

Sygn. akt VII U 811/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2019r.

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

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2019r. w Warszawie

sprawy

1. D. G.

2. (...) spółka akcyjna w restrukturyzacji z siedzibą w W.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania

1. D. G.

2. (...) spółka akcyjna w restrukturyzacji z siedzibą w W.

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

z dnia 18 maja 2018 roku, nr (...)

I. oddała odwołania;

II. zasądza od D. G. i od (...) spółka akcyjna w restrukturyzacji z siedzibą w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwoty po 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

D. G. w dniu 26 czerwca 2018r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 18 maja 2018r., nr (...), ustalającej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w W. wynosi miesięcznie kwotę stanowiącą $\frac{1}{4}$ przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca.

Ubezpieczona wniosła o:

- zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia przez (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę wynosi od dnia 28 maja 2016r. kwotę 7.145 zł miesięcznie,

- zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwestionował wysokość jej wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia w (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 28 maja 2016r. Zdaniem organu rentowego wynagrodzenie powinno wynosić miesięcznie kwotę stanowiącą ¼ przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie uwzględnił jednak tego, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie było adekwatne do powierzonych jej obowiązków, posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego. Ubezpieczona podkreśliła, że pozytywnie przeszła proces rekrutacyjny, podjęła zatrudnienie i faktycznie przystąpiła do wykonywania pracy. W chwili podpisywania umowy o pracę pozostawała w zatrudnieniu w firmie farmaceutycznej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku przedstawiciela handlowego, a do jej zadań na ww. stanowisku należało pozyskiwanie nowych klientów - przychodni i gabinetów lekarskich, z którymi potem pozostawała w stałych kontaktach handlowych. Ponadto legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim z zakresu ekonomii, jak również posiada doświadczenie w zakresie obsługi klienta i działań marketingowych zdobyte w poprzednich miejscach pracy, w tym m.in. w Wydawnictwie (...) oraz w firmach farmaceutycznych. Ubezpieczona zaakcentowała, że dzięki podejmowanym przez nią działaniom, na koniec czerwca 2016r. płatnik składek zwiększył liczbę stałych klientów do 1445, a w miesiącu lipcu 2016r. grono klientów powiększyło się o kolejne 93 firmy, co z kolei w pozytywny sposób przełożyło się na sytuację finansową spółki. Odnosząc się do kwestii związanej z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia, ubezpieczona podkreśliła, że nie można dopatrywać się jakiegokolwiek pozoru, czy sprzeczności z prawem lub z zasadami życia społecznego, jeśli płatnik składek przez wiele miesięcy samodzielnie wypłacał na jej rzecz zasiłek chorobowy i macierzyński od podstawy wymiaru określonej w umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r. Dodatkowo ubezpieczona podniosła, że podejmując pracę, a także przez cały czas jej świadczenia, nie miała wiedzy na temat wysokości wynagrodzenia innych pracowników, zatrudnionych w spółce w wymiarze pełnego etatu, w tym swojej bezpośredniej przełożonej i kierownika działu Social Media – Z. K.. Ubezpieczona wyjaśniła, że ustalona w umowie o pracę kwota wynagrodzenia odpowiadała w szczególności rodzajowi wykonywanej przez nią pracy oraz jej kwalifikacjom, gdyż będąc zatrudnioną na stanowisku przedstawiciela handlowego w nienormowanym czasie pracy u swojego głównego pracodawcy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł brutto plus dodatek żywieniowy w kwocie około 350 zł miesięcznie i premie kwartalne w średniej rocznej wysokości około 1.000 zł miesięcznie. Dodatkowo dysponowała samochodem służbowym, telefonem komórkowym i przenośnym laptopem, który wykorzystywała także w celach prywatnych. Z tego względu nie podjęłaby dodatkowego zatrudnienia na mniej korzystnych warunkach oraz za niższym wynagrodzeniem.

D. G. wskazała również, że organ rentowy nie zakwestionował ani faktu wykonywania przez nią pracy, ani jej zakresu obowiązków, podniósł jednak, że w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie brak jest dowodów potwierdzających wymierne korzyści dla płatnika z tytułu zatrudnienia pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem, w szczególności przy uwzględnieniu krótkiego okresu świadczenia pracy przed powstaniem niezdolności do pracy. Wątpliwość organu rentowego wzbudziło także to, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej kształtowała się na dużo wyższym poziomie niż w przypadku kierownika działu Social Media Z. K., a także to, że wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r. deklarowane było w ramach świadczenia pracy w wymiarze pełnego etatu, natomiast faktycznie praca ta była wykonywana w formie zdalnej przez dwie godziny dziennie w wymiarze czasu pracy wynoszącym ¼ etatu. W związku z tym Zakład przyjął, że nie mogło dojść do zatrudnienia ubezpieczonej za wynagrodzeniem w kwocie 7.145 zł brutto. Odnosząc się do tej kwestii ubezpieczona podkreśliła, że nie zamierzała zwiększać wymiaru czasu pracy u płatnika składek, albowiem w tym samym czasie pozostawała w zatrudnieniu u innego pracodawcy, który przechodził trudności finansowe. Zaznaczyła jednak, że jej wynagrodzenie nigdy nie miało osiągnąć czterokrotności kwoty określonej w umowie o pracę, a miało kształtować się wyłącznie na poziomie zbliżonym do kwoty 7.145 zł brutto. Dodała, że jej praca polegała głównie na podejmowaniu aktywnych działań marketingowych na portalach społecznościowych i z tego względu powierzone jej obowiązki mogły być wykonywane wyłącznie w ramach pracy zdalnej, którą trudno odnieść do konkretnego wymiaru etatu. Ponadto pracodawca oczekiwał od ubezpieczonej satysfakcjonujących efektów pracy, przekładających się na zwiększenie wyników sprzedażowych spółki. Sama specyfika pracy ubezpieczonej, czy też specyfika branży, w której była zatrudniona, bez wątpienia uzasadniała dość dużą swobodę organizacji swojej pracy i zarządzania czasem. Formalnie praca na rzecz płatnika składek miała

być wykonywana w godzinach 18:00 - 20:00, jednak faktycznie obowiązki na rzecz (...) S.A. z siedzibą w W. były realizowane o różnych porach dniach, głównie wtedy kiedy nie miało miejsca świadczenie pracy na rzecz głównego pracodawcy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Dodatkowo w rzeczywistości wymiar czasu pracy przekraczał umówione 2 godziny dziennie.

Dodatkowo ubezpieczona podniosła, że nawiązując stosunek pracy nie wiedziała o ciąży, o czym świadczy choćby data ostatniej miesiączki przypadającej na dzień 8 kwietnia 2016r. Takiej wiedzy nie posiadał również jej pracodawca. Ponadto, w ocenie ubezpieczonej, świadomość ciąży nie jest okolicznością wpływającą bezpośrednio, ani także pośrednio na pozorną oświadczeń woli stron umowy o pracę. Z tego też względu, nawet gdyby w dacie zawarcia umowy o pracę ubezpieczona była już w ciąży, a pracodawca wiedział o ciąży, nie można oceniać tego negatywnie, gdyż zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży nie może być kwalifikowane jako społecznie naganne. Ubezpieczona podkreśliła, że stan jej zdrowia w dacie zawarcia umowy o pracę umożliwiał realizację obowiązków pracowniczych, a w czasie pomiędzy nawiązaniem stosunku pracy a powstaniem niezdolności do pracy efektywnie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. W związku z powyższym jako niezasadne oceniła stanowisko organu rentowego, że wynagrodzenie w kwocie 7.145 zł brutto zostało ustalone ze względu na potencjalną możliwość uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (odwołanie D. G. z dnia 21 czerwca 2018r., k. 2-6 a.s.).

Odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 18 maja 2018r., nr (...), złożył także płatnik składek (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W., zaskarżając ją w całości i zarzucając:

- 1) naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2018r., poz. 106 ze zm.) oraz art. 58 § 2 k.c. poprzez ustalenie przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. G. od dnia 28 maja 2016r., z tytułu zatrudnienia u płatnika składek, w kwocie stanowiącej 1/4 przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca;
- 2) naruszenie art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez nieuznanie przez organ rentowy autonomii stron w zakresie kształtowania warunków zawartej pomiędzy nimi umowy o pracę z dnia 28 maja 2016r.;
- 3) brak uzasadnienia przez organ rentowy w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria ustalił podstawę wymiaru składek i zredukował ją do wysokości określonej w zaskarżonej decyzji.

