

Sygn. akt VII U 93/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	protokolant sądowy Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 listopada 2017r. w Warszawie

sprawy M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...)z siedzibą w K. i A. W.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...)z siedzibą w K. i A. W.

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

z dnia 8 grudnia 2016r., nr (...)

oddala odwołania.

Sygn. akt VII U 93/17

UZASADNIENIE

A. W. w dniu 29 grudnia 2016 r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 8 grudnia 2016 r., nr: (...) stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek odwołującej podlegającej ubezpieczeniu, jako pracownik u płatnika składek (...) z siedzibą w K. wynosi na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe za okres od dnia 1 czerwca 2016 r. – 1.850,00 zł brutto w przeliczeniu na okres miesiąca i wniosła o jej zmianę.

Zaskarżonej decyzji ubezpieczona zarzuciła, że została ona wydana na skutek wadliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skutkującej błędnym ustaleniem, iż jej wynagrodzenie zawarte w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2016 r. zostało przyjęte przez strony tej umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, pomimo tego, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy na takie ustalenie nie pozwala. W ocenie ubezpieczonej, jeżeli strony przedstawiają na żądanie organu rentowego, dokumenty o znaczeniu prywatnym, to powstaje wruszalne domniemanie faktyczne, że stan rzeczy w nich przedstawiony jest rzeczywisty. Jednocześnie ubezpieczona nadmieniła, że zgodnie z art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o pracę umową cywilnoprawną, co oznacza, że do umów przedłożonych przez strony należy stosować przepisy kodeksu pracy, a nie traktować tych umów, jako umów regulowanych przepisami k.c. W tym zaś wypadku próba stosowania

przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych art. 58 k.c. jest sprzeczna z przepisami, zawartymi w rozdziale II części I Kodeksu pracy. Z tego też względu, zdaniem ubezpieczonej, nie jest możliwe zaakceptowanie decyzji opartej na subiektywnej ocenie zebranego materiału dowodowego poprzez zignorowanie dowodów, pominięcie wyjaśnień stron, a także brak uzasadnienia przytaczanych w decyzji zarzutów. Ubezpieczona zaznaczyła także, że w jej ocenie, organ wydający decyzję nie ma pojęcia o obrocie gospodarczym i o tym, czym są zasady współzycia społecznego. Pracodawca ma bowiem prawo do wypłaty na rzecz pracownika za świadczoną pracę takiej kwoty wynagrodzenia, jaką uzna za stosowną, chyba, że płaca ta narusza prawo pracownika do sprawiedliwego wynagrodzenia. Z kolei niczym nieuzasadniona i dowolna ocena dokonana przez organ rentowy nie może ograniczać praw pracowniczych, zwłaszcza jeżeli prawa te powstały zgodnie z obowiązującym systemem prawnym i wiążą się z konsekwencjami finansowymi po stronie pracodawcy, tak w zakresie wypłacanego wynagrodzenia, jak i odprowadzanych od niego podatków. Uznanie, że pracownik zarabia zbyt dużo, nie mieści się zatem w kognicji urzędniczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W konkluzji odwołania, A. W. stwierdziła, że organ rentowy bezpodstawnie ustalił w stosunku do niej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż winien ustalić ją na kwotę w wysokości 5.000,00 zł. Powołując się na powyższe okoliczności, odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji (odwołanie z dnia 29 grudnia 2016 r. k. 2-3 a.s.).

