

Sygn. akt VII U 577/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sąd. Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2022 r. w Warszawie

sprawy N. L. (1)

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

przy udziale zainteresowanej (...) Sp. z o.o. w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania N. L. (1)

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

z dnia 5marca 2019r. nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) N. L. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 1 sierpnia 2018 r. wynosi miesięcznie kwotę przeciętnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku, ogłaszanego corocznie przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, w formie komunikatu, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w przeliczeniu na okres jednego miesiąca,

2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie.

## UZASADNIENIE

**N. L. (1)** 27 marca 2019 r. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z 5 marca 2019 r. nr (...) w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Odwołująca zarzuciła decyzji:

- jednostronną i wybiórczą ocenę materiału dowodowego w zakresie ustalenia stanu faktycznego;
- sprzeczne z tym materiałem i nielogiczne wnioski;
- przyjęcie własnych uchybień w przedmiocie ustaleń faktycznych za podstawę do stawiania zarzutów o niedopełnieniu obowiązków przez płatnika i w konsekwencji pozbawieniu praw pracowniczych pracownika;

- uznanie za podstawę do wydania decyzji dokumentów, które zostały dostarczone na wyraźne żądanie organu rentowego, a zarazem bezpodstawne odrzucenie dokumentów przedłożonych przez płatnika, a tym samym nieprzeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w tym zakresie;
- brak zrozumienia współczesnych metod zatrudnienia, kontroli i procesów gospodarczych, zwłaszcza w zakresie zatrudnienia w mikroprzedsiębiorstwach, ale wręcz anachroniczne rozumienie rynku i procesów w nim zachodzących;
- stronniczość organu rentowego w związku z odrzuceniem lub nieustosunkowaniem się do oczywistych dowodów złożonych w sprawie przez ubezpieczoną i płatnika składek;
- wszczęcie postępowania bez zgromadzenia i wstępnej analizy materiału dowodowego;
- naruszenie zasady równego traktowania w postępowaniu;
- pozbawienie praw nabytych w wyniku jednostronnej decyzji;
- naruszenie konstytucyjnego prawa do pracy i wynikającego z tego tytułu uprawnień;
- naruszenie prawa do swobody kształtowania umów, a zwłaszcza zasady swobody ekonomicznej płatnika;
- naruszenie zasady niedyskryminacji ubezpieczonej w stosunku pracy.

Odwołująca wniosła o uchylenie skarżonej decyzji i uznanie, że podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2018 r. w wysokości zadeklarowanej przez płatnika składek.

W uzasadnieniu odwołania, N. L. (1) wskazała, że jest z wykształcenia księgową, dyplom zdobyła z bardzo dobrymi wynikami w nauce, ukończyła kilka kursów z zakresu księgowości i rachunkowości, zna biegle 4 języki obce. Przed podjęciem pracy w (...) sp. z o.o. pracowała już w Polsce jako księgową. Odwołująca wskazała, że wysokość jej wynagrodzenia u płatnika składek było adekwatne do jej poziomu wykształcenia i doświadczenia, a także ze względu na fakt, że pozostawała do dyspozycji klientów spółki i jej pracowników przez całą dobę oraz szeroki zakres obowiązków: wprowadzenia nowego systemu do obsługi księgowo-rozliczeniowej w spółce, wdrożenie Prezesa spółki, przygotowanie umów o roboty budowlane, rozliczenia kadrowo-płacowe pracowników i obliczanie wynagrodzeń (ok. 30 osób), przygotowanie umów do urzędu, zgłoszenia pracowników, kontakt z urzędami, przygotowanie dokumentacji do uzyskania pozwoleń na pracę, kontakt z kontrahentami, prowadzenie list obecności, przygotowanie dokumentacji sprzedażowej, przygotowanie dokumentacji do ubiegania się o leasingi, współpraca z agencjami celnymi, obsługa administracyjno-biurowa, przygotowanie przelewów, dekretowanie i księgowanie dokumentów, uzgadnianie ewidencji z kontami księgi głównej, księgowanie wyciągów bankowych, potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami, prowadzenie ewidencji kasowej, przygotowanie deklaracji podatkowej, przygotowanie sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne i zewnętrzne. Ubezpieczona podniosła, że początkowo, gdy była zatrudniona w wymiarze pół etatu, spółka pozyskała intratne kontrakty, których realizacja pozwoliła na zwiększenie jej wymiaru czasu pracy oraz podniesienie wynagrodzenia do kwoty adekwatnej i godziwej. Odwołująca wskazała, że w umowie o pracę jej zakres obowiązków określono lakonicznie, ponieważ знаła firmę, jej potrzeby i słabe strony. Podkreśliła przy tym, że jej stanowisko pracy faktycznie zostało nowoutworzone, jednak potrzeba taka zaistniała ze względu na rozwiązanie współpracy z biurem księgowym. Odwołująca wskazała, że zawierając aneks do umowy o pracę nie przypuszczała, że stanie się niezdolna do pracy, tym bardziej, że choruje na tarczycę i miała niewielkie szanse na zajście w ciążę (odwołanie k. 3-6 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie **organ rentowy** wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477<sup>(14)</sup> § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że ubezpieczona została zgłoszona przez płatnika składek do obowiązkowych ubezpieczeń