Wskazując na powyższe zarzuty odwołująca się spółka wniosła o:

- zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawą wymiaru składek od dnia 28 maja 2016r. jest kwota 7.145 zł brutto miesięcznie oraz
- zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. podniósł, że w dniu 28 maja 2016r. z ubezpieczoną została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 28 maja 2016r. do dnia 27 maja 2018r., na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. Social Media, w wymiarze 1/4 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 7.145 zł brutto. Kwestionowana przez organ rentowy podstawa wymiaru składek została ustalona przy uwzględnieniu takich kryteriów jak: przychody spółki, atrakcyjność kandydatury ubezpieczonej w czasie negocjowania warunków zatrudnienia, jej kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, a także wymierne efekty świadczonej pracy dla wyników działalności spółki.

Zdaniem płatnika składek, organ rentowy w sposób nieuzasadniony wkroczył w autonomię woli stron kształtowania treści umowy o pracę oraz, w świetle przepisów prawa pracy, niewłaściwie ocenił godziwość i adekwatność ustalonego wynagrodzenia ubezpieczonej, które wynikają z samego faktu stanowiska, jakie ubezpieczona zajmowała, zakresu jej obowiązków oraz posiadanego doświadczenia. Płatnik składek wskazał także, że spółka nie miała żadnego interesu w zatrudnieniu ubezpieczonej z wynagrodzeniem zawyżonym, tylko i wyłącznie w celu umożliwienia jej

pobierania wyższych zasiłków z ubezpieczenia społecznego, gdyż samodzielnie przez wiele miesięcy dokonywała na jej rzecz wypłaty zasiłków chorobowego i macierzyńskiego od podstawy wymiaru określonej w umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, płatnik składek wskazał, że ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Dodał także, że ustalenie przez obie strony umowy wynagrodzenia na poziomie 7.145 zł brutto mieściło się w ramach polityki wynagrodzeniowej spółki, która uzależnia wysokość wynagrodzeń od istniejących potrzeb biznesowych, potencjalnych efektów zatrudniania poszczególnych pracowników, ich kwalifikacji oraz innych czynników, które zdaniem pracodawcy decydują o atrakcyjności i przydatności danego pracownika do zajmowania określonego stanowiska. W konkluzji odwołania płatnik składek stwierdził więc, że organ rentowy bezpodstawnie ustalił dla ubezpieczonej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie stanowiącej 1/4 przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Powinien ustalić ją w wysokości 7.145 zł brutto, zgodnie z treścią umowy o pracę z dnia 28 maja 2016r. (odwołanie (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. z dnia 25 czerwca 2018r., k. 17-18 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołań na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że D. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 28 maja 2016r. w związku z zatrudnieniem u płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w W.. W złożonych przez płatnika składek miesięcznych raportach rozliczeniowych za D. G. zostały wykazane następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za maj 2016r. – 0,00 zł, za czerwiec 2016r. – 713,96 zł, za okres od lipca do września 2016r. – 7.145 zł, za okres od października 2016r. do stycznia 2017r. – 0,00 zł, za luty 2017r. – 5.343,26 zł, za marzec 2017r. – 5.754,28 zł, za kwiecień 2017r. – 6.370,81 zł, za maj 2017r. – 6.165,30 zł, za czerwiec 2017r. – 6.370,81 zł, za lipiec 2017r. – 6.165,30 zł, za sierpień 2017r. – 4.315,81 zł, za wrzesień 2017r. – 3.822,61 zł, za październik 2017r. – 3.699,30 zł, za listopad 2017r. – 3.822,61 zł, za okres od grudnia 2017r. do stycznia 2018r. – 3.699,30 zł oraz za okres od lutego 2018r. do marca 2018r. – 0,00 zł. Od dnia 1 września 2016r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, a za okres od dnia 6 stycznia 2017r. do dnia 4 stycznia 2018r. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

W związku z powyższym Zakład wszczął postępowanie mające na celu ustalenie prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. Strony zostały o tym powiadomione pismami z dnia 21 marca 2018r. i złożyły wyjaśnienia, z których wynika, że D. G. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia 28 maja 2016r. w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/4 etatu, na stanowisku specjalisty ds. Social Media. Wykonywała pracę zdalnie za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, a do jej obowiązków należało przygotowywanie, wdrażanie, a także zarządzanie kampaniami na platformach społecznościowych, tworzenie treści zgodnie ze specyfiką platformy społecznościowej oraz ich publikacja, przygotowywanie działań promocyjnych dla różnych kanałów dystrybucji i sprzedaży, kreowanie pozytywnego wizerunku marki i zwiększanie jej popularności, moderowanie dyskusji w mediach społecznościowych, zapewnianie najwyższej jakości treści publikowanych przez różne kanały promocji, analizowanie wyników i optymalizacja, ponoszenie odpowiedzialności za komunikację marki w mediach społecznościowych, działanie zgodne z wyznaczoną przez pracodawcę strategią, dbanie o dobre imię i wizerunek pracodawcy oraz realizacja innych obowiązków i zadań określonych przez pracodawcę, a pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem. Organ rentowy wskazał, że do pisemnych wyjaśnień płatnik składek dołączył dokumentację kadrową w postaci umowy o pracę, zakresu obowiązków, informacji o warunkach zatrudnienia, mailowego zgłoszenia kandydatury ubezpieczonej do pracy, karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, skierowania na badania lekarskie, orzeczenia lekarskiego z dnia 18 maja 2016r., wydruków ewidencji czasu pracy, potwierdzeń wypłaty wynagrodzeń i świadczeń, a także wydruków korespondencji e-mail, wydruków wpisów w mediach społecznościowych, zgłoszenia do ubezpieczeń ZUS ZUA oraz sprawozdań finansowych za lata 2015-2016.

W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. G. została

ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego i naruszyła zasady współzycia społecznego. Organ rentowy podkreślił, że zakres obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną w ramach zatrudnienia w (...) S.A. z siedzibą w W. nie jest adekwatny do wynagrodzenia w wysokości 7.145 zł brutto, przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy wynoszącego 1/4 etatu. Wynagrodzeniem godziwym z uwagi na zakres faktycznie wykonywanych obowiązków, posiadane kwalifikacje oraz wymiar czasu pracy jest kwota stanowiąca 1/4 przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Organ rentowy wskazał również, że D. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy w dniu 1 września 2016r. Poza tym, zarówno przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, jak również po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie z powodu dolegliwości ciążyowych, obowiązki, które pełniła, przejęła bezpośrednio przełożona, sprawująca jednocześnie funkcję kierownika działu Social Media Z. K.. Na miejsce ubezpieczonej nie został więc zatrudniony żaden nowy pracownik na podstawie umowy o pracę. Organ rentowy zauważył także, że za ubezpieczoną nigdy nie były wykazywane tak wysokie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z jakiegokolwiek tytułu, a poza tym także sytuacja finansowa płatnika składek nie uzasadniała zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem określonym w umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r. Na powyższą okoliczność wskazują m.in. załączone do akt sprawy sprawozdania finansowe spółki za lata 2016-2017. W ocenie organu rentowego, nie sposób także zgodzić się ze stanowiskiem odwołujących się, że zasiłki przewidziane w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, płatnik składek wypłaca ze środków własnych. Wypłata zasiłków chorobowych przez pracodawcę ma charakter wyłącznie techniczny, albowiem faktycznie wszelkiego rodzaju zasiłki, w tym zasiłek chorobowy, finansowane są ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, których wyłącznym dysponentem jest ZUS.

Podsumowując, pełnomocnik organu rentowego wskazał na zasadność decyzji z dnia 18 maja 2018r. Dla potwierdzenia tego stanowiska wskazał na orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie oceny postanowień umownych pod kątem ich nieważności (odpowiedź na odwołanie z dnia 4 lipca 2018r., k. 21-26 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. jest spółką dominującą, wchodzącą w skład Grupy (...)pl Ventures S.A. w restrukturyzacji. W dniu 12 maja 2011r. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy. Organem uprawnionym do reprezentacji spółki jest zarząd, w skład którego wchodził P. S., pełniący funkcję prezesa zarządu. Przedmiot działalności spółki, zgodnie z (...), został określony szeroko, gdyż obejmuje: działalność związaną z doradztwem w zakresie informatyki, działalność agencji reklamowych, działalność firm centralnych i holdingów, z wyłączeniem holdingów finansowych, działalność portali internetowych, działalność związaną z produkcją filmów, nagrań video i programów telewizyjnych, działalność związaną z oprogramowaniem, pośrednictwo w sprzedaży miejsca na cele reklamowe w mediach elektronicznych, pozostałą działalność usługową w zakresie informacji, gdzie indziej niesklasyfikowaną, pozostałą działalność usługową w zakresie technologii informatycznych i komputerowych, przetwarzanie danych oraz zarządzanie stronami internetowymi (odpis z KRS aktualny na dzień 12 kwietnia 2018r. – nienumerowana dokumentacja znajdująca się w aktach organu rentowego).