Analogicznej treści odwołanie złożył w dniu 29 grudnia 2016 r. płatnik składek M. M., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K., zaskarżając w całości decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W. z dnia 8 grudnia 2016 r., nr: (...) stwierdzającą, że podstawa wymiaru składek A. W. podlegającej ubezpieczeniu z tytułu zatrudnienia w jego firmie od dnia 1 czerwca 2016 r. powinna zostać ustalona na kwotę w wysokości 1.850,00 zł brutto, tj. kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Płatnik składek wniosł o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie przez organ rentowy, że podstawa wymiaru składek odwołującej na ubezpieczenia społeczne z tytułu ww. zatrudnienia jest zgodna z wynagrodzeniem ustalonym przez strony w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2016 r., a więc z kwotą w wysokości 5.000,00 zł (odwołanie z dnia 29 grudnia 2016 r. k. 2-4 – akta sprawy o sygn. VII U 94/17).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniosł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. i wskazał, że zaskarżona decyzja została wydana na podstawie art. 83 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 2 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778) oraz w związku z art. 58 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.), a także w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. Nr 21 z 2017 r. poz. 60 ze zm.) wobec, czego jest prawnie i faktycznie uzasadniona.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie z dnia 24 stycznia 2017 r., organ rentowy powtórzył argumentację zaprezentowaną w treści zaskarżonej decyzji. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jeszcze raz podkreślił, że ustalenie w stosunku do odwołującej wynagrodzenia w kwocie 5.000,00 zł było związane jedynie z chęcią uzyskania przez nią wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W materiale dowodowym brak jest bowiem dowodów potwierdzających wymierne korzyści dla płatnika z tytułu zatrudnienia pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. Na powyższe wskazuje także brak posiadania przez odwołującą stosownego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych, adekwatnych do stanowiska pracy, na którym została zatrudniona od dnia 1 czerwca 2016 r. i powierzonych jej zakresu obowiązków. Jednocześnie mając na uwadze wykształcenie odwołującej, brak jest podstaw do uznania, że ustalenie wynagrodzenia we wskazanej powyżej wysokości zasługuje na uwzględnienie. Organ rentowy w celu zebrania materiału dowodowego w sprawie zwrócił się także do płatnika składek z prośbą o przesłanie następujących dokumentów: zaświadczenia lekarskiego, zaświadczenia szkolenia BHP, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia, materialne dowody potwierdzające wykonywanie pracy, umowę o pracę, zakres obowiązków oraz dokumenty potwierdzające kwalifikacje. Dokumentacja została nadesłana. W wyniku postępowania wyjaśniającego ustalono, że ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą, w krótkim czasie od zatrudnienia, tj. od dnia 18 sierpnia 2016 r. Ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie z art. 92 k.p., a następnie wystąpiła z roszczeniem o zasiłek chorobowy w związku z ciążą. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zauważył także, że po odejściu odwołującej na zasiłek chorobowy właściciel firmy nie zatrudnił na jej miejsce żadnego nowego pracownika, samodzielnie przejmując

realizację obowiązków związanych ze wsparciem informatycznym. Mając na uwadze powyższe okoliczności, organ rentowy uznał, że wynagrodzenie odwołującej jest zawyżone, zwłaszcza biorąc pod uwagę krótki okres zatrudnienia, zakres realizowanych obowiązków oraz brak posiadania w tym zakresie stosownego wykształcenia. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia było związane jedynie z chęcią uzyskania dla ubezpieczonej wysokich świadczeń w związku z niezdolnością do pracy. Organ rentowy nie zakwestionował przy tym samej prawdziwości zatrudnienia ubezpieczonej i faktu wykonywania przez nią pracy oraz zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, uznał natomiast, że wynagrodzenie za pracę od dnia 1 czerwca 2016 r. zostało znacznie zawyżone. Powyższe okoliczności dają zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podstawy do stwierdzenia, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 5.000,00 zł brutto miało charakter naruszenia zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jedynie w celu uzyskania wysokich świadczeń z FUS. Wobec powyższego, organ rentowy zaskarżoną decyzją ustalił, że od dnia 1 czerwca 2016 r. podstawa wymiaru składek A. W. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek wynosi 1.850,00 zł brutto w przeliczeniu na okres miesiąca. Analogicznej treści odpowiedź na odwołanie organ rentowy złożył w sprawie o sygn. akt VII U 94/17 (odpowiedź ZUS na odwołanie z dnia 24 stycznia 2017 r., k. 9 a.s., k. 9 – akta sprawy o sygn. VII U 94/17).

Zarządzeniem z dnia 8 lutego 2017 r., Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie na mocy art. 291 k.p.c., połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę niniejszą ze sprawą z odwołania M. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 8 grudnia 2016 r., nr: (...), zarejestrowaną pod sygn. akt VII U 94/17 (zarządzenie z dnia 8 lutego 2017 r., k. 11v – akta sprawy o sygn. VII U 94/17).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. W., urodzona w dniu (...), posiada wykształcenie wyższe. W dniu 27 października 2009 r. ubezpieczona ukończyła studia w formie stacjonarnej na kierunku finanse i bankowość w specjalności strategii inwestycyjne i kapitałowe na Akademii (...) w W.. W dniu 7 listopada 2006 r. ubezpieczona uzyskała certyfikat, potwierdzający jej uczestnictwo w Akademii Doradztwa organizowanej przez (...) w W., a w dniu 31 kwietnia 2012 r. uzyskała certyfikat potwierdzający jej uczestnictwo w szkoleniu Centrum (...) w zakresie najczęściej pojawiających się problemów i wrażliwości przy naliczaniu wynagrodzeń oraz korekt list płac (certyfikaty k. 69-70, dyplom z dnia 2 listopada 2009 r. k. 71 a.r.).