społecznych od 13 kwietnia 2018 r. – początkowo z tytułu umowy zlecenia, od 1 czerwca 2018 r. z tytułu umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu z podstawą wymiaru składek w wysokości 1050 zł, a od 1 sierpnia 2018 r. – w wymiarze pełnego etatu z podstawą wymiaru składek 7080 zł. Od 31 października 2018 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Organ rentowy wskazał, że wyjaśnienia ubezpieczonej co do przyczyn zwiększenia wymiaru czasu pracy, tj. na skutek częstych podróży służbowych W. S., są sprzeczne z wyjaśnieniami w tym przedmiocie, nadesłanymi przez płatnika składek, który wskazał jako przyczynę zwiększenie nakładu prac spółki, tj. podjęcie działalności związanej z budową autostrad, co przełożyło się na zwiększenie zakresu obowiązków księgowych. Zakład przywołał, że stanowisko ubezpieczonej w spółce zostało utworzone specjalnie dla N. L. (1), a na czas nieobecności odwołującej w pracy, do wykonywania obowiązków spółka zatrudniła pracownika na podstawie umowy zlecenia, którego tożsamości płatnik składek nie ujawnił. ZUS wskazał nadto, że przed zatrudnieniem w (...) (...) odwołująca nie była zgłoszona z tak wysokimi podstawami wymiaru składek. Powyższe okoliczności doprowadziły ZUS do przekonania, że wysokość wynagrodzenia odwołującej została przyjęta przez strony umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, dlatego zasadne było obniżenie wysokości podstawy wymiaru składek do kwoty obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. W ocenie ZUS dowody przedłożone w toku postępowania wyjaśniającego, jak również dołączone do odwołania, nie uzasadniają tak kolosalnej podwyżki wynagrodzenia, tym bardziej, że płatnik składek obecnie zgłasza do ubezpieczeń społecznych jedynie 8 osób z podstawami wymiaru składek od 0,00 zł do 3 500,00 zł, które osiągają jedynie 3 osoby, w tym prezes spółki ( odpowiedź na odwołanie k. 50-51 a.s.).

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

Odwołująca N. L. (1) (dawniej N. D.) pochodzi z Ukrainy, ukończyła studia magisterskie na kierunku „Rachunkowość i audyt” na Uniwersytecie w Ż.. Posługuje się biegle językami ukraińskim, polskim, rosyjskim i angielskim. Ubezpieczona posiada doświadczenie zawodowe jako księgowa – była zatrudniona na takim stanowisku od 7 września 2015 r. do 28 lutego 2018 r. (świadczenia pracy k. 59-60 a.r., dyplom k. 13-16 a.s.).

(...) Sp. z o.o. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 18 grudnia 2015 r. Głównym przedmiotem działalności spółki jest sprzedaż hurtowa maszyn wykorzystywanych w górnictwie, budownictwie oraz inżynierii lądowej i wodnej – spółka kupuje sprzęt tego rodzaju w Holandii i sprzedaje na Ukrainę (wydruk z KRS k. 61-63 a.s., zeznania świadka M. V. k. 91-94 a.s.).

