

Sygn. akt VII U 2950/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2020r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i (...)

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 lutego 2020r. w W.

sprawy M. P.

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

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. P.

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

z dnia 12 kwietnia 2019r., numer (...) - ORZ-D

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. stanowi od 1 sierpnia 2018 roku kwota 8.553,00 zł (osiem tysięcy pięćset pięćdziesiąt trzy złote);

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. na rzecz M. P. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W dniu 21 maja 2019r. M. P. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W. z dnia 12 kwietnia 2019r., nr (...) - ORZ-D, wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z podstawą wymiaru składek w wysokości 8.553,00 zł.

Uzasadniając odwołanie pełnomocnik ubezpieczonej wskazał, że zaskarżona decyzja została wydana z naruszeniem podstawowych zasad Kodeksu postępowania administracyjnego oraz wbrew przepisom ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wyjaśnił przy tym, że M. P. podlegała ubezpieczeniu z tytułu zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu i organ rentowy nie negował samego faktu jej zatrudnienia, świadczenia pracy oraz otrzymywania wynagrodzenia. Uznał natomiast, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę jest zawyżone. Zdaniem strony odwołującej wysokość ustalonego wynagrodzenia nie odbiega od warunków rynkowych. Pełnomocnik odwołującej uzasadniając takie twierdzenie powołał się na dane ze strony internetowej (...) gdzie mediana zarobków

na zajmowanym przez ubezpieczoną stanowisku kierownika do spraw badań i rozwoju wynosi 9.860,00 zł. To zaś wskazuje, że wynagrodzenie wynikające z zatrudnienia M. P. w (...) sp. z o.o. jest godziwe.

Odnosząc się natomiast do argumentacji organu rentowego, pełnomocnik odwołującej zaznaczył, że organ rentowy odniósł swoje stanowisko w zasadzie tylko do rzekomego naruszenia zasad współżycia społecznego, jednakże bez dokładnego wyjaśnienia w czym takie naruszenie miałyby się przejawiać. Nie przedstawił żadnych danych, obliczeń, czy zestawień, które mogłyby dowodzić, że wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone na zbyt wysokim, odbiegającym od warunków rynkowych, poziomie. Zdaniem pełnomocnika, trudno za uzasadnienie stanowiska Zakładu, uznać twierdzenie, że ubezpieczona wcześniej nie zarabiała takich kwot, gdyż zdanie to byłoby prawdziwe w odniesieniu do każdego pracownika, który otrzymał podwyżkę wynagrodzenia. Dodatkowo pełnomocnik zwrócił uwagę, że ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 6.026,15 zł netto za pracę na cały etat, co nie budziło zainteresowania organu rentowego, który uaktywnił się dopiero w momencie zaistnienia konieczności skorzystania przez nią ze świadczeń ZUS. W ocenie pełnomocnika wnioski formułowane przez organ nie znajdują żadnego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym i stanowią jedynie gołosłowne spekulacje, jak również eksponują nadużywanie uprawnień ustawowych ZUS w zakresie badania składników umowy o pracę (odwołanie M. P., k. 3-8 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeśli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. W przedmiotowej sprawie, z analizy dokumentów zaewidencjonowanych w Centralnym Rejestrze Płatników Składek oraz dowodów zebranych w trakcie postępowania kontrolnego wynika, że płatnik składek zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę od dnia 1 sierpnia 2018r. na czas nieokreślony, zgodnie z którą ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 8.553,00 zł na stanowisku kierownika ds. innowacji. Od 30 grudnia 2018r. stała się niezdolna do pracy i wystąpiła z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W ocenie organu rentowego, celem umowy nie było uzyskanie wynagrodzenia ze stosunku pracy, a uzyskanie zasiłków z ubezpieczenia społecznego, zaś nawiązanie stosunku pracy miało na celu jedynie uprawdopodobnienie istnienia podstawy ubezpieczenia. Organ rentowy nie kwestionował przy tym wykształcenia i kwalifikacji ubezpieczonej, a jedynie wysokość wynagrodzenia przewyższającego nadmiernie wkład jej pracy. Podkreślił, że wynagrodzenie w kwocie przeciętnego wynagrodzenia przyjęte w zaskarżonej decyzji jest adekwatne do zajmowanego stanowiska i nakładu pracy, a ponadto jest niewygórowane, sprawiedliwe i godziwe (odpowiedź na odwołanie, k. 14-15 a.s.).