W okresie od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. A. W. była zatrudniona w Domu Pomocy Społecznej (...) w W. na stanowisku kancelisty w wymiarze 1/2 etatu, przy czym od dnia 1 stycznia 2013 r. wykonywała u ww. pracodawcy pracę na stanowisku księgowej, w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 3/4 etatu. Do jej obowiązków na stanowisku księgowej należało sporządzanie dokumentów płacowych w postaci list płac, deklaracji ZUS oraz deklaracji podatkowych, prowadzenie obowiązującej dokumentacji płacowej, obsługa programu płatnika oraz (...), przygotowywanie i wydawanie pracownikom zaświadczeń o wynagrodzeniu, przestrzeganie prawidłowości obiegu dokumentów płacowych, zgodnie z instrukcją obiegu i kontroli dokumentów, sporządzanie umów cywilnoprawnych dotyczących wykonawców robót usługowych, sporządzanie przelewów do banku oraz monitorowanie zmian przepisów poprzez śledzenie na bieżąco wychodzących aktów prawnych ogólnokrajowych, jakie ukazują się w Dziennikach Ustaw, Monitorach Polskich, jak i Zarządzeń Prezydenta (...) W. i uchwał Rady Miasta (...) W.. Z kolei w okresie od dnia 6 lutego 2015 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. A. W. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia zawartej z Zakładem (...) z siedzibą w K. (zakres obowiązków k. 68, aneks do umowy o pracę z dnia 27 grudnia 2012 r. k. 75, umowa o pracę z dnia 26 kwietnia 2012 r. k. 76, umowa o pracę z dnia 1 lutego 2012 r. k. 77 a.r.).

M. M. od dnia 5 stycznia 2011 r., prowadzi własną działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K., której przedmiotem jest działalność związana z zarządzaniem urządzeniami informatycznymi. Siedziba firmy znajduje się przy ul. (...) w O.. W czerwcu 2016 r., A. W. nie posiadała stałego miejsca zatrudnienia, a jej jedynym źródłem utrzymania było wynagrodzenie uzyskiwane w kwocie ok. 500,00 zł miesięcznie z tytułu świadczenia pracy na podstawie umowy zlecenia w Zakładzie (...) z siedzibą w K., należącym do jej znajomej E. T.. Ostatni stosunek pracy A. W. wygasł w dniu 30 kwietnia 2015 r. z uwagi na jej nienajlepszy stan zdrowia związany z reumatoidalnym zapaleniem stawów, na które ubezpieczona cierpi od 11 lat. W związku z powyższym, ubezpieczona została zmuszona

do znalezienia miejsca zatrudnienia, położonego bliżej miejscowości, w której zamieszkuje. W tym celu ubezpieczona przeglądała oferty pracy, zamieszczone na portalach internetowych, jak również poszukiwała pracy wśród znajomych. Podczas wykonywania pracy w Zakładzie (...) w K., właścicielka zakładu E. T. poinformowała ubezpieczoną o tym, że jeden z jej klientów poszukuje do swojej firmy pracownika na stanowisko specjalisty ds. administracyjno-wdrożeniowych. Po nawiązaniu kontaktu z M. M., ubezpieczona została zaproszona na spotkanie informacyjne, w trakcie którego została poinformowana o wstępnych warunkach zatrudnienia. Do obowiązków ubezpieczonej miało należeć wykonywanie wszelkich prac o charakterze administracyjno-biurowym, jak również miała się ona zająć wdrożeniem oprogramowania finansowo-księgowego zarówno u stałych, jak i nowych kontrahentów. Do tej pory czynności o tym charakterze były realizowane przez specjalistyczne zewnętrzne podmioty na podstawie zawieranych w tym celu umów o świadczenie usług. Przy wyborze kandydatury ubezpieczonej do zatrudnienia, M. M. kierował się nie tylko faktem znajomości przez nią tematyki z zakresu księgowości i finansów, ale również tym, że ubezpieczona zamieszkuje na stałe w K., a więc w miejscowości, w której wykonywana jest działalność gospodarza. Ponadto M. M. przed zatrudnieniem ubezpieczonej w swojej firmie znał ją z tzw. „widzenia”, albowiem zamieszkują oni w jednej miejscowości. W związku z pomyślnym przebiegiem rozmowy kwalifikacyjnej, strony umówiły się na podpisanie umowy o pracę, co miało nastąpić w dniu 1 marca 2016 r. (zeznania odwołującej A. W. k. 34-37, zeznania odwołującego M. M. k. 36-37 a.s., informacja z Centralnej Ewidencji o Działalności Gospodarczej k. 15 a.r.).