W 2016 r. płatnik składek wypracował zysk na poziomie 48 023,97 zł, w 2017 – 96 803,79 zł, a w 2018 r. – 137 033 zł. Z uwagi na dodatnie wyniki finansowe, sytuacja finansowa spółki uzasadniała zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem w wysokości 7 080 zł brutto (sprawozdania finansowe k. 21-35 a.r., opinia biegłej J. T. z 29.02.2020 r. k. 108-121 a.s.).

Płatnik składek do marca 2018 r. współpracował z biurem księgowym, które zajmowało się sprawami księgowymi i kadrowymi. Biuro z końcem marca 2018 r. przeszło w stan likwidacji, wobec czego prezes (...) (...) podjął rozmowy z N. L. (2), aby zatrudnić ją w spółce. Prezes spółki był zainteresowany zatrudnieniem księgowej, aby powierzyć jej m.in. uzyskiwanie pozwoleń na pracę tymczasową cudzoziemców. Spółka zaś w kwietniu 2018 r. zawarła kontrakt z firmą (...), na podstawie którego miała delegować pracowników do budowy autostrad w okolicach C. i L., w związku z czym przewidywano, że konieczne będzie zatrudnienie co najmniej kilkunastu pracowników – mając na uwadze, że zgody na zatrudnienie cudzoziemców wydawane są na okresy trzymiesięczne, co skutkuje dużą rotacją pracowników. Koszt zlecenia zewnętrznej firmie prowadzenia dokumentacji związanej z uzyskaniem pozwolenia stanowi koszt 100 € od każdego pracownika, w związku z czym zatrudnienie księgowej we własnym zakresie pozwoliłoby spółce na kilkutyсяczne miesięcznie oszczędności. Doku ( umowy z 6.04.2018 r., 24.05.2018 r. i 13.07.2018 r. – załączniki do pisma z 15.10.2019 r. k. 96 a.s., zeznania świadka M. V. k. 91-94 a.s., zeznania zainteresowanego k. 184-186 a.s.).

W dniu 9 kwietnia 2018 r. ubezpieczona oraz prezes spółki (...) sp. z o.o. W. S. zawarli umowę zlecenie na okres od 13 kwietnia 2018 r. do 31 maja 2018 r., na podstawie której N. L. (1) zobowiązała się do prowadzenia ksiąg rachunkowych za wynagrodzeniem 14 zł za godzinę (umowa zlecenia k. 63 a.r., lista obecności k. 41 a.r.).

Następnie, 7 maja 2018 r. strony zawarły umowę o pracę od 1 czerwca 2018 r. na czas nieokreślony, na podstawie której odwołująca została zatrudniona w spółce na stanowisku księgowej w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 1050 zł miesięcznie. Strony ustaliły, że do zakresu obowiązków odwołującej będzie należało: dekretowanie i księgowanie dokumentów, uzgadnianie ewidencji z kontami księgi głównej, przygotowywanie przelewów bankowych i księgowanie wyciągów bankowych, potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami, prowadzenie ewidencji kasowej, przygotowywanie deklaracji podatkowych oraz sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne oraz dla instytucji zewnętrznych, prowadzenie ewidencji przychodów oraz kosztów podatkowych, prowadzenie ewidencji środków trwałych. Z tytułu powyższej umowy, w dniu 12 czerwca 2018 r. ubezpieczona została zgłoszona przez pracodawcę do ubezpieczeń społecznych (zakres obowiązków k. 58 a.r., umowa o pracę k. 63v a.r., druk ZUS-ZUA k. 71 a.r.). W dniu 25 lipca 2018 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym ustalono, że od 1 sierpnia 2018 r. ubezpieczona będzie zatrudniona w spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej, z wynagrodzeniem w wysokości 7080,65 zł brutto. Wynagrodzenie w wysokości 5000 zł netto było odwołującej przekazywane na rachunek bankowy męża (aneks do umowy o pracę k. 64 a.r., potwierdzenia przelewów k. 68v-70v a.r.).