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

M. P. ma wykształcenie wyższe. W lutym 2010r. ukończyła studia na Uniwersytecie Przyrodniczym w L. na kierunku rolnictwo w specjalności agrobiznes, a następnie w lipcu 2013r. na kierunku edukacja techniczno-informatyczna w specjalności obsługa informatyczna produkcji rolniczej, uzyskując w obu specjalnościach tytuł inżyniera. Następnie we wrześniu 2014 roku ukończyła studia magisterskie na kierunku rolnictwo w specjalności argonomia, uzyskując tytuł magister inżynier (dyplomy ukończenia studiów, k. 61-63 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

Po ukończeniu studiów (...) przeprowadziła się do W..

W listopadzie 2014 roku podjęła zatrudnienie w (...) sp. z o.o. z siedzibą

w W.. Spółka ta zajmuje się prowadzeniem projektów, głównie unijnych. Początkowo praca odwołującej miała charakter administracyjny, a w późniejszym okresie zatrudnienia odwołująca zaczęła realizować również zadania z zakresu prowadzenia

i administrowania projektami. Na początku pracy w ww. spółce (...) była zatrudniona na stanowisku młodszego specjalisty ds. strategii i rozwoju, z wynagrodzeniem w wysokości 2.811,00 zł. Następnie, w okresie styczeń 2016 roku - grudzień 2017 roku pracowała kolejno na stanowiskach: kierownika biura oraz kierownika ds. administracyjnych. W okresie od 1 stycznia 2018r. do 31 lipca 2018r. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. jako kierownik ds. kontroli, z wynagrodzeniem w wysokości 2.100,00 zł, w wymiarze ¼ etatu (informacja ZUS o podstawach wymiaru składek odwoływającej, k. 25v a.s., świadectwo pracy z 31 lipca 2018r., k. 199 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

Równoległe z zatrudnieniem w (...) sp. z o.o., w okresie od 1 stycznia 2016r.

do 31 grudnia 2017r., odwołująca była zatrudniona w Polskim Centrum Fotoniki

i Światłowodów, gdzie pracowała na stanowisku kierownika biura. Z tego tytułu uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 1.850,00 zł, a następnie, od lipca 2017r. w wysokości 6.220,00 zł. Ponadto, w okresie od 22 stycznia 2018r. do lipca 2018r. M. P. realizowała projekt badawczo-rozwojowy w ramach umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o., za wykonanie którego przysługiwało jej wynagrodzenie płatne w ratach w wysokości 5.010,00 zł brutto miesięcznie (informacja ZUS o podstawach wymiaru składek odwoływającej, k. 25v a.s., świadectwo pracy z (...) z 3 stycznia 2018r., k. 198 a.s., umowa zlecenia z 22 stycznia 2018r., k. 200-203 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

Jednym z podmiotów obsługiwanych przez (...) sp. z o.o., dla której pracowała M. P., była (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., która została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 18 lutego 2015r., a przedmiotem jej działalności jest opracowywanie i wdrażanie nowych technologii oraz realizacja projektów badawczych. W okresie od marca 2016 roku do lipca 2019 roku prezesem zarządu (...) sp. z o.o. był T. S. (1). M. P., pracując dla (...) sp. z o.o., realizowała zadania we współpracy z (...) sp. z o.o., w tym także kontaktowała się i współpracowała z T. S. (1) (protokół Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. z 10 lipca 2019r., k. 161-162 a.s., oświadczenie o rezygnacji z funkcji prezesa zarządu z 8 lipca 2019r., k. 167 a.s., zeznania świadka T. S. (1), k. 189-192 a.s., informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z KRS, k. 232-237 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

W czerwcu 2018 roku T. S. (1) zaproponował M. P. zatrudnienie w (...) sp. z o.o. Wynikało to z zapotrzebowania spółki na pracę specjalisty, który zająłby się administracyjną częścią realizacji projektów, w tym ich rozliczaniem i kontrolą prawidłowości ich prowadzenia. Spółka nie prowadziła jednak rekrutacji w celu pozyskania takiego specjalisty. T. S. (1) zwrócił się jedynie do odwołującej, mając na względzie dotychczasową współpracę oraz posiadane przez odwołującą doświadczenie zawodowe. W odpowiedzi na propozycję T. S. (1) M. P. w lipcu 2018 roku wysłała do (...) sp. z o.o. CV i referencje. Następnie została zaproszona na rozmowę, podczas której strony porozumiały się co do warunków zatrudnienia. Odwołująca zaproponowała kwotę wynagrodzenia nie mniejszą od tej, jaką zarabiała dotychczas, na którą T. S. (1) wyraził zgodę (zeznania świadka T. S. (1), k. 189-192 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.; referencje z (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o., k. 51-53 a.s.).