W dniu 1 marca 2016 r. A. W. zawarła umowę o pracę z firmą (...) z siedzibą w O., reprezentowaną przez M. M. na czas określony od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 31 maja 2016 r. na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.850,00 zł. Strony ustaliły w umowie o pracę, że miejscem wykonywania pracy będzie siedziba firmy mieszcząca się przy ul. (...) w O.. 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. Do obowiązków odwołującej na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego należało prowadzenie biura w siedzibie firmy, w tym pełnienie dyżurów telefonicznych, sprawdzanie i odbieranie poczty w formie tradycyjnej i elektronicznej, obsługa urządzeń znajdujących się w biurze takich jak komputer, telefon, drukarka, fax itp., sprawowanie nadzoru nad dokumentami firmowymi, z którymi pracownik ma styczność oraz ich odpowiednie zabezpieczenie, współpraca z biurem rachunkowym wraz z przygotowywaniem dokumentów oraz wykonywanie innych obowiązków administracyjno-biurowych zleconych przez pracodawcę. W dniu 1 marca 2016 r. ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujące tak instruktaż ogólny, jak i stanowiskowy, a także przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na ww. stanowisku pracy. Zapłata wynagrodzenia na rzecz odwołującej następowała w formie gotówkowej, co kwitowała ona, podpisując się na liście obecności. Z kolei swoją obecność w pracy ubezpieczona potwierdzała podpisując się na liście obecności. Od początku prowadzenia działalności gospodarczej, płatnik składek nie zatrudniał żadnych pracowników wobec, czego A. W. przebywała w siedzibie firmy sama, zajmując się całokształtem spraw związanych z prowadzeniem biura (listy płac k. 29-35, k. 57-63, listy obecności k. 36-41, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy k. 42, orzeczenie lekarskie z dnia 1 marca 2016 r. k. 43, skierowanie na badania lekarskie k. 44, informacja z dnia 1 czerwca 2016 r. k. 46, umowa o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2016 r. k. 48, zakres obowiązków do umowy o pracę z dnia 1 marca 2016 r. k. 50 a.r., zeznania odwołującej A. W. k. 34-37 a.s.).

A. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 marca 2016 r. przez płatnika składek M. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w K. z tytułu zawartej umowy o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nastąpiło w obowiązującym 7-dniowym terminie, a mianowicie w dniu 7 marca 2016 r. W złożonych dokumentach rozliczeniowych (ZUS RCA) płatnik składek wykazał następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za miesiące marzec-maj 2016 r. – 1.850,00 zł, za miesiące czerwiec-lipiec 2016 r. – 5.000,00 zł, za miesiąc sierpień 2016 r. – 2.666,67 zł i za miesiąc wrzesień 2016 r. – 0,00 zł. W roku podatkowym 2015 płatnik składek z tytułu prowadzonej działalności osiągnął dochód w łącznej wysokości 64.693,93 zł (zgłoszenie do ubezpieczeń k. 10, oryginał ZUS ZLA k. 11, raport rozliczeń należności płatnika składek k. 12-14, zeznania o wysokości osiągniętego dochodu w roku podatkowym 2015 k. 25-27 a.r.).