Ubezpieczona wykonywała pracę w siedzibie spółki, tj. w przy ul. (...) w W. (dzielnica W.), a także, z uwagi na czas dojazdu z miejsca zamieszkania (B.) – przez ok. 2 dni w tygodniu pracowała zdalnie. Pracę ubezpieczonej nadzorował przełożony, prezes spółki W. S., który kontaktował się z odwołującą za pośrednictwem maila oraz komunikatora W. (...), niekiedy również poza godzinami pracy (od 7:00 do 21:00). N. L. (1) zajmowała się prowadzeniem księgowości i spraw kadrowych spółki, m.in. dokonywała zgłoszeń do ZUS, składała deklaracje podatkowe – VAT i CIT, księgowała dokumenty sprzedażowe i zakupowe maszyn, sporządzała listy płac: w maju 2018 r. w firmie było zatrudnionych 18 osób, w czerwcu – 17, w lipcu – 5, w sierpniu – 15, we wrześniu – 7, w październiku – 10. (listy obecności k. 41 a.r., listy płac k. 42-48 a.r., wydruki e-maili k. 50-52, 85-92 a.r., k. 33-49 a.s., wydruki z komunikatora W. (...) k. 17-32 a.s., zeznania świadka M. V. k. 91-94 a.s., zeznania odwołującej k. 182-184 a.s., zeznania zainteresowanego k. 184-186 a.s.).

W 2018 r. spółka zatrudniała, poza odwołującą, pracowników na podstawie umowy o pracę na stanowiskach: Prezes zarządu – W. S. (z wynagrodzeniem od stycznia do listopada 2018 r. w wysokości od 8 515,88 zł do 11 415,87 zł i od grudnia 2018 r. – 3 535,50 zł), Specjalista ds. nadzoru – M. V. (z wynagrodzeniem od 3062,77 zł do 3 493,21 zł), a także w poszczególnych miesiącach koordynatorów prac, kierowcę-mechanika, operatora koparki i pracownika fizycznego (z wynagrodzeniami do 2 200 zł). Pracownik M. V. zajmował się kontrolą techniczną maszyn, którymi handlowała spółka, a także nadzorem nad pracownikami delegowanymi do budowy dróg w 2018 r. – w L. i C.. W okresie od maja do października 2018 r. spółka pozyskała szesnastu pracowników – cudzoziemców (zatrudnionych na podstawie umów o pracę lub umów zlecenia), spośród których 11 rozpoczęło pracę w maju 2018 r., a pięciu w późniejszych miesiącach (zestawienie wynagrodzeń pracowników k. 74 a.s., zeznania świadka M. V. k. 91-94 a.s.).

Z uwagi na to, że w maju 2018 r. płatnik składek zawarł kontrakt ze spółką (...), w ramach którego delegował pracowników do budowy autostrad. Do zadań odwołującej należało w związku z tym również uzyskiwanie pozwoleń na pracę cudzoziemców – obywateli Ukrainy. Kontrakt ze spółką (...) wygasł w październiku 2018r. i od tego czasu spółka powróciła do głównego przedmiotu swojej działalności, tj. handlu maszynami. Począwszy od 2019 r., liczba pracowników spółki utrzymuje się na niższym poziomie – 5 osób (zeznania świadka M. V. k. 91-94 a.s., zeznania zainteresowanego k. 184-186 a.s.).

N. L. (1) na wizycie lekarskiej w dniu 30 lipca 2018 r. podczas badania USG dowiedziała się, że jest w ciąży. Podczas kolejnej wizyty, 13 sierpnia 2018 r. drugi lekarz potwierdził, że vitalność ciąży. N. L. (1) była wówczas zdolna do pracy, pracowała w spółce do 30 października 2018 r., a następnie od 31 października 2018 r. stała się niezdolna do pracy. Odwołująca urodziła syna w dniu 2 kwietnia 2019 r. i od kwietnia 2020 r. wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, w wymiarze 3/4 etatu (zeznania odwołującej k. 182-184 a.s., dowód z opinii biegłego G. C. k. 222 a.s.).

Po tym, jak odwołująca stała się niezdolna do pracy, jej obowiązki służbowe przejął W. S. w ten sposób, że wysyłał „zerowe” deklaracje, które były później korygowane. Od stycznia 2019 r., w związku z koniecznością przygotowania sprawozdania rocznego, w spółce na podstawie umowy zlecenia został zatrudniony jako księgowy mąż odwołującej –