W ramach prowadzonej działalności ww. spółka rozwija przede wszystkim technologię w zakresie efektywnego pozyskiwania zleceń z internetu dla małych i średnich firm usługowych i producenckich. Zakres usług oferowanych przez spółkę dostosowany jest do potrzeb klientów indywidualnych i biznesowych, którzy w zamian za opłatę abonamentową uzyskują wszystkie narzędzia do efektywnego pozyskiwania zleceń z internetu. Począwszy od 2016r. spółka skupia swoją działalność na rozwijaniu struktury wewnętrznej w obszarze Działu Sprzedaży, poprzez wzrost liczby sprzedawanych umów abonamentowych w przeliczeniu na każdego pracownika oraz na doskonaleniu każdego etapu produkcji usług, które wchodzi w skład oferty abonamentowej emitenta. W dniu 9 stycznia 2017r. spółka nabyła pośrednio od Grupy (...) 100% udziałów w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. za cenę 2.949.999,68 zł, która jest właścicielem platformy internetowej (...), przeznaczonej dla małych i średnich przedsiębiorstw, a transakcja związana była głównie z poszerzeniem bazy potencjalnych klientów. Podstawowym sposobem dokapitalizowania spółki jest również emisja akcji. W dniu 30 stycznia 2017r. zarząd spółki podjął uchwałę w sprawie dojścia do skutku emisji obligacji serii A

o łącznej wartości 3.680.000,00 zł. Głównym celem i założeniem spółki jest dynamiczne zbudowanie stałej bazy potencjalnych klientów, która stanowi kluczowy element działalności każdego przedsiębiorstwa (sprawozdania finansowe za lata 2016-2017, k. 71 – 121 a.s.).

Przychód (...) S.A. z siedzibą w W. wyniósł:

- w 2016r. 7.596.127,47 zł, co przy kosztach uzyskania przychodu w wysokości 10.737.683,16 zł dało stratę w wysokości 3.141.555,69 zł,

- w 2017r. 4.668.852,27 zł, co przy kosztach uzyskania przychodu w wysokości 14.010.650,66 zł dało stratę w wysokości 9.341.7978,39 zł.

Rok obrotowy 2016 spółka zamknęła stratą w łącznej wysokości 4.453.902,78 zł, natomiast w roku obrotowym 2017 strata wyniosła łącznie 22.936.891,84 zł. Na bieżące koszty działalności operacyjnej, w tym na wypłaty wynagrodzeń pracowników, należności z tytułu podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne, spółka przeznaczyła w 2016r. środki finansowe w kwocie 11.740.155,92 zł, natomiast w 2017r. w kwocie 15.744.595,16 zł. W dniu 29 marca 2017r. spółka zawarła z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. umowę o odroczenie terminu płatności składek. Łączna kwota należności spółki, których dotyczyła podpisana umowa, wyniosła 1.609.157,64 zł (wraz z odsetkami) i obejmowała składki za lata 2014-2016. Raty płatne w terminie od dnia 3 kwietnia 2017r. do dnia 20 marca 2018r. zostały spłacone zgodnie z obowiązującym harmonogramem płatności (dokumenty finansowe, k. 51-121 a.s.).

D. G. ma wykształcenie wyższe. W 2009r. ukończyła Technikum Hotelarskie wchodzące w skład Zespołu Szkół (...) w P.. W latach 2009-2012 odbywała studia stacjonarne na kierunku stosunki międzynarodowe na Wydziale Prawa i Administracji (...). Następnie w 2012r. rozpoczęła studia magisterskie zaoczne na kierunku ekonomia w specjalizacji ekonomia przedsiębiorstwa na Wydziale Nauk Ekonomicznych (...), które ukończyła w 2016r. Przed zatrudnieniem w odwołującej się spółce ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz następujących pracodawców: w okresie od sierpnia 2009r. do kwietnia 2010r. była zatrudniona w Grupie (...) Sp. z o.o. na stanowisku kasjera kasy głównej, w okresie od sierpnia 2010r. do grudnia 2011r. świadczyła pracę na rzecz Agencji (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku I doradcy klienta oraz sprzedawcy, w okresie od maja 2012r. do listopada 2012r. była zatrudniona w Wydawnictwie (...) / (...)” na stanowisku asystentki wydawców, w okresie od listopada 2012r. do czerwca 2014r. pracowała w (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku przedstawiciela naukowego, natomiast w okresie od czerwca 2014r. do marca 2015r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku przedstawiciela medycznego. Ubezpieczona legitymuje się znajomością języka angielskiego na poziomie B2 oraz języka niemieckiego na poziomie B1. Posiada prawo jazdy kat. B oraz znajomość obsługi komputera i urządzeń biurowych (CV, k. 10-11, zeznania ubezpieczonej, k. 178-180 a.s.).

W okresie od 1 marca 2015r. do 1 stycznia 2017r. D. G. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku przedstawiciela ds. kluczowych klientów. Do jej obowiązków należało: promowanie produktów firmy wśród kluczowych klientów na powierzonym terytorium o specjalizacji dermatologicznej, alergologicznej, laryngologicznej i internistycznej, a także przygotowywanie spotkań i warsztatów naukowych. D. G. była także odpowiedzialna za opracowywanie i przedstawianie ofert firmy farmaceutycznej potencjalnym kontrahentom - szpitalom publicznym, prywatnym jednostkom opieki zdrowotnej, aptekom i gabinetom lekarskim, z którymi pozostawała w stałych kontaktach handlowych. Wszystkie opisane powyżej zadania ubezpieczona realizowała na rzecz ww. pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, w godzinach 10:00-18:00. Otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł netto, dodatek żywieniowy w wysokości 25,00 zł za każdy przepracowany dzień i premię kwartalną, która kształtowała się na poziomie około 1.000 zł netto miesięcznie. Dodatkowo pracodawca wyposażył ubezpieczoną w samochód służbowy, telefon komórkowy i przenośny laptop, którego mogła używać także w celach prywatnych. W 2017r. nastąpiło połączenie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W związku z przekształceniem dotychczasowy pracodawca poinformował ubezpieczoną o tym, że stroną stosunku pracy stanie się spółka przejmująca (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Spółka przejmująca zawarła z D. G. nową umowę o pracę na czas nieokreślony. Na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. D. G. świadczyła pracę przez okres czterech miesięcy,

które przypadały po zakończeniu urlopu macierzyńskiego udzielonego w związku z urodzeniem pierwszego dziecka (dyplom, k. 13, zeznania ubezpieczonej, k. 178-180 a.s.).