Po pomyślnym przebiegu okresu próbnego, w dniu 1 czerwca 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Z uwagi na pozytywne efekty pracy ubezpieczonej, M. M. postanowił zatrudnić ją na wyższym stanowisku pracy, tj. specjalisty ds. administracyjno-wdrożeniowych w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 5.000,00 zł. Nowa umowa o pracę przewidywała tożsamy zakres obowiązków ubezpieczonej, jaki został jej powierzony na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, z tym, że zwiększyły się one o czynny udział w projektach informatycznych związanych z finansami w zakresie tworzenia dokumentacji systemów informatycznych, przygotowywanie ofert i udział w prezentacjach u klientów, tworzenie analiz przedwdrożeń i systemu ryzyka, a także analizowanie poprawności i spójności danych oraz rozwiązywanie problemów z użytkowaniem systemów finansowo-księgowych w firmach współpracujących. W momencie podpisywania umowy o pracę na czas nieokreślony, ubezpieczona była w początkowej fazie ciąży, o której dowiedziała się w lipcu 2016 r. Ojcem dziecka ubezpieczonej jest płatnik składek M. M.. W rzeczywistości ubezpieczona od momentu podjęcia powyższego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony do chwili przejścia na zwolnienie lekarskie, nie zajmowała się tworzeniem analiz przedwdrożeń i systemu ryzyka, pomimo tego, że te czynności należały do zakresu jej obowiązków. Od momentu przejścia ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika, samodzielnie przejmując wykonywane przez nią dotychczas czynności służbowe (umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 czerwca 2016 r. k. 45, zakres obowiązków z dnia 1 czerwca 2016 r. k. 47, korespondencja e-mail k. 78 a.r.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez A. W. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) z siedzibą w K.. W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz w świetle zgromadzonych dowodów, organ rentowy nie zakwestionował świadczenia pracy przez ubezpieczoną, natomiast powziął wątpliwości, co do zasadności wysokości przyznanego na jej rzecz od dnia 1 czerwca 2016 r. wynagrodzenia w wysokości 5.000,00 zł brutto. Organ rentowy stwierdził, że zaoferowane ubezpieczonej wynagrodzenie nastąpiło w celu obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powyższe działanie stron było fikcyjne i wiązało się z podwyższeniem wysokości wypłaty świadczeń z funduszu chorobowego. Zdaniem organu rentowego, płatnik składek nie przedstawił wymiernych dowodów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną czynności wynikających z rozszerzonego zakresu obowiązków z dnia 1 czerwca 2016 r. Organ rentowy stwierdził, że analiza akt sprawy wykazała, że ubezpieczona w bardzo krótkim czasie od zatrudnienia, tj. od dnia 18 sierpnia 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a następnie złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego. Wskazał także, że ubezpieczona nie potwierdziła swoich kwalifikacji w zakresie możliwości świadczenia usług informatycznych, w tym tworzenia analiz przedwdrożeń i systemu ryzyka, co płatnik składek potwierdził w korespondencji e-mail z dnia 3 listopada 2016 r. Jednocześnie analiza faktyczna i prawna zgromadzonego w toku postępowania wyjaśniającego materiału dowodowego, uzasadnia stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) z siedzibą w K. w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 czerwca 2016 r. powinna wynosić 1.850,00 zł brutto w przeliczeniu na okres miesiąca (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia 10 października 2016 r. k. 3-4, k. 6-7, postanowienie z dnia 8 listopada 2016 r. k. 81 a.r.).

W oparciu o powyższe ustalenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W., na podstawie art. 83 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 38 z późn. zm.) w związku z art. 58 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.) oraz art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 60 z późn. zm.) wydał w dniu 8 grudnia 2016 r. decyzję nr: (...), w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) A. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) z siedzibą w K. w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 czerwca 2016 r. wynosi 1.850,00 zł brutto w przeliczeniu na okres miesiąca (decyzja z dnia 8 grudnia 2016 r. nr: (...) k. 107-110 a.r.).

Od decyzji organu rentowego z dnia 8 grudnia 2016 r., nr: (...), A. W. oraz płatnik składek M. M., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą(...)z siedzibą w K. złożyli odwołania do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie sądowe (odwołanie z dnia 29 grudnia 2016 r. k. 2-3 a.s., odwołanie z dnia 29 grudnia 2016 r. k. 2-4 – akta sprawy o sygn. VII U 94/17).