V. L., który jest na stałe zatrudniony w firmie księgowej, a zlecenie w (...) (...) jest jego pracą dodatkową ( zeznania odwołującej k. 182-184 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w przedmiocie prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, w dniu 5 marca 2019 r. wydał **skarżoną decyzję nr (...)**, w której stwierdził, że podstawa składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) N. L. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem (...) Sp. z o.o. od 1 sierpnia 2018 r. wynosi miesięcznie kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku, w przeliczeniu na okres miesiąca. W uzasadnieniu decyzji wskazał, że płatnik składek zgłosił N. L. do ubezpieczeń społecznych od 13 kwietnia do 31 maja 2018 r. z tytułu umowy zlecenia, od 1 czerwca do z tytułu umowy o pracę. Od 31 października 2018 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Wykazano następujące podstawy wymiaru składek ubezpieczonej w spółce: za (...) – 0,00 zł, za (...) – 504,00 zł, za 06/2018 – 560,00, za 07/2018 – 1 050,00 zł, za 08/2018 – 1 050,00 zł, za 09/2018 – 7 080,65 zł, za 10/2018 – 7 080,65 zł, za 11/2018 – 6 844,63 zł, za 12/2018 – 0,00 zł. Na podstawie pisemnych wyjaśnień stron oraz nadesłanych dokumentów organ rentowy ustalił, że odwołująca od 13 kwietnia do 30 maja 2018 r. została zatrudniona na stanowisku księgowej na podstawie umowy zlecenia w (...) sp. z o.o., a od 1 czerwca 2018 r. na podstawie umowy o pracę. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) z wynagrodzeniem 1050,00 zł. Natomiast w dniu 25 lipca 2018 r. został podpisany aneks do ww. umowy o pracę, zgodnie z którym od 1 sierpnia 2018 r. został zwiększony wymiar czasu pracy do pełnego etatu oraz zmiana uległa wysokość wynagrodzenia do kwoty 7080,65 zł. Zgodnie z nadesłanymi wyjaśnieniami stron, do obowiązków N. L. (1) w ramach umowy zlecenia należało wystawianie faktur sprzedaży, a także wprowadzanie faktur zakupu oraz wyciągów bankowych do systemu księgowego. Natomiast zakres obowiązków wykonywanych na podstawie umowy o pracę obejmował: dekretowanie i księgowanie dokumentów, uzgadnianie ewidencji z kontami księgi głównej, przygotowywanie przelewów bankowych i księgowanie wyciągów bankowych, potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami, prowadzenie ewidencji kasowej, przygotowywanie deklaracji podatkowych oraz sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne oraz dla instytucji zewnętrznych. Według wyjaśnień stron, pracę ubezpieczonej nadzorował W. S. - prezes spółki. Płatnik oświadczył, że stanowisko jakie zajmuje ubezpieczona zostało utworzone na skutek rozwiązania współpracy z zewnętrznym biurem rachunkowym. Odwołująca została przyjęta do pracy z polecenia, przedstawiła świadectwa z poprzednich miejsc pracy, posiadała niezbędne kwalifikacje. Ponadto płatnik zeznał, że zmiana etatu nastąpiła w skutek zwiększenia nakładu prac wykonywanych przez spółkę, w związku z czym zwiększył się zakres obowiązków pracownicy. Strony przedłożyły w ZUS kserokopie: umowy zlecenia, umowy o pracę, aneksu do umowy o pracę, świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, zakresu obowiązków księgowej, orzeczenia lekarskiego, karty szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, firmowej korespondencji mailowej, listy obecności za sierpień 2018 r., dokumentów księgowych sporządzonych przez N. L., potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia, dokumentu ZUS ZUA oraz sprawozdania finansowego spółki za lata 2016-2018.

Na potrzeby prowadzonego postępowania zostali wezwani świadkowie do udzielenia wyjaśnień w sprawie. Świadkowie zeznali, że N. L. (1) wykonywała pracę księgowej na rzecz ww. płatnika. Świadkowie zeznali także, że ich pracę, jak również ubezpieczonej, nadzorował Pan W. S. - prezes spółki.