W trakcie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. ubezpieczona poszukiwała dodatkowej pracy. Miała wówczas wiedzę na temat zmian strukturalnych zachodzących u ww. pracodawcy w związku z jego przejściem przez inny podmiot prawny oraz odnośnie ryzyka utraty pracy. O możliwości podjęcia pracy w (...) S.A. z siedzibą w W. dowiedziała się od koleżanki O. P. w trakcie przypadkowego spotkania w miejscowości, z której obie pochodzą. Podczas rozmowy O. P. poinformowała ubezpieczoną, że aktualnie ww. spółka, w której jest zatrudniona, poszukuje osób do pracy. Poradziła ubezpieczonej, aby weszła na stronę internetową (...) S.A. z siedzibą w W., zapoznała się z aktualnymi ofertami pracy, a w przypadku, gdy jakaś oferta ją zainteresuje, złożyła dokumenty aplikacyjne. Zgodnie z sugestią O. P. ubezpieczona zapoznała się z ofertami pracy i znalazła ofertę pracy na stanowisku specjalisty ds. Social Media. Treść powyższej oferty zawierała opis pracodawcy, informacje na temat charakteru danego stanowiska pracy oraz wskazywała na oczekiwania wobec potencjalnego kandydata, nie określała natomiast wymiaru czasu pracy oraz konkretnej wysokości wynagrodzenia. Po kilku dniach od wysłania aplikacji drogą elektroniczną, z ubezpieczoną skontaktowała się telefonicznie O. P., która zaprosiła ją na spotkanie do siedziby spółki. W trakcie tego spotkania ubezpieczona miała przedstawić jej swoje referencje z poprzednich miejsc pracy oraz zaprezentować swoją kandydaturę. Pierwsza rozmowa kwalifikacyjna z ubezpieczoną została przeprowadzona wyłącznie przez O. P. i w jej trakcie ubezpieczona określiła swoje wymagania płacowe na kwotę 5.000 zł netto miesięcznie. Powyższą kwotę O. P. zapisała na kartce celem uzgodnienia warunków zatrudnienia ubezpieczonej z prezesem zarządu spółki P. S., któremu jednocześnie poleciła kandydaturę D. G., wskazując, że jest ona osobą godną zaufania, a nadto posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w branży z zakresu marketingu i sprzedaży. Wskazała także, że z racji zatrudnienia w firmie farmaceutycznej, ubezpieczona dysponuje stałą bazą potencjalnych klientów w postaci prywatnych jednostek opieki zdrowotnej, aptek i gabinetów lekarskich, które to kontakty mogłaby wykorzystać w nowym miejscu pracy, przyczyniając się tym samym do rozwoju Działu Sprzedaży i wzrostu wyników sprzedażowych spółki.

Po odbyciu pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej, D. G. została zaproszona na drugie spotkanie, w czasie którego miała zostać podpisana umowa o pracę. Spotkanie to odbyło się w obecności pracowników działu księgowości i kadr, w tym m.in. W. P.. Ubezpieczona została poinformowana, że nie może zostać zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z uwagi na fakt świadczenia pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W związku z powyższym zaproponowano ubezpieczonej, by podjęła pracę w wymiarze 1/4 etatu, a po rozwiązaniu umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą, wymiar czasu pracy zostanie zwiększony do pełnego etatu. W czasie wskazanego spotkania nie był obecny prezes zarządu P. S.. W tym czasie przebywał w pomieszczeniu obok, wykonując inne obowiązki służbowe. Pojawił się pod koniec spotkania z ubezpieczoną celem potwierdzenia zawarcia umowy o pracę oraz uściśnięcia dłoni nowej pracownicy (zeznania świadka W. P., k. 150-151 a.s., zeznania świadka O. P., k. 151-152 a.s., zeznania ubezpieczonej, k. 178-180 a.s., wydruk z poczty e-mail – nienumerowana dokumentacja załączona do akt organu rentowego).

Umowa o pracę, którą w dniu 28 maja 2016r. D. G. podpisała z (...) S.A. z siedzibą w W., została zawarta na czas określony od 28 maja 2016r. do 27 maja 2018r. Na jej podstawie ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. Social Media, w wymiarze 1/4 etatu, za wynagrodzeniem wynoszącym 7.145 zł brutto miesięcznie. Odnośnie czasu pracy strony ustaliły, że ubezpieczoną obowiązuje 2 godzinna norma dobową i przeciętnie 10 godzinna norma w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Z tytułu zawarcia wskazanej umowy o pracę D. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Druk ZUS P ZUA został wypełniony z chwilą podpisania umowy o pracę, tj. w dniu 28 maja 2016r. W dniu 8 lipca 2016r. ubezpieczona uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. Social Media (umowa o pracę na czas określony z dnia 28 maja 2016r., orzeczenie lekarskie nr: (...) z dnia 8 lipca 2016r., karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, dokument ZUS P ZUA – nienumerowana dokumentacja znajdująca się w aktach organu rentowego).

Pracodawca na początku zatrudnienia zapoznał ubezpieczoną z warunkami pracy, z ryzykiem zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, z zasadami ochrony przed występującymi zagrożeniami na tym stanowisku pracy

oraz z treścią przepisów i zasad bhp (informacja o warunkach zatrudnienia, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – nienumerowana dokumentacja znajdująca się w aktach organu rentowego).

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku specjalisty ds. Social Media w dziale Social Media należało przygotowywanie, wdrażanie i zarządzanie kampaniami na platformach społecznościowych takich jak np. facebook, twitter, pinterest, google+; tworzenie i publikacja treści zgodnie ze specyfiką platformy społecznościowej; przygotowywanie działań promocyjnych dla różnych kanałów dystrybucji i sprzedaży; kreowanie pozytywnego wizerunku marki i zwiększanie jej popularności; moderowanie dyskusji w mediach społecznościowych; zapewnianie najwyższej jakości treści publikowanych przez różne kanały promocji; analizowanie wyników oraz ich optymalizacja; odpowiedzialność za komunikację marki w mediach społecznościowych; podejmowanie działań zgodnych z wyznaczoną przez pracodawcę strategią, a także dbanie o dobre imię i wizerunek pracodawcy oraz realizacja innych obowiązków i zadań określonych przez pracodawcę, pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem. Wykonując umowę o pracę ubezpieczona zajmowała się głównie opracowywaniem strategii marketingowych, kampanii reklamowych oraz wdrażaniem rozwiązań kreatywnych dla różnego rodzaju podmiotów – klientów spółki, w tym m.in. z branży fryzjerskiej, kosmetycznej, edukacyjnej czy architektonicznej. Nieco inaczej wyglądała współpraca D. G. z podmiotami, działającymi w branży farmaceutycznej, z którymi na co dzień kontaktowała się świadcząc pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Ponieważ ubezpieczoną obowiązywał zakaz konkurencji, przewidziany w umowie o pracę z ww. pracodawcą, to w umowie o pracę zawartej z płatnikiem składek nie mógł zostać sformułowany wprost zapis przewidujący bezpośrednią współpracę ubezpieczonej z tymi samymi podmiotami. W związku z powyższym współpraca ta odbywała się na zasadzie nieformalnego przekazywania poszczególnym firmom farmaceutycznym bądź gabinetom lekarskim informacji na temat oferty spółki. Innymi zadaniami, jakie ubezpieczona wykonywała, było umieszczanie postów na fanpage'u, odpisywanie na wszystkie wiadomości i komentarze, które pojawiały się na portalu społecznościowym facebook.pl oraz wyszukiwanie w internecie różnego rodzaju informacji na temat pracodawcy, które były wykorzystywane we współpracy z klientami. Każdego dnia ubezpieczona, za pośrednictwem poczty e-mail, otrzymywała konkretne zlecenia od bezpośredniej przełożonej, pełniącej jednocześnie funkcję kierownika działu Social Media Z. K.. Ponadto O. P. przesłała ubezpieczonej materiały marketingowe, które ubezpieczona mogła przedstawiać klientom celem nawiązania ewentualnej współpracy. Po wykonaniu zadania Z. K., wykorzystując platformę o nazwie (...), sprawdzała poprawność wykonania zlecenia. Z. K. była bezpośrednim administratorem ww. strony internetowej i to ona jako pierwsza miała wiedzę na temat napływu nowych zleceń, z których następnie wybierała te, które miała wykonać ubezpieczona oraz te, które mieli wykonać pozostali pracownicy. Oprócz ubezpieczonej na stanowiskach specjalistów ds. Social Media, w formie zdalnej, zatrudnionych było kilka innych osób. Ponadto pracowało też dwóch pracowników, których zatrudnienie odbywało się w formie stacjonarnej. Ilość pracy pracowników zatrudnionych w oparciu o różne umowy mogła się między sobą różnić. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej na stanowisku specjalisty ds. Social Media, przypisane do tego stanowiska obowiązki wykonywała Z. K. i zewnętrzni wykonawcy na podstawie umów cywilnoprawnych, a później także J. J. i G. F. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto wynoszącym 3.000 zł (wydruki ze strony internetowej, k. 14-15 a.s., zeznania ubezpieczonej k. 178-180 a.s., zeznania świadka W. P., k. 150-151 a.s., zeznania świadka O. P., k. 151-152 a.s., zeznania świadka Z. K., k. 152-153 a.s., zakres obowiązków pracownika, wydruki z portali internetowych – nienumerowana dokumentacja znajdująca się w aktach organu rentowego).

Ubezpieczona nie miała ściśle określonych godzin pracy. W umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r. wskazano jedynie, że praca ta ma być świadczona przez dwie godziny dziennie przy użyciu środków komunikacji elektronicznej i internetu, czyli w formie zdalnej. Z uwagi na równoległe zatrudnienie w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w wymiarze pełnego etatu, ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz (...) S.A. z siedzibą w W. w godzinach 18:00-20:00.

