy o pracę, dlatego jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie odwołującej odpowiadające kwocie wynagrodzenia uzyskiwanej przez nią na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2013r. Z kolei odwołująca podnosiła zasadność wysokości wynagrodzenia, jakie ustaliły strony, wskazując, że jako podstawa wymiaru składek od dnia 1 lipca 2016r. powinna być przyjęta kwota wynikająca z aneksu do umowy. Sąd wskazanych stanowisk stron nie podzielił i jako podstawę wymiaru składek przyjął kwotę inną niż ustala zaskarżona decyzja oraz inną niż wynika z aneksu do umowy o pracę. Wpływ na to miało kilka okoliczności.

Zdaniem Sądu, kwota wynagrodzenia wynosząca 5.000 zł brutto, jest wygórowana i nie odpowiada zakresowi zadań, jakie od dnia 1 lipca 2016r. realizowała M. D.. Odwołująca zeznając podkreślała, że podwyższenie wynagrodzenia wynikało z objęcia przez nią nowego stanowiska. Dodała, że kwota ta jest adekwatna do jej zaangażowania w pracę, posiadanych kwalifikacji oraz bogatego doświadczenia. Sąd nie kwestionował tego, że M. D. posiada wykształcenie zdobyte na kierunku zarządzanie, a także tego, że uczestniczyła w licznych kursach i szkoleniach, znajduje to bowiem odzwierciedlenie w zgromadzonym w toku postępowania materiale dowodowym. Zaakcentowania jednak wymaga, że większość z odbytych szkoleń miała miejsce jeszcze przed podjęciem przez odwołującą zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Trudno zatem podzielić stanowisko odwołującej i płatnika składek, żeby miały one istotny wpływ na zmianę stanowiska pracy odwołującej i podwyższenie jej wynagrodzenia.

Niewątpliwie zmiana stanowiska pracy odwołującej była podyktowana rozwojem spółki, przejawiającym się w zwiększonej ilości prowadzonych szkoleń. Nie budzi przy tym zastrzeżeń Sądu, że to właśnie odwołującą pracodawca postanowił powierzyć szerszy zakres obowiązków, bowiem była ona osobą najdłużej zatrudnioną w spółce. Nie bez znaczenia było i to, że była osobą bardzo zaangażowaną w sprawy spółki. Liczne działania marketingowe i promocyjne firmy, w tym przede wszystkim organizacja cyklicznych spotkań dla klientów firmy pt."(...)”, były doceniane przez pracodawcę. Dodatkowo odwołująca odbyła szkolenie wewnętrzne w zakresie pozyskiwania klientów, w centrali spółki w B.. Z tych względów Sąd doszedł do przekonania, iż zmiana stanowiska pracy odwołującej znajdowała uzasadnienie.

Dokonując oceny wysokości wynagrodzenia, które przyznano odwołującej w aneksie do umowy o pracę i uwzględniając powołane poglądy orzecznictwa, Sąd porównał rodzaj, ilość i jakość pracy świadczonej na nowym stanowisku z pracą wykonywaną przed 1 lipca 2016r. na stanowisku office managera. Przeprowadzona analiza porównawcza prowadzi do wniosku, że do nowych obowiązków odwołującej należało: opracowywanie i wdrażanie strategii marketingowej firmy, opracowywanie i prowadzenie kampanii medialnych, analiza działań marketingowych prowadzonych przez konkurencję, współpraca z agencjami medialnymi w zakresie tworzenia nowych materiałów promocyjnych oraz marketing internetowy. Poza tym odwołująca na nowym stanowisku pracy wykonywała część zadań, które realizowała dotychczas jako office manager.

Oceniając zasadność udzielonej odwołującej podwyżki wynagrodzenia, należało wziąć przede wszystkim pod uwagę rozmiar jej nowych obowiązków. Jednym z nich była współpraca z agencjami medialnymi w zakresie tworzenia nowych materiałów promocyjnych, zaakcentowania wymaga jednak, że jak sama odwołująca zeznała, nie współpracowała i nie miała współpracować z agencjami medialnymi, a realizacja tego obowiązku ograniczała się do współpracy z grafikami, którzy tworzyli oprawę graficzną przygotowanych przez nią w edytorze tekstowym materiałów. Odwołująca w ramach zadań na nowym stanowisku analizowała działania marketingowe prowadzone przez konkurencję, nie tworzyła jednak pisemnych raportów, a jedynie śledziła internetowe artykuły. Tym samym trudno uznać, iż realizacja tego zadania wymagała od niej znacznego nakładu pracy.

Do zadań odwołującej na nowym stanowisku należało także prowadzenie kampanii medialnych, przy czym strony w toku postępowania nie przedstawiły żadnych dowodów świadczących o realizacji tego zadania, a nawet wprost potwierdziły, że takie kampanie medialne nie były prowadzone.

W ocenie Sądu, zwiększenie wynagrodzenia odwołującej można bez wątplenia uzasadniać realizacją obowiązków związanych z opracowywaniem i wdrażaniem strategii marketingowych firmy. Należy jednak podkreślić, że część tych zadań M. D. realizowała będąc zatrudnioną na stanowisku office managera, z tym, że ich zakres był znacznie mniejszy.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, wraz ze zmianą stanowiska M. D. przejęła w całości obsługę projektu "(...)", a nadto zajmowała się opracowywaniem materiałów marketingowych i promocyjnych, artykułów na stronę internetową, tłumaczeniem materiałów promocyjnych oraz przygotowaniem broszur i ulotek dla klientów. Niewątpliwie tego rodzaju działalność marketingowa na rzecz pracodawcy była pożądana i wartościowa, a sama odwołująca posiadała kwalifikacje i kompetencje w tym zakresie.