Zarządzeniem z dnia 8 lutego 2017 r., Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie na mocy art. 291 k.p.c., połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę niniejszą ze sprawą z odwołania M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...) z siedzibą w O. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 8 grudnia 2016 r., nr: (...), zarejestrowaną pod sygn. akt VII U 94/17 (zarządzenie z dnia 8 lutego 2017 r., k. 11v – akta sprawy o sygn. VII U 94/17).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych odwołującej A. W.. Zdaniem Sądu Okręgowego dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty te nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z nich okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Sąd Okręgowy oparł się także na zeznaniach stron: odwołującej A. W. (k.-137 a.s.) oraz odwołującego M. M. (k. 36-37 a.s.), które uznał za wiarygodne w części, tj. w zakresie w jakim strony w sposób zgodny opisały okoliczności związane z zawarciem umowy o pracę, dopełnieniem wszelkich formalności z tym związanych, a także dotyczące charakteru pracy odwołującej na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-wdrożeniowych oraz powierzonego jej zakresu obowiązków. W tym zakresie zeznania te były bowiem logiczne i spójne, a także zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy nie dał jednak wiary zeznaniom stron w zakresie w jakim wskazywały one na zasadność ustalenia w stosunku do odwołującej wynagrodzenia w wysokości 5.000,00 zł brutto miesięcznie. W tym względzie odwołujący M. M. nie wyjaśnił bowiem w sposób przekonywujący okoliczności dotyczącej różnicy, jaka pojawiła się w zakresie wynagrodzenia na oferowanym przez niego stanowisku pracy, pomiędzy kwotą określoną w pierwszej umowie o pracę z dnia 1 marca 2016 r., a kwotą, która ostatecznie została zaproponowana odwołującej w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Motywując decyzję w powyższym zakresie odwołujący wskazywał na zwiększenie zakresu obowiązków odwołującej, czemu następnie jednak sam zaprzeczył w korespondencji e-mail z dnia 3 listopada 2016 r. wskazując, że nie miał możliwości skorzystania z usług ubezpieczonej w zakresie tworzenia i wdrażania przez nią analiz przedwdrożeniowych i systemu ryzyka. Należy również podkreślić, że ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia w firmie płatnika składek, nie miała stałego miejsca zatrudnienia, jak również nie legitymowała się żadnym doświadczeniem zawodowym, czy też wykształceniem z zakresu branży informatycznej. Podkreślenia wymaga także, że czas pracy odwołującej na nowym stanowisku był niezwykle krótki, albowiem trwał niespełna trzy miesiące, natomiast zwiększenie w stosunku do niej podstawy wymiaru składek nastąpiło w momencie, kiedy ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży. W tych okolicznościach ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni w oparciu o drugą umowę o pracę na poziomie 5.000,00 zł brutto nie znajduje żadnego uzasadnienia i to w sytuacji realnego zagrożenia konieczności korzystania ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. W ocenie Sądu Okręgowego to właśnie wskazana okoliczność, jak również fakt bliskiej znajomości odwołującej z płatnikiem składek, który jest ojcem dziecka A. W. stanowił przyczynę nagłej zmiany jego decyzji w przedmiocie ukształtowania wynagrodzenia odwołującej na wyższym poziomie. Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy odmówił ww. zeznaniom przymiotu wiarygodności.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania A. W. oraz M. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)z siedzibą w K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. z dnia 8 grudnia 2016 r., nr: (...) są niezasadne i jako takie podlegają oddaleniu.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym 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. Zgodnie z treścią art. 13 pkt. 1 cytowanej ustawy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt. 1-3 i pkt. 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt. 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt. 5 i ust. 12. Stosownie do treści 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 okolicznościach ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, na wstępie należało odpowiedzieć na pytanie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych był w ogóle uprawniony 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 współzycia społecznego.

Podzielając utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, koniecznym było udzielenie na to pytanie odpowiedzi twierdzącej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może bowiem taką kontrolę przeprowadzać, a w szczególności władny jest zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. Bowiem gdyby nawet uznać, że powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie przepis art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to podstawy pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych. 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 współzycia 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) (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 2005 r. II UK 16/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 sierpnia 2007 r., III UK 26/07 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07).