Każde zlecenie, jakie ubezpieczona otrzymywała od bezpośredniej przełożonej, było inne, gdyż uzależnione było od specyfiki działalności prowadzonej przez konkretny podmiot oraz od zgłoszonego zapotrzebowania na daną usługę, a zatem odmienny był także czas wykonywania przez ubezpieczoną poszczególnych zleceń. Zawsze jednak termin wykonania zlecenia nie przekraczał trzech dni. Czas pracy ubezpieczonej był ewidencjonowany przez pracodawcę za pomocą wewnętrznego systemu o nazwie (...). W trakcie zatrudnienia w (...) S.A. z siedzibą w W., ubezpieczona nie

miała wiedzy na temat wysokości wynagrodzeń pobieranych przez innych pracowników, w tym także pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach, jak również nie знаła sytuacji finansowej spółki. Wynagrodzenie ubezpieczonej było płacone przelewem na rachunek bankowy (zeznania świadka W. P., k. 150-151 a.s., zeznania ubezpieczonej, k. 178-180 a.s., wydruk z systemu (...), przelewy wynagrodzenia – nienumerowana dokumentacja załączona do akt organu rentowego).

W 2016r. (...) S.A. z siedzibą w W. współpracowała z wieloma osobami w oparciu o umowy cywilnoprawne, a także miała zawarte umowy o współpracy z osobami fizycznymi, prowadzącymi działalność gospodarczą. Ponadto, zatrudniała około 80 pracowników w oparciu o umowy o pracę. Łącznie stan zatrudnienia w spółce oscylował w granicach 200 obsadzonych stanowisk. Wynagrodzenia oferowane przez spółkę w przypadku poszczególnych pracowników było bardzo zróżnicowane. Wynikało to zarówno z zajmowanego stanowiska i charakteru świadczonej pracy, ale również z wysokości prowizji uzyskiwanej z tytułu sprzedaży danej usługi. Wysokość wynagrodzenia w spółce każdorazowo ustalana była przez dyrektora działu lub prezesa zarządu, w zależności od tego kto zatrudniał daną osobę. W tym zakresie nie była stosowana żadna polityka płacowa, jednak w spółce dominowała praktyka, zgodnie z którą nowi pracownicy Działu Sprzedaży i Działu Social Media otrzymywali na początku jednakowe wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto. Z kolei stawka dla zleceniobiorców wynosiła 20,00 zł za wpis. W miesiącu maju 2016r. wynagrodzenia brutto w spółce z tytułu zawartych umów o pracę oraz z tytułu umów zlecenia mieściły się w przedziale od 1.190 zł do 13.040,66 zł. Z kolei wynagrodzenia osób współpracujących ze spółką, prowadzących działalność gospodarczą, wynosiły maksymalnie 23.370 zł brutto. Wynagrodzenie Z. K., zatrudnionej na stanowisku kierownika Działu Social Media w wymiarze pełnego etatu, wynosiło 3.493,21 zł brutto, natomiast wynagrodzenia pracowników Działu Social Media J. J. i G. F. wynosiły po 3.000 zł brutto. W 2016r. spółka popadła w kłopoty finansowe. Powodem takiego stanu rzeczy był szybki rozwój Działu Sprzedaży i nagły wzrost liczby zleceń, co przełożyło się na znaczne zwiększenie stanu zatrudnienia, generując po stronie pracodawcy zbyt duże koszty prowadzonej działalności. Zarząd spółki początkowo próbował spłacać powstające zaległości, jak również zawierał umowy ratalne celem spłaty istniejącego zadłużenia, m.in. wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sytuacja finansowa spółki stała się jednak na tyle poważna, że spółka w pewnym momencie zaprzestała terminowej wypłaty wynagrodzeń pracownikom. Z tego względu pracownicy sami podejmowali decyzje o rozwiązywaniu łączących ich ze spółką stosunków pracy. W związku z utratą przez spółkę płynności finansowej, zarząd podjął też decyzję o likwidacji niektórych stanowisk pracy celem stopniowego zmniejszania stanu zatrudnienia. Powyższe doprowadziło do tego, że we wrześniu 2016r. w spółce zatrudnionych pozostało wyłącznie około 30-40 pracowników. Aktualnie spółka nadal funkcjonuje w obrocie gospodarczym i nie została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego (zeznania świadka W. P., k. 150-151 a.s., zeznania świadka O. P., k. 151-152 a.s., zeznania świadka M. T., k. 152-153 a.s., zeznania świadka Z. K., k. 152-153 a.s.).

W dniu 12 maja 2016r. ubezpieczona odbyła wizytę lekarską, w czasie której dowiedziała się, że jest w 4 tygodniu ciąży. W chwili podpisywania umowy o pracę nie poinformowała pracodawcy o swoim stanie, mając na uwadze fakt, że praca miała być wykonywana zdalnie w domu, wobec czego nie mogła stanowić nadmiernego obciążenia. Jednocześnie od lekarza prowadzącego ubezpieczona uzyskała informację, że ciąża nie jest jeszcze do końca potwierdzona, wobec czego lepiej o tym fakcie jeszcze nie informować. Po upływie 3 miesięcy od zatrudnienia, ubezpieczona powiadomiła pracodawcę o swoim stanie, co nie wpłynęło na zmianę warunków zatrudnienia. W dniu 1 września 2016r. stała się niezdolna do pracy z powodu dolegliwości ciążowych. Jej obowiązki przejęła bezpośrednio przełożona Z. K. oraz dwaj pracownicy Działu Sprzedaży G. F. i J. J.. W styczniu 2017r. ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko i rozpoczęła urlop macierzyński, który zakończył się w dniu 5 stycznia 2018r. Potem wykorzystała urlop wypoczynkowy i skorzystała z kilkumiesięcznego urlopu bezpłatnego, a w czerwcu 2018r. wróciła do pracy. W momencie powrotu do pracy była w drugiej ciąży. Drugie dziecko urodziła w dniu 3 października 2018r. Od momentu zakończenia pierwszego urlopu macierzyńskiego do daty porodu drugiego dziecka ubezpieczona świadczyła pracę przez okres około 1,5 miesiąca. Umowa o pracę obowiązywała do dnia porodu, po czym wygasła. Ubezpieczona wystąpiła do ZUS (...) Oddział w W. z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego (dokumentacja medyczna, k. 145, zeznania ubezpieczonej, k. 178-180 a.s.).

W związku ze złożeniem przez D. G. wniosku o zasiłek macierzyński oraz podejrzeniem zgłoszenia do ubezpieczeń w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej oraz świadczeń pieniężnych, Wydział Zasiłków (...) Oddziału ZUS w W. przekazał sprawę D. G. do Wydziału Ubezpieczeń i Składek, który w dniu 21 marca 2018r. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) S.A. z siedzibą w W.. Po przeprowadzeniu postępowania ZUS (...) Oddział w W. wydał w dniu 18 maja 2018r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek D. G. na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w W. wynosi miesięcznie kwotę stanowiącą 1/4 przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Od powyższej decyzji ubezpieczona D. G. i płatnik składek (...) S.A. z siedzibą w W. złożyli odwołania (zawiadomienie z dnia 21 marca 2018r. – nienumerowana dokumentacja zgromadzona w aktach organu rentowego, odwołanie z dnia 26 czerwca 2018r., k. 2-6, odwołanie z dnia 25 czerwca 2018r., k. 17-18 a.s.).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów, zeznania świadków: W. P. (k. 150-151 a.s.), O. P. (k. 151-152 a.s.), M. T. (k. 152-153 a.s.) i Z. K. (k. 152-153 a.s.) oraz zeznania ubezpieczonej D. G. (k. 178-180 a.s.). Dokumenty zgromadzone w aktach organu rentowego, dokumenty z akt osobowych D. G. oraz inne złożone przez strony w toku postępowania nie budziły zastrzeżeń, nie były również kwestionowane przez strony i dlatego zostały ocenione przez Sąd jako wiarygodne.