Zgodnie z umową o pracę z dnia 1 września 2013r. odwołującej przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł brutto. Z kolei w aneksie do umowy o pracę strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto. Zaznaczenia wymaga, iż wzrostowi wynagrodzenia towarzyszyło jednocześnie obniżenie wymiaru czasu pracy odwołującej do 4/5 etatu. Zatem w przełożeniu na pełen etat wynagrodzenie wyniosłoby 6.250 zł brutto.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd ocenił, że zmiana stanowiska pracy M. D. uzasadniała przyznanie jej większego wynagrodzenia szczególnie, że odwołująca, która pracowała w spółce od 2013r. i miała coraz szerszy zakres zadań, od chwili podjęcia zatrudnienia, nie otrzymała podwyżki, choć o to wnioskowała. Pracodawca nie wypłacał jej również premii uznaniowych, o których mowa w umowie o pracę. W związku z tym płaca, jaką M. D. otrzymywała za swoją pracę, ograniczała się do ustalonej na początku zatrudnienia kwoty 3.500 zł brutto. Dodatkową okolicznością, którą należało wziąć pod uwagę było to, że M. G., posiadająca niższe kwalifikacje niż odwołująca, w dacie zawarcia umowy o pracę otrzymała wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł. Realizowała natomiast zadania o mniejszym stopniu skomplikowania i mniej istotne z punktu widzenia funkcjonowania spółki niż odwołująca. Świadek była asystentką B. W., a ponadto wykonywała prace biurowe, które przejęła od M. D.. Odwołująca tymczasem zajęła się realizacją zadań innego rodzaju, o większym stopniu skomplikowania, które przekazał jej prezes zarządu. W związku z tym, uwzględniając z jednej strony zasadę jednakowej płacy za jednakową pracę, z drugiej zaś konieczność różnicowania płacy w przypadku zróżnicowanych obowiązków i odpowiedzialności pracowników, Sąd doszedł do przekonania, że odwołująca, choćby na tle innej pracownicy spółki M. G., powinna być wynagradzana odpowiednio wyżej. Na takie wyższe wynagrodzenie pozwalała kondycja finansowa spółki, gdyż wyniki (...) sp. z o.o. poprawiły się, co zresztą poniekąd potwierdza zatrudnienie M. G. z płacą na poziomie 4.500 zł.

Z drugiej jednak strony, w ocenie Sądu, nowe zadania M. D. na nowym stanowisku nie były tak liczne i czasochłonne, aby uzasadniały, przy uwzględnieniu różnic w wymiarze czasu pracy, podniesienie wynagrodzenia niemalże o połowę. Mając na względzie zarobki innego pracownika spółki, a także ilość i jakość świadczonej przez odwołującą pracy Sąd ocenił zatem, że wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł brutto byłoby adekwatne, gdyby odwołująca realizowała swoje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy. Skoro jednak obniżono jej wymiar czasu pracy do 4/5 etatu, wskazaną kwotę należało zmniejszyć proporcjonalnie do zmniejszenia etatu, tj. do 4.000 zł. Kwota ta jest racjonalna i uzasadniona zarówno z punktu widzenia interesu pracodawcy, jak i interesu pracownika. Natomiast kwota ustalona w aneksie do umowy o pracę jest zawyżona, niesprawiedliwa, niegodziwa i tym samym ustalona sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, m.in. zasadą solidaryzmu ubezpieczonych i zasadą nakazującą, by płaca była adekwatna do pracy. Mimo tego, okoliczności, które zostały powołane i omówione, nie dawały podstaw do obniżenia wynikającej z aneksu kwoty wynagrodzenia w takim zakresie, jak uczynił to organ rentowy, tj. do kwoty wynikającej z umowy o pracę z dnia 1 września 2013r.

Nie bez znaczenia dla takiej oceny pozostaje okoliczność, że odwołująca posiada wykształcenie wyższe i doświadczenie zawodowe zdobyte na przestrzeni kilku lat. Ponadto, zmianie wynagrodzenia towarzyszyła zmiana stanowiska pracy, a także zwiększenie liczby obowiązków. Okoliczności te nie pozwalały, zdaniem Sądu, na przyjęcie podstawy wymiaru składek w wysokości zaproponowanej przez organ rentowy, tj. w kwocie wynagrodzenia przysługującego odwołującej na wcześniejszym stanowisku pracy. Sąd Okręgowy przyjął zatem, że podstawa ta powinna być wyższa, tj. opiewająca kwocie 4.000 zł brutto.

Analizując zarzuty organu rentowego dotyczące sytuacji finansowej zainteresowanej wskazać należy, że co prawda posiada ona zaległości z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, ale przy uwzględnieniu wysokich dochodów osiąganych przez spółkę trudno ocenić, by sama tylko okoliczność nieuregulowania składek miała stanowić wystarczającą podstawę do obniżenia podstawy wymiaru składek odwołującej.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. Sąd rozstrzygnął jak w punkcie 1 sentencji wyroku, a w pozostałym zakresie, stosownie do treści art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., odwołanie oddalił jako bezzasadne.

# ZARZĄDZENIE

(...)