Organ rentowy przytoczył, że podstawy wymiaru składek N. L. (1) kształtują się na wysokim poziomie w stosunku do pozostałych osób zgłoszonych do ubezpieczeń przez ww. płatnika. W okresie od czerwca do lipca 2018 r. Pani N. L. (1) wykonywała w spółce na podstawie umowy o pracę (1/2 etatu) z wykazaną podstawą wymiaru składek w wysokości 1050,00 zł za miesiąc, a od 1 sierpnia 2018 r. w związku z wzrostem zakresu obowiązków zwiększył się wymiar czasu pracy ww. do pełnego etatu oraz nastąpił wzrost wynagrodzenia do kwoty 7080,65 zł. Stanowisko, które objęła ww. zostało nowoutworzone. Osoba zastępującą N. L. została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, jednak płatnik nie wskazał kto to jest, ani na jaką kwotę została zawarta ww. umowa. Za pozostałych pracowników płatnik wykazuje znacznie niższe podstawy wymiaru składek. Ponadto za ww. nie były nigdy wcześniej wykazywane tak wysokie podstawy wymiaru składek z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczenia.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy oraz zgromadzony materiał dowodowy, w ocenie Zakładu, wysokość wynagrodzenia ww. została przyjęta przez strony tej umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, dlatego zasadne jest obniżenie wysokości podstawy wymiaru składek ww. do kwoty obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r. wynosiło 2100,00 zł (decyzja z 5.03.2019 r. k. 2-6 a.r.).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań stron oraz świadka. Dokumenty złożone w sprawie i załączone do akt rentowych – w zakresie w wskazanym powyżej – nie budziły żadnych zastrzeżeń Sądu i nie były kwestionowane przez strony postępowania, dlatego też Sąd uznał wspomniane dokumenty za wiarygodne i istotne dla rozstrzygnięcia.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka M. V., który przekonująco opisał własne obowiązki służbowe, jakie wykonuje w (...) (...) oraz poświadczył świadczenie pracy przez odwołującą i częściowo jej zakres obowiązków.

Sąd uwzględnił również zeznania stron – odwołującej N. L. (1) i prezesa zainteresowanej spółki (...) częściowo, tj. co do okoliczności związanych z zawarciem umowy zlecenia,, umowy o pracę i aneksu do umowy o pracę, zakresu obowiązków ubezpieczonej. Sąd nie uwzględnił wiarygodności powyższych zeznań jedynie w części, tj. co do twierdzeń w przedmiocie uzasadnienia wysokości wynagrodzenia N. L. (1) wyłącznie zakresem obowiązków na stanowisku księgowej.

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

Odwołanie N. L. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. nr (...) z 5 marca 2020 r. było częściowo zasadne.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył wysokości wynagrodzenia N. L. (1), przewidzianego w aneksie do umowy o pracę z 25 lipca 2018 r. Na podstawie ustalonych w toku postępowania wyjaśniającego okoliczności Zakład Ubezpieczeń Społecznych stanął na stanowisku, że ustalenie wynagrodzenia odwołującej w wysokości 7 080,65 zł brutto miało na celu umożliwienie uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W ocenie organu rentowego klauzula ta jest nieważna na mocy art. 58 § 1 i 2 k.c., jak również prowadzi do nieważności czynności opartej na art. 83 k.c., spełniając kryteria czynności pozornej. W opozycji do powyższego stanowiska stanęła odwołująca, wskazując, że wnioski zwarte w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych są wewnątrznie sprzeczne i nielogiczne, a wysokość jej wynagrodzenia u płatnika składek wynikała z doświadczenia na stanowisku księgowej, znajomości języków obcych – co było warunkiem niezbędnym dla kandydata na stanowisko księgowej w (...) (...), a także z uwagi na szeroki zakres obowiązków i wymagana w związku z tym dyspozycyjność. Ubezpieczona wskazała bowiem, że poza obowiązkami związanymi z prowadzeniem spraw księgowych, zajmowała się również kwestiami kadrowymi, w tym związanymi z uzyskaniem pozwoleń na tymczasową pracę cudzoziemców, w sytuacji, gdy w firmie istniała bardzo duża rotacja pracowników.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez N. L. pracy na podstawie umowy o pracę i aneksu, na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 7 080,65 zł brutto miesięcznie od 1 sierpnia 2018 r., obniżając je do wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Organ rentowy dokonując wskazanego zabiegu skorzystał z prawa kontrolowania 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 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru

składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>(1)</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach 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 20 września 2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013 r., III AUa 294/13). W związku z powyższym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

Sąd podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi, który stwierdził, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 6 kwietnia 2017 r., sygn. akt III AUa 576/16, LEX nr 2295220).