Co do zasady jako wiarygodne zostały ocenione zeznania D. G.. Ubezpieczona szczegółowo opisała zakres wykonywanych obowiązków na rzecz płatnika składek, wskazała na główne zadania oraz wymiar czasu pracy. W tym zakresie jej zeznania znalazły potwierdzenie w przedłożonych przez strony dokumentach prywatnych, a organ rentowy ich nie kwestionował. Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom ubezpieczonej co do skali pozyskanych przez nią klientów w okresie czerwiec-lipiec 2016r. oraz co do liczby przepracowanych godzin, albowiem w tym zakresie ubezpieczona nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Zeznania złożone w tej części pozostawały także w sprzeczności z zeznaniami świadka Z. K., która wskazała, że faktycznie w 2016r. spółka odnotowała wzrost sprzedaży w zakresie oferowanych usług i mogło do tego dojść również dzięki staraniom ubezpieczonej, jednakże wzrost ten był bardzo dynamiczny i miał charakter ciągły, co stanowi o tym, że wyrażał on sumę pojedynczych osiągnięć każdego pracownika zatrudnionego w Dziale Sprzedaży i Dziale Social Media, a nie tylko starań D. G.. W kwestii zaś liczby godzin pracy ubezpieczonej, został złożony wydruk z systemu (...), który potwierdza pracę w godzinach 18.00 – 20.00. Świadkowie, zeznając odnośnie tej okoliczności, nie wykluczali, że D. G. mogła pracować dłużej niż 2 godziny, nie dysponowali jednak w tym zakresie wiedzą pewną. Takiej wiedzy nie miała nawet bezpośrednio przełożona D. G., Sąd zatem przyjął, że brak było podstaw, by dać w tej części wiarę ubezpieczonej i by ustalić, że ubezpieczona pracowała w innych godzinach i dłużej niż zostało ustalone z pracodawcą.

Zeznaniom świadków: W. P., O. P., M. T. i Z. K. Sąd dał wiarę, ponieważ w ich treści nie było rozbieżności. Świadkowie w sposób ogólny potwierdzili istotne okoliczności związane z przebiegiem procesu rekrutacji, nawiązaniem między stronami stosunku pracy oraz charakterem i zakresem obowiązków wykonywanych przez D. G.. Ponadto M. T., zatrudniona w spółce na stanowisku głównej księgowej, w sposób spójny, logiczny i wyczerpujący opisała sytuację finansową spółki. Potwierdziła, że w 2016r. sytuacja spółki pogorszyła się na tyle, że spółka miała poważne problemy z wypłatą wynagrodzeń dla pracowników. Zalegała również z płatnościami w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i w tym zakresie została zawarta umowa ratalna celem spłaty istniejącego zadłużenia. Świadek zaznaczyła także, że w Dziale Sprzedaży panowała duża rozpiętość wynagrodzeń pracowników, co było związane z zajmowanym stanowiskiem oraz wysokością prowizji uzyskiwanej z tytułu sprzedaży. Z kolei Z. K. wskazała, że w spółce nie była stosowana żadna polityka płacowa, jednak dominowała praktyka, zgodnie z którą nowi pracownicy Działu Sprzedaży otrzymywali na początek jednakowe wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto. Wysokość wynagrodzenia w spółce była jednak każdorazowo ustalana przez dyrektora Działu lub prezesa zarządu, w zależności od tego kto zatrudniał daną osobę. Po jakimś czasie w zależności od efektów pracy wynagrodzenie to mogło zostać zwiększone, jednak o tym decydował prezes zarządu. Ilość pracy poszczególnych osób mogła się także różnić w zależności od tego, czy praca była wykonywana zdalnie, czy w formie stacjonarnej. Wskazując na powyższe okoliczności świadek nie potrafiła

jednak wyjaśnić konkretnych przyczyn, z powodu których wynagrodzenie ubezpieczonej, zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy, zostało ukształtowane na poziomie wynikającym z umowy o pracę. Podała także, iż nie posiada dokładnej wiedzy na temat rzeczywistego wymiaru czasu pracy D. G., gdyż to nie ona wyznaczała pracownikom godziny pracy. Dla niej liczył się wyłącznie wymierny efekt pracy danego pracownika, a nie to w jakim czasie zadanie zostanie wykonane. Termin jego wykonania nie mógł jednak przekraczać trzech dni. Świadek nie była jednak w stanie dokładnie określić, jakie wykonywane przez ubezpieczoną czynności oraz jaki wymierny efekt pracy, przemawiał za ukształtowaniem jej wynagrodzenia na poziomie określonym przez pracodawcę w umowie o pracę. Z tego też względu, zeznania wskazanego świadka, choć wiarygodne, to w tej części zostały ocenione jako mające marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości zgłoszony na okoliczność, czy sytuacja finansowa pracodawcy pozwalała na ustalenie takiego wynagrodzenia, jakie zostało określone w umowie o pracę zawartej z D. G.. Wynikało to z tego, że ww. okoliczność nie miała znaczenia przesądzającego, szczególnie jeśli istniały inne istotne okoliczności przemawiające za koniecznością oddalenia odwołań. Ponadto, dokumenty finansowe złożone przez strony w toku postępowania pozwalały Sądowi na samodzielną, nie wymagającą wiadomości specjalnych, ocenę wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w kontekście kondycji finansowej płatnika składek (postanowienie z dnia 14 stycznia 2019r., k. 178-180 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania D. G. i (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W., jako bezzasadne, podległy oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania pracy przez D. G. na rzecz płatnika składek (...) S.A. w restrukturyzacji siedzibą w W., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od dnia 28 maja 2016r. Był to skutek przeprowadzonej przez organ rentowy kontroli wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia, albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (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 współżycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez

postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie została 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, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

Wprawdzie – jak podniosła odwołująca się spółka w odwołaniu - 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 i podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Poza tym strony umowy obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Szczególnie silnie akcentowane jest to 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 ze 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. Wobec tego przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz 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 ukształtowanie go tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecnictwie 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 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. 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).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży D. G. i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek macierzyński. W orzecnictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Podkreśla się przy

tym, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd dokonał w przedmiotowej sprawie ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że zaskarżona decyzja została wydana zgodnie z prawem, natomiast stanowisko stron odwołujących się, nie mogło podlegać aprobacie.

Analizując zgromadzony materiał dowodowy, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę było zawyżone, nie było bowiem adekwatne do wartości pracy świadczonej przez ubezpieczoną, a także odbiegało od wynagrodzenia innych osób zatrudnionych u ww. płatnika składek przy realizacji podobnych zadań. Do takich wniosków Sąd doszedł, porównując wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę w tej samej, co ubezpieczona komórce organizacyjnej. Była to Z. K., bezpośrednia przełożona D. G., a zarazem kierownik działu Social Media, pobierająca wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 3.493,21 zł za pracę w wymiarze pełnego etatu oraz dwóch pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach pracy jak ubezpieczona, czyli J. J. i G. F., którzy w początkowym okresie zatrudnienia otrzymali wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto. Dysproporcja między wynagrodzeniem ubezpieczonej a wynagrodzeniami wskazanych powyżej pracowników, w tym przede wszystkim osoby zajmującej stanowisko kierownicze, współtworzącej dział Social Media i pełniącej funkcję samodzielną, o dużym zakresie odpowiedzialności, pozwala na stwierdzenie, że wynagrodzenie ubezpieczonej, które w wymiarze pełnego etatu wynosiłoby ponad 28.000 zł, ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 k.p.) i miało służyć jedynie uzyskaniu przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Taki wniosek jest zasadny również dlatego, że ubezpieczona wykonywała zadania w niewielkim wymiarze czasowym, wynoszącym 2 godziny dziennie. Jej obciążenie nie było więc duże, a płaca była dwukrotnie wyższa niż u osoby realizującej zadania bardziej odpowiedzialne i w znacznie większym wymiarze czasowym.