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 współzycia 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 do realiów niniejszej sprawy, należy podkreślić, 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 na urlop macierzyński, tj. od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia 18 sierpnia 2016 r. Spornym pozostawało jedynie to, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że A. W. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek, wynoszącą 5.000,00 zł brutto we wskazanym powyżej okresie czasu, czy też – jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w 2016 r., tj. do kwoty 1.850,00 zł. A zatem w sytuacji, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2016 r. zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia interesu pracownika, 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. Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje bowiem 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.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wskazana w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2016 r. wysokość wynagrodzenia odwołującej – 5.000,00 zł brutto pozostawała w opozycji do zasad współżycia społecznego i doświadczenia życiowego. Nie bez znaczenia pozostaje w tej sytuacji okoliczność, że podpisując umowę o pracę z dnia 1 czerwca 2016 r. płatnik składek określił wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej na oferowanym przez siebie stanowisku pracy na kwotę w wysokości 1.850,00 zł. Dopiero w momencie, kiedy dowiedział się, że A. W. jest z nim w ciąży, co miało miejsce w czerwcu/lipcu 2016 r. zmienił określone wcześniej warunki płacy, podwyższając je do kwoty wysokości 5.000,00 zł. Zawarcie przez strony umowy o pracę za ww. wynagrodzeniem nieadekwatnym choćby do sfery wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, jaka obowiązywała w momencie zatrudnienia odwołującej, tj. w II kwartale 2016 r. oraz skorzystanie ze sfery zabezpieczeń socjalnych w przeciągu niespełna trzech miesięcy po nabyciu do nich uprawnień uprawdopodobnia wnioski, że obie strony miały świadomość sytuacji faktycznej, w jakiej ubezpieczona znajdowała się przy podpisywaniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Abstrahując jednak od powyższego, należy podkreślić, że ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia w firmie M. M. nie posiadała stałego miejsca zatrudnienia, albowiem w tym czasie wykonywała pracę u swojej w Zakładzie (...) z siedzibą w K., w wymiarze kilku godzin miesięcznie na podstawie umowy zlecenia, jak również nie legitymowała się doświadczeniem zawodowym, czy też wykształceniem o profilu informatycznym. Odwołująca nie posiadała zatem kwalifikacji w branży związanej z tworzeniem i wdrażaniem systemów informatyczno-księgowych, wobec czego płatnik składek nie mógł od niej faktycznie oczekiwać, że powierzone jej czynności będą wykonywane w sposób kompetentny, a efekty pracy odwołującej okażą się dla jego firmy wartościowe. Wątpliwym jest również fakt zatrudnienia odwołującej na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-wdrożeniowych od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych w trakcie wykonywania powierzonych jej obowiązków służbowych – choćby w drodze umowy na okres próbny. Poprzednia umowa o pracę na czas określony została bowiem zawarta z odwołującą na zupełnie innym stanowisku pracy, a do jej zadań wówczas należało prowadzenie spraw administracyjno-księgowych biura. W tym okresie zatrudnienia ubezpieczona nie wykonywała bowiem żadnych czynności związanych z tworzeniem systemów informatycznych, a to właśnie powierzenie jej tego rodzaju zadań skutkowało podwyższeniem wynagrodzenia. Jednocześnie, jak wynika z zasad doświadczenia życiowego, pracodawca, zatrudniając pracownika, na nowym nie znanym mu dotychczas stanowisku pracy winien zaproponować mu umowę o pracę na okres próbny, względnie określony, celem sprawdzenia jego umiejętności, ale również zaproponować takiemu pracownikowi niższe wynagrodzenie. Jednocześnie wskazać należy, że gdyby praca odwołującej była rzeczywiście niezbędna na poziomie wskazywanym przez płatnika składek, to po jej odejściu na urlop macierzyński, zatrudniłby on nową osobę, choćby na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. W tej sytuacji zatrudnienie odwołującej za tak znacznym wynagrodzeniem, określonym w umowie o pracę na czas nieokreślony nie było uzasadnione i uznać je należy za nieracjonalne.