W czasie prowadzenia rozmów dotyczących zatrudnienia w (...) sp. z o.o. M. P. była w ciąży, o czym poinformowała T. S. (1) (karta przebiegu ciąży, k. 117 a.s., zeznania świadka T. S. (1), k. 189-192 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

Do zawarcia umowy o pracę między (...) sp. z o.o. i M. P. doszło w dniu 1 sierpnia 2018r. Na jej podstawie odwołująca została zatrudniona

na stanowisku kierownika ds. innowacji na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8.553,00 zł brutto miesięcznie.

Do umowy dołączono zakres obowiązków, zgodnie z którym odwołująca miała wykonywać następujące czynności: opracowywanie i wdrażanie procesów zarządczych i operacyjnych oraz zasad zarządzania projektami; planowanie i wdrażanie innowacyjnych przedsięwzięć; identyfikacja zagrożeń i nieprawidłowości w realizacji przedsięwzięć i projektów; ocena efektywności i ryzyka w procesach zachodzących w organizacji; audyt dokumentacji technologicznej oraz dokumentacji koniecznej do realizacji projektów; nadzór nad audytami skuteczności wprowadzania zmian oraz nad koordynacją współpracy podległych działów; projektowanie rekomendacji, działań naprawczych oraz zmian w procesach wewnętrznych w celu optymalizacji biznesu i redukcji potencjalnych ryzyk; współuczestniczenie w przygotowywaniu i implementacji procedur oraz wdrażaniu systemów wspomagających procesy zachodzące w organizacji; wspieranie procesów negocjacyjnych z klientami

i dostawcami; dbanie o wykorzystywanie potencjału firmy i jej rozwój (umowa o pracę z 1 sierpnia 2018r., k. 35-37 a.s., zakres obowiązków, k. 38 a.s.).

W dacie zatrudnienia (...) sp. z o.o. realizowała łącznie 4 projekty, z czego trzy z nich dotyczyły opracowania technologii wytwarzania sprzęgaczy światłowodowych o odpowiednich parametrach. W spółce dzielono realizację projektu na część badawczą, administracyjną i księgową. Częścią badawczą zajmował się głównie T. S. (1), zaś częścią administracyjną miała zajmować się odwołująca (lista projektów realizowanych przez (...) sp. z o.o. w 2018 roku, k. 219 a.s. zeznania świadka T. S. (1), k. 189-192 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

Od 15 czerwca 2018r. w (...) sp. z o.o. funkcjonował regulamin wynagradzania, w którym zamieszczono tabelę wynagrodzeń w zależności od rodzaju stanowiska. Zgodnie z tabelą wynagrodzenie osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika miało wynosić od 17.500 zł do 35.000 zł miesięcznie, osoby zatrudnionej na stanowisku specjalisty – od 10.000 zł do 25.000 zł miesięcznie, zaś osoby zatrudnionej na stanowisku młodszego specjalisty – od 5.000 zł do 15.000 zł miesięcznie (regulamin wynagradzania (...) sp. z o.o., k. 217-219 a.s.).