Na gruncie niniejszej sprawy, gdzie jedynie wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę z 25 lipca 2018 r. zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonej), 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 (zob. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 14 listopada 2014 r., III AUa 172/14). Przyznanie jedynie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, a podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 28 marca 2018 r., III AUa 760/16).

W kontekście powyższego Sąd wskazuje, 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 2005 r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08).

Zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. W

orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13).

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zatem uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996 r., U 6/96; wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 456/99). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być godziwe, to jest adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Ograniczenie to, o czym wspomniano powyżej, wynika z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej, niż realnie winna przysługiwać (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 3 stycznia 2018 r., III AUa 646/16).

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe z uwzględnieniem dokumentów przedłożonych przez strony postępowania, wyjaśnień stron na okoliczności związane z charakterem pracy ubezpieczonej, złożonych w postępowaniu prowadzonym przez organ rentowy, okolicznościami nawiązania współpracy z odwołującą spółką, zakresem jej obowiązków, oraz innymi kwestiami, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Wynikiem tak przeprowadzonego postępowania było uznanie, że wynagrodzenie minimalne, do jakiego obniża wysokość podstawy wymiaru N. L. (1) skarżona decyzja ZUS, jest rażąco zaniżone, a jednocześnie wynagrodzenie przewidziane w aneksie do umowy o pracę z 25 lipca 2018 r. było rażąco zawyżone.

Sąd szczegółowo analizował zebrane w sprawie dowody, co prowadziło do stwierdzenia okoliczności budzących istotne wątpliwości co do realnych motywów, jakimi strony kierowały się zawierając umowę o pracę oraz dotyczących faktycznych okoliczności towarzyszących podwyższeniu wynagrodzenia. Wskazując na zasadność (adekwatność, godziwość) spornego wynagrodzenia odwołującej, N. L. (1) powoływała się na fakt, że poza wykonywaniem obowiązków związanych z obsługą księgowości i kadrową, była prawą ręką prezesa. W toku postępowania okoliczności powyższej nie dowiedziono – jak bowiem wynikało z zeznań świadka M. V., który zajmuje w spółce stanowisko specjalisty do spraw nadzoru, to świadek wykonywał czynności zbliżone do tych, jakie wykonywał W. S., tj. nadzór pracowników, kontrola techniczna kupowanych i sprzedawanych maszyn. Postępowanie dowodowe, w tym w szczególności zeznania świadka i prezesa zainteresowanej spółki doprowadziły do wniosku, że ubezpieczona wykonywała czynności ściśle związane z księgowością i obsługą kadrową płatnika składek, a w czasie delegacji W. S. przejmowała jedynie część obowiązków biurowych. Wynagrodzenie M. V. było w tym czasie o połowę niższe niż przyznane N. L. (1) w aneksie do umowy o pracę.

Niewątpliwie w okresie od maja do października 2018 r. w spółce (...) istniała duża rotacja pracowników, pochodzących z Ukrainy, co generowało wzmożoną ilość obowiązków, w tym w szczególności związanych z uzyskaniem pozwoleń na ich pracę, dopełnienie obowiązków zgłoszeniowych do ZUS i Urzędu pracy, jednakże w ocenie Sądu nie uzasadniało to ustalenia wysokości wynagrodzenia w rażąco wygórowanej kwocie, jaką stanowi zdaniem Sądu kwota 7 080,65 zł. Strony bowiem starały się wyolbrzymić rolę ubezpieczonej w dopełnianiu formalności związanych z zatrudnianiem przez spółkę cudzoziemców. Prezes spółki wskazywał, że zlecenie zewnętrznej firmie dopełnienia formalności związanych z uzyskaniem pozwolenia na zatrudnienie cudzoziemca stanowi koszt 100 € od każdego pracownika, co pozwoliło firmie na oszczędność na poziomie 9000 zł za przygotowanie dokumentacji, którą N. L. (1) przygotowała w ramach stosunku pracy. Tymczasem analiza zestawienia wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców (...) Sp. z o.o. za okres od maja do października 2018 r. prowadziła do wniosku, że w okresie tym zatrudniono łącznie 16 pracowników i zleceniobiorców, będących cudzoziemcami, przy czym aż 11 spośród nich rozpoczęło wykonywanie pracy/zlecenia na rzecz zainteresowanej spółki w maju 2018 r. Biorąc pod uwagę, że pracodawca/zleceniobiorca powinien dysponować zgodą urzędu pracy na zatrudnienie cudzoziemca przed dniem, w którym rozpoczął on pracę/zlecenie, należało ustalić, że N. L. (1) w ramach swoich obowiązków służbowych – realizowanych od 13 maja 2018 r. – mogła przyczynić się do uzyskania pozwolenia na zatrudnienie maksymalnie pięciu nowych