W szczególności odwołującej nie udało się wykazać, aby ilość wykonywanej przez nią pracy na rzecz M. M. uzasadniała wynagrodzenie ustalone w wysokości 5.000,00 zł. Nie można bowiem przyjąć, aby czynności w postaci sprawdzenia

poczty e-mail, odbierania telefonów, czy też obsługi innych urządzeń biurowych generowało po stronie A. W. znacznych nakładów pracy. Jednocześnie strony nie przedstawiły żadnych dowodów, mających świadczyć o tym, że w spornym okresie czasu, ubezpieczona wykonywała jakiegokolwiek czynności o charakterze informatycznym. W niniejszej sprawie brak jest również jakiegokolwiek dokumentacji sporządzonej przez strony postępowania w obecności osób trzecich, które potwierdzałyby fakt pracy odwołującej na ww. stanowisku. Zwraca też uwagę, że strony nie przedstawiły żadnej umowy, jaka została zawarta pomiędzy firmą M. M., a konkretnymi podmiotami gospodarczymi, z których wynikałoby, że ubezpieczona realizowała na ich rzecz czynności związane z wdrażaniem systemów informatyczno-księgowych. To samo dotyczy pozostałego zakresu obowiązków odwołującej, w tym zadań dotyczących jej współpracy z biurem rachunkowym, które sprowadzały się do przygotowywania dokumentów księgowych, co po pierwsze nie należy do czynności codziennych, wykonywanych systematycznie, a po drugie brak jest w materiale dowodowym sprawy jakiegokolwiek potwierdzenia, że czynności te w rzeczywistości były realizowane. W niniejszej sprawie zarówno odwołująca, jak i płatnik składek nie wykazali także, aby po stronie pracodawcy istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej. Nie ulega przy tym wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci ekonomiczno-organizacyjnej konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2002 r., II UKN 359/99 oraz z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97). Często zaś bywa tak, że w sprawach o objęcie ubezpieczeniem społecznym strony pozorują pewne czynności, właśnie na wypadek kontroli organu rentowego i tak należy ocenić przedmiotową sytuację, z uwagi na brak faktycznej potrzeby zatrudnienia odwołującej w firmie M. M. za tak wysokim wynagrodzeniem. W tym miejscu należy bowiem zwrócić uwagę na krótkotrwałość zatrudnienia A. W. na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-wdrożeniowych, jak i charakter rzekomo powierzonej jej pracy na tym stanowisku. Istotnym jest także to, że po okresie, w którym ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, choćby na czas zastępstwa, przejmując z powrotem dotychczas powierzone jej obowiązki służbowe. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób również pominąć, że A. W. nie miała specjalnych kwalifikacji do pracy na nowo utworzonym stanowisku pracy. Odwołująca, co prawda posiada wykształcenie wyższe na kierunku finanse i bankowość w specjalności strategii inwestycyjne i kapitałowe, jednakże nie legitymuje się kwalifikacjami praktycznymi, jak również doświadczeniem zawodowym z zakresu branży informatycznej, a więc nie posiada rozeznania m.in. w czynnościach związanych z tworzeniem systemów informatycznych. Odwołująca nigdy wcześniej nie pracowała także w firmie o profilu działalności związanym z branżą informatyczną. W tym zakresie wątpliwym zatem wydaje się ustalenie wynagrodzenia odwołującej na poziomie około 5.000,00 zł brutto miesięcznie. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 29 kwietnia 2014r. (III AUa 1136/13) - podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku,

a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Podsumowując powyższe rozważania uznać należy, że wynagrodzenie A. W. było przede wszystkim nieadekwatne do zakresu obowiązków, które realizowała ona na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-wdrożeniowych, jak i do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, jakie były niezbędne dla prawidłowego wykonywania opisanych powyżej czynności. W tej sytuacji, zdaniem Sądu nie było uzasadnienia dla podwyższenia wysokości wynagrodzenia A. W. i zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek w wysokości 5.000,00 zł od dnia 1 czerwca 2016 r. Reasumując, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko organu rentowego, że zapisy umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i zmierzają do obejścia przepisów prawa, co czyni je nieważnymi na podstawie art. 58 k.c. W miejsce nieważnego zapisu umowy organ rentowy zasadnie przyjął, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. W. podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek (...) z siedzibą w O. wynosi na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe za okres od dnia 1 czerwca

2016 r. – 1.850,00 zł. Zdaniem Sądu powyższa kwota jest adekwatna do obowiązków faktycznie wykonywanych przez A. W. i stanowi wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości jej pracy, rodzaju oraz posiadanego doświadczenia i kwalifikacji.

Z tych też względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołania jako całkowicie bezzasadne.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)