Ubezpieczona, wskazując na adekwatność przyznanego jej wynagrodzenia do zadań, które realizowała, skupiła się przede wszystkim na twierdzeniu, że będąc zatrudnioną równolegle u innego pracodawcy, tj. w (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku przedstawiciela handlowego, otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto plus dodatek żywieniowy w kwocie około 350 zł miesięcznie i premie kwartalne w średniej rocznej wysokości około 1.000 zł miesięcznie, co łącznie wskazywało na wynagrodzenie nie niższe niż u płatnika składek. Wskazać jednak należy, że u w/w pracodawcy D. G. świadczyła pracę w wymiarze pełnego etatu, tj. przez 8 godzin dziennie, pozostając w tym czasie do pełnej dyspozycji pracodawcy. Ponadto obowiązki ubezpieczonej, wynikające z powyższego zatrudnienia były o wiele bardziej absorbujące, albowiem wymagały ciągłego przemieszczania się w terenie oraz bezpośrednich kontaktów z potencjalnymi klientami. Taki charakter pracy powodował z kolei konieczność większej aktywności i zaangażowania ze strony pracownika. Należy również zauważyć, że nawet gdyby zsumować wszystkie wskazane przez ubezpieczoną składniki wynagrodzenia otrzymywane przez nią u w/w pracodawcy, to i tak wynagrodzenie to kształtuje się na niższym poziomie aniżeli wynagrodzenie ustalone przez płatnika składek w umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r., w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/4 etatu. W ocenie Sądu zatem, nie tylko wskazana dysproporcja w wynagrodzeniach ubezpieczonej i innych pracowników oraz dysproporcja w wymiarze czasu pracy, ale i zakres powierzonych ubezpieczonej obowiązków nie był wymierny w stosunku do ustalonej w umowie o pracę tak wysokiej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto, w kontekście dysproporcji w zarobkach pracowników zatrudnionych

u płatnika składek, na uwagę zasługuje także okoliczność późniejszego przejęcia obowiązków ubezpieczonej przez jej bezpośrednią przełożoną Z. K. oraz J. J. i G. F., których wynagrodzenia z racji tego nie zostały podwyższone. To wskazuje, że z jednej strony zadania, które ubezpieczona realizowała nie były aż tak absorbujące i skomplikowane, by zachodziła potrzeba zatrudnienia dodatkowej osoby, z drugiej zaś strony, pracodawca mimo powierzenia tych zadań osobom zatrudnionym w spółce nie widział potrzeby podniesienia ich wynagrodzenia.

Oceniając charakter czynności, realizowanych przez ubezpieczoną w oparciu o umowę pracę, zawartą z płatnikiem składek, Sąd miał na uwadze także to, że do podstawowych zadań ubezpieczonej należało pozyskiwanie nowych klientów, z którymi następnie płatnik składek mógł negocjować warunki przyszłej umowy. W tym zakresie ubezpieczona wykorzystywała kontakty handlowe, którymi dysponowała z racji posiadania doświadczenia zawodowego w branży farmaceutycznej z uwagi na równoległe zatrudnienie u innego pracodawcy, ale również poprzez różnego rodzaju strony internetowe, wyszukiwała nowe podmioty, które mogłyby być zainteresowane współpracą z płatnikiem składek. Ponadto wykonywała także zlecenia, które otrzymywała od swojej przełożonej Z. K. za pośrednictwem poczty e-mail. Obowiązki te realizowała zazwyczaj w przedziale 2 godzin dziennie, na co wskazują m.in. wydruki z wewnętrznego systemu ewidencjonowania czasu pracy pracowników (...), prowadzonego przez pracodawcę. Co prawda wydruki z ww. systemu dotyczą okresu listopad-grudzień 2016r., jednak w tym zakresie trudno jest przyjąć, aby czas pracy ubezpieczonej we wcześniejszych miesiącach kształtował się na wyższym poziomie, choćby z uwagi na fakt jednoczesnego świadczenia pracy przez 8 godzin dziennie na rzecz innego pracodawcy. Powyższe oznaczałoby, że ubezpieczona – wykonując pracę na rzecz dwóch pracodawców – w rzeczywistości świadczyłaby pracę w łącznym wymiarze ponad 10-12 godzin na dobę, co nie jest fizycznie możliwe zwłaszcza mając na uwadze fakt, że w tym czasie była już w ciąży. Z tego też względu, Sąd uznał za wiarygodną ww. dokumentację pracowniczą wskazującą na realny wymiar czasu pracy świadczonej na rzecz płatnika składek. Sąd miał także na uwadze, że czynności wykonywane przez ubezpieczoną, a polegające przede wszystkim na podejmowaniu szeregu działań w internecie, nie mogły być skomplikowane i pracochłonne, tym bardziej, że po pierwsze były wykonywane z wykorzystaniem różnych programów komputerowych, a po drugie w tym zakresie ubezpieczona wykorzystywała także kontakty, które wypracowała sobie na przestrzeni długiego okresu czasu, wykonując podobne czynności na rzecz innych pracodawców. Brak jest także dowodów pozyskania przez ubezpieczoną konkretnej kategorii klientów. Odnosząc się zaś do liczby klientów, których D. G. obsługiwała, Sąd wskazuje, że strony procesu nie doprecyzowały oraz nie wskazały konkretnie, w jakim stopniu nastąpiło zwiększenie wyników sprzedażowych spółki dzięki działaniom ubezpieczonej. Jednak, nawet gdyby założyć, że z uwagi na podejmowane przez ubezpieczoną działania marketingowe, faktyczne zainteresowanie usługami oferowanymi przez spółkę było większe, to i tak nie wynika z tego konieczność przyznania wynagrodzenia na poziomie ponad 7.000 zł. Co prawda ubezpieczona, dla wykazania pracochłonności realizowanych czynności, podnosiła fakt pracy w weekendy, ta okoliczność ta nie została jednak potwierdzona przez świadków, a zwłaszcza przez bezpośrednią przełożoną Z. K., a także przez dowody z dokumentów. Z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak również z zeznań świadków nie wynika również czy i o ile faktycznie zwiększyła się liczba klientów, pozyskanych dzięki staraniom ubezpieczonej. Składając zeznania na rozprawie w dniu 13 listopada 2018r. Z. K. wskazała, że faktycznie w 2016r. spółka odnotowała wzrost sprzedaży w zakresie oferowanych usług i mogło do tego dojść również dzięki pracy ubezpieczonej, jednakże wzrost ten był bardzo dynamiczny i miał charakter ciągły, co – zdaniem Sądu - stanowi o tym, że do tego wzrostu przyczynili się wszyscy pracownicy zatrudnieni w Dziale Sprzedaży i dziale Social Media. Jednak, gdyby założyć, że w tym gronie była też ubezpieczona, to nie ma podstaw, by zakładać – szczególnie uwzględniając krótki czas pracy ubezpieczonej – aby jej wkład w pozyskanie klientów był większy niż innych pracowników spółki, których wynagrodzenia nie kształtowały się na tak wysokim poziomie jak u ubezpieczonej.

Zdaniem Sądu, istotne jest również to, że wysokość płacy ubezpieczonej była sprzeczna z polityką płacową płatnika składek. Wprawdzie płatnik nie miał opracowanej spójnej, jednolitej polityki w obszarze płacowym, jednak – jak wynika z zeznań kierującej działem Social Media - dominowała powszechna praktyka, zgodnie z którą nowi pracownicy Działu Sprzedaży bądź działu Social Media otrzymywali na początek jednakowe wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto. Z kolei stawka dla zleceniobiorców wynosiła 20,00 zł za wpis. Świadek zarządzająca ww. działem, w którym pracę wykonywała ubezpieczona, nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego jej wynagrodzenie zostało ukształtowane na aż tak

wysokim poziomie. Wskazywała jedynie ogólnie, że każdorazowo o wynagrodzeniu tym decydował dyrektor działu lub prezes zarządu, jednak okoliczności te nie zostały przez świadków dostatecznie wyjaśnione z uwagi na brak ich wiedzy w tym zakresie.

Dodatkowo zaakcentować należy, że ubezpieczona, choć przed nawiązaniem współpracy z płatnikiem składek przez kilka lat była zatrudniona, głównie u pracodawców z branży farmaceutycznej, to nie miała na tyle bogatego i szerokiego doświadczenia i kwalifikacji w obszarze marketingu, by zasadne było wynagradzanie jej kwotą ponad 7.000 zł brutto za 10 godzin pracy tygodniowo. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona posiada wykształcenie wyższe magisterskie, aczkolwiek z zakresu stosunków międzynarodowych i ekonomii. Ponadto w latach 2009-2014 nie wykonywała pracy, choćby pośrednio związanej z marketingiem. Nie posiada przy tym żadnego wykształcenia w obszarze marketingu i zarządzania, natomiast jej wiedza w tym zakresie jest jedynie sumą doświadczeń pozyskanych w czasie współpracy ze spółkami, dla których pracowała. Mając na uwadze powyższe, trudno podzielić w pełni stanowisko ubezpieczonej i płatnika składek, że wynagrodzenie w takiej sytuacji powinno być ustalone na poziomie wskazanym w umowie o pracę z dnia 28 maja 2016r.