pracowników/zleceniobiorców – tych, którzy rozpoczęli pracę nie wcześniej niż w czerwcu 2018 r. Zauważyć przy tym należało, że spośród ww. pięciu pracowników, tylko jeden rozpoczął pracę od sierpnia 2018 r., kiedy miało dojść do zwiększenia wymiaru etatu i wynagrodzenia odwołującej. Powyższe prowadzi do konkluzji, że praca ubezpieczonej nie doprowadziła do znaczącego zwiększenia liczby pracowników firmy, a twierdzenia stron w tym zakresie zmierzały jedynie do uprawdopodobnienia adekwatności wynagrodzenia przyznanego odwołującej w aneksie do umowy o pracę.

W tych okolicznościach Sąd zważył, że ustalone w aneksie do umowy o pracę z 25 lipca 2018 r. wynagrodzenie w kwocie 7 080,65 zł było rażąco zawyżone. Sporna wysokość wynagrodzenia nie znajdowała odzwierciedlenia w stawkach wynagrodzenia stosowanych w spółce, gdzie specjalista ds. nadzoru osiągał wynagrodzenie o połowę niższe niż ubezpieczona. Nie wykazano przy tym, aby zakres obowiązków odwołującej uzasadniał tak wysoki poziom wynagrodzenia, skoro po podwyższeniu wymiaru etatu z połowy do pełnego etatu, N. L. (1) objęła typowe obowiązki związane z obsługą księgową i kadrową spółki. Nie może umknąć również z pola widzenia, że po powrocie odwołującej do pracy w kwietniu 2020 r. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, zakres obowiązków księgowej nie powodował konieczności zatrudnienia pracownika w wymiarze pełnego etatu i wymiar czasu pracy odwołującej został obniżony do  $\frac{3}{4}$  etatu. Świadczy to zdaniem Sądu o fakcie, że wzrost obowiązków związanych z dużą liczbą i rotacją pracowników w okresie od maja do października 2018 r. nie generował tak znacznego zwiększenia obowiązków księgowej, jak ubezpieczona starała się to przedstawić w toku postępowania.

Te okoliczności dawały podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie ubezpieczonej w (...) sp. z o.o. było zawyżone i miało przyczynić się do uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczeń społecznych w wymiarze wyższym niż należne. To z kolei prowadziło do uznania, że umowa o pracę, w zakresie, w jakim strony przewidziały wynagrodzenie w kwocie 7 808,65 zł, została zawarta z naruszeniem zasad współżycia społecznego w myśl art. 58 k.c. poprzez świadome osiąganie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników i ustalenie wynagrodzenia – stanowiącego podstawę wymiaru składek oraz obliczania świadczeń z FUS – w sposób rażąco wygórowany i nieadekwatny do charakteru zatrudnienia i wykonywanej pracy. W ocenie Sądu ubezpieczona jako osoba z wykształceniem w kierunku księgowości, z kilkuletnim doświadczeniem w wykonywaniu zawodu, mogła liczyć na wynagrodzenie odpowiadające kwocie przeciętnego wynagrodzenia za pracę w danym roku, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w formie komunikatu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w przeliczeniu na okres jednego miesiąca, które w 2018 r. wynosiło 4 585,03 zł miesięcznie (por. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2018 r., publ. M.P. 2019.154).

Z tego też względu w punkcie 1 wyroku, Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 częściowo zmienił skarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W., ustalając, że podstawę wymiaru składek N. L. (1) na ubezpieczenia społeczne powinna stanowić od 1 sierpnia 2018 r. kwota przeciętnego wynagrodzenia za pracę w danym roku, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w formie komunikatu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w przeliczeniu na okres jednego miesiąca. W pozostałej części Sąd oddalił odwołanie N. L. (1) na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., zgadzając się z organem rentowym co do tego, iż wynagrodzenie wynikające z aneksu do umowy o pracę w wysokości 7 080,65 zł było rażąco zawyżone.