W 2018 roku, oprócz M. P., (...) sp. z o.o. zatrudniała na podstawie umów o pracę łącznie 10 pracowników, w tym 3 osoby na stanowisku specjalisty ds. badawczych, 4 osoby na stanowisku młodszego specjalisty ds. badawczych oraz 2 osoby na stanowisku księgowych. Wszystkie osoby pracujące na stanowiskach specjalisty ds. badawczych oraz młodszego specjalisty ds. badawczych były zatrudnione w wymiarze 1/4 etatu, przy czym jedna z pracownic A. P. - specjalista ds. projektów badawczych, od 1 października 2018r. była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu. Wynagrodzenie specjalistów i młodszych specjalistów wynosiło przeważnie 2.100,00 zł. Jedynie dwie osoby otrzymywały wyższe wynagrodzenie – była to B. B. - młodszy specjalista, której wynagrodzenie wynosiło 2.500 zł oraz M. J. - specjalista, która otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.493 zł. Z kolei obie zatrudniane przez spółkę księgowe pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy, a ich wynagrodzenie w 2018 roku wynosiło odpowiednio 4.700 zł i 5.000 zł. W spółce był również zatrudniony prezes zarządu T. S. (1), który w okresie od 1 czerwca 2016r. do 31 sierpnia 2019r. pracował na stanowisku starszego specjalisty ds. badawczych, w wymiarze 1/12 etatu, z wynagrodzeniem od 1.800 zł do 2.250 zł. Dodatkowo, w latach 2018 - 2019 w spółce pracowała jedna osoba na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem w kwocie 1.255,64 zł (informacja z ZUS dot. osoby zgłoszonej do ubezpieczeń przez (...) sp. z o.o. w latach 2018-2019, k. 24 a.s, wykaz stanowisk i wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w (...) sp. z o.o., k. 220 a.s.).

Po zatrudnieniu w (...) sp. z o.o. praca M. P. polegała na uporządkowaniu informacji i danych dotyczących projektów realizowanych w spółce oraz już zakończonych. W pierwszej kolejności odwołująca zajęła się kwestiami związanymi z administracją i realizacją projektów dofinansowanych. W tym też zakresie przeprowadziła kontrolę projektu pt. „Sprzęgacz światłowodowy do zastosowań w ekstremalnie wysokich temperaturach”, finansowanego przez (...) Jednostkę Wdrażania (...) Unijnych, który miał zostać zrealizowany do końca 2018 roku. W toku przeprowadzonej kontroli odwołująca musiała dokonać analizy szeregu dokumentów dotyczących tego projektu, w których stwierdziła nieprawidłowości, w tym niezgodność treści niektórych dokumentów z wytycznymi, w wyniku czego wdrożyła działania naprawcze polegające na tworzeniu korekt dokumentów. Nadzorowała również ich wykonanie, wydając dyspozycje odnośnie sposobu w jaki powinny być sporządzone korekty oraz przygotowując odpowiedzi na wypadek ewentualnej kontroli z instytucji finansującej. W związku z kontrolą odwołująca stworzyła również raport z kontroli, w którym wskazała na stwierdzone uchybienia, a także projekt procedury zapytań ofertowych w celu uniknięcia podobnych błędów w przyszłości. Poza tym odwołująca uczestniczyła w realizacji projektu badawczego z (...) Agencji (...) pt. „Światłowodowy sprzęgacz polaryzacyjny nowej generacji oparty na technologii światłowodów mikrostrukturalnych”. Brała udział w spotkaniach, tworzeniu zestawień i formułowaniu wniosków o płatność, a także wykonywała prace bieżące. Ponadto odwołująca uczestniczyła w rozliczeniu oraz uzupełnieniach pokontrolnych dotyczących projektu zakończonego w 2017 roku z (...) Agencji (...), w ramach którego zakupiono moduł do wykonywania siatek B.. Działania kontrolne były związane z wątpliwościami jednostki finansującej, dotyczącymi jakości zakupionego sprzętu oraz z koniecznością udzielania wyjaśnień w tym zakresie przez spółkę, co skutkowało

wymianą obszernej korespondencji. Przygotowywała ją w imieniu spółki odwołująca (procedura – zasady postępowania w zakresie zapytań ofertowych, k. 40-49 a.s., lista projektów realizowanych przez (...) sp. z o.o. w 2018 roku, k. 219 a.s., zeznania świadka T. S. (1), k. 189-192 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.; raport z kontroli 2018, lista zgłoszeń zagrożeń i nieprawidłowości, rekomendacje – akta rentowe).

M. P. świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o. zgodnie z łączącą strony umową o pracę od 1 sierpnia 2018r. do 29 grudnia 2018r. (okoliczność bezsporna).

Pracowała w tym okresie przez 8 godzin dziennie, a czasem dłużej. W trakcie zatrudnienia w (...) sp. z o.o. brała również udział w szkoleniu dotyczącym technologii światłowodów, organizowanym przez (...) M. S. w L. (certyfikat uczestnictwa w szkoleniu, k. 60 a.s., zeznania M. P., k. 239v-241 a.s.).

Od 30 grudnia 2