W świetle wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd uznał także, że ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie nie znajduje uzasadnienia w kondycji finansowej płatnika składek. Judykatura podkreśla, że przy badaniu prawidłowości wysokości wynagrodzenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy uwzględniać wszystkie okoliczności mające wpływ na ukształtowanie jego poziomu, a więc zarówno te dotyczące bezpośrednio samego pracownika, np. doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, jak i pracodawcy m.in. jego sytuację finansową (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 24 listopada 2016r. III AUa 651/16). Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że odwołująca się spółka już w dacie zawarcia spornej umowy o pracę musiała borykać się z poważnymi problemami finansowymi, skoro we wrześniu 2016r. nastąpiło całkowite załamanie i zaprzestanie regulowania należności publiczno-prawnych oraz brak wypłat dla pracowników, którzy z tego powodu zaczęli rozwiązywać umowy o pracę. W związku z tym (nie kwestionując samego zatrudnienia ubezpieczonej, ani też tego, że potrzeba jej zatrudnienia rzeczywiście istniała po stronie pracodawcy, który liczył na to, że dzięki posiadanym kontaktom pomoże to rozwinąć z czasem działalność spółki) ustalenie wynagrodzenia na poziomie ponad 7.000 zł brutto było całkowicie nieracjonalne zwłaszcza, że kłopoty finansowe spółki w dużej mierze wynikały właśnie ze znacznego zwiększenia stanu zatrudnienia, generując po stronie pracodawcy duże koszty prowadzonej działalności. Ponadto co już zostało wskazane, pozostali pracownicy działu Social Media, wykonujący analogiczne obowiązki jak ubezpieczona, w początkowym okresie zatrudnienia, pobierali wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto, natomiast sama kierownik w/w działu, a zarazem bezpośrednia przełożona ubezpieczonej, zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.493,21 zł brutto. Wreszcie, zwrócić należy uwagę, że także nowy pracownik G. F., który został zatrudniony w spółce po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie uzyskiwał z tytułu podobnej pracy co ubezpieczona, wynagrodzenie na poziomie 3.000 zł brutto.

Inną okolicznością, którą należało uwzględnić, było to, że same strony stosunku pracy wyceniły wartość pracy ubezpieczonej, na kwotę niższą niż określona w umowie o pracę. Wynika to z tego, że jak wyjaśniała D. G. i jak wniosowała podczas pierwszej rozmowy rekrutacyjnej, jej wynagrodzenie za pełnoetatową pracę dla płatnika składek, powinno wynieść około 5.000 zł netto. Stosowanie do tych oczekiwań pracodawca i ubezpieczona ostatecznie uzgodnili kwotę 7.145 zł brutto. Kwota ta miała być jednak należna za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i w przypadku, kiedy taki wymiar czasu pracy zostałyby ustalony – po zakończeniu pracy u poprzedniego pracodawcy – ubezpieczona miałaby właśnie taką kwotę wynagrodzenia pobierać. Skoro tak, to za ¼ etatu, musiała otrzymywać mniej. Tymczasem strony – z powodów niezrozumiałych, nieracjonalnych i nie dających się obronić – pozostawiły tę właśnie kwotę w umowie, która została zawarta na ¼ etatu. Kwota ta musiała więc zostać skorygowana.

W opisanych powyżej okolicznościach, Sąd ocenił jako niezasadne także twierdzenia odwołujących wskazujące na to, że płatnik składek nie miałby interesu w zatrudnianiu pracownika za zawyżonym wynagrodzeniem w celu umożliwienia mu pobierania wyższych zasiłków z ubezpieczenia społecznego, skoro samodzielnie przez wiele miesięcy wypłacał na jego rzecz świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Stosownie do treści art. 61 ust.1 pkt. 1 i art. 69 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

(Dz. U. z 2018r. Nr 77, poz. 1076 ze zm.), prawo do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego określonych w tej ustawie i ich wysokość ustalają oraz świadczenia te wypłacają płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, jednak nie może być wątpliwości, że świadczenia te wynikają ze stosunku ubezpieczenia społecznego w razie wystąpienia ryzyka (zdarzenia) ubezpieczeniowego. Świadczenia te przysługują bowiem ze środków zgromadzonych w funduszu ubezpieczeń społecznych (FUS), którego jedynym dysponentem jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. To, że na podstawie art. 61 pkt 1 i art. 69 ustawy zasiłkowej, prawo do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego określonych w ustawie i ich wysokość ustalają oraz świadczenia te wypłacają płatnicy składek na ubezpieczenia chorobowe, którzy zgłaszają powyżej 20 ubezpieczonych i powinni je rozliczać na poczet należnych składek na ubezpieczenia społeczne (art. 46 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2018 r., poz. 106 z późn. zm.) oznacza jedynie tyle, że ustawodawca powierzył wymienionym płatnikom składek uproszczoną formę wypłaty i rozliczeń świadczeń przysługujących z funduszu chorobowego, wyodrębnionego w ramach FUS (art. 55 pkt. 3 ustawy systemowej). Płatnik składek zatem jedynie formalnie wypłaca świadczenie chorobowe ze środków własnych, bowiem w istocie rzeczy wypłaca je ze środków funduszu chorobowego, skoro rozlicza wypłacone świadczenia należnymi składkami na ubezpieczenia społeczne, które Zakład Ubezpieczeń Społecznych gromadzi w FUS.

Ponieważ świadczenia z ubezpieczenia chorobowego finansowane są z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (a ściślej: z funduszu chorobowego w ramach FUS), to płatnicy składek – wbrew stanowisku odwołujących - nie wypłacają świadczeń ze swoich własnych środków, a jedynie pośredniczą w przekazywaniu ubezpieczonym należnych im świadczeń. W praktyce owe "pośrednictwo" w przekazywaniu ubezpieczonym świadczeń ze środków FUS następuje w ten sposób, że to płatnik składek najpierw fizycznie wypłaca ubezpieczonym określone kwoty, po czym dokonane w danym miesiącu wypłaty tych świadczeń rozlicza, składając comiesięczne dokumenty rozliczeniowe (m.in. deklarację ZUS DRA). Rozliczenie przeprowadzane jest w ten sposób, że kwoty należnych składek na ubezpieczenie chorobowe, które płatnik powinien odprowadzić do ZUS za ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu chorobowemu, pomniejsza się o kwoty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego wypłacone w danym miesiącu przez płatnika.

W konsekwencji powyższego, Sąd ocenił kwestionowaną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako zasadną. Wynagrodzenie D. G. ustalone na kwotę 7.145 zł brutto było zawyżone. W tym względzie, Sąd miał na uwadze fakt niewielkiego rzeczywistego wykonania czynności powierzonych ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę z dnia 28 maja 2016r., adekwatnie do 1/4 wymiaru czasu pracy, ale także dysproporcję istniejącą pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej i innych pracowników zatrudnionych u płatnika w tym samym dziale, a w szczególności jej bezpośredniej przełożonej Z. K..

Mając na uwadze powyższe, miesięczne wynagrodzenie, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek, powinna odpowiadać kwocie stanowiącej 1/4 przeciętnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca, które w trzecim kwartale 2017r. wynosiło 4.225,59 zł, a w czwartym kwartale 2017r. wynosiło 4.516,69 zł. Wynagrodzenie w tej wysokości zachowa cechę ekwiwalentności w odniesieniu do ilości i jakości wykonanej pracy w spornym okresie na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiada poziomowi zarobków osiągniętych przez pozostałych pracowników zatrudnionych u płatnika składek.

Wobec powyższego odwołania podlegały oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804), zmienionego następnie rozporządzeniem z dnia 3 października 2016 r. (Dz. U. z 2016r. poz. 1667) i rozporządzeniem z dnia 20 września 2017r. (Dz. U. poz. 1799), zasądając od D. G. i od (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwoty po 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazana kwota kosztów zastępstwa procesowego wynika z powołanych przepisów. Wprawdzie § 9 ust. 2 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r. określa stawkę minimalną 180 zł w przypadku spraw dotyczących

podlegania ubezpieczeniom społecznym, jednak stawka ta powinna być stosowana również do spraw o wysokość podstawy wymiaru składek. W tego rodzaju sprawach ustawodawca nie określił stawki odrębnej, przewidział jednak w § 20, że wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Zdaniem Sądu, najbardziej zbliżona charakterem do spraw o wysokość podstawy wymiaru składek jest sprawa o podleganie ubezpieczeniom społecznym, dlatego przyjęto stawkę 180 zł.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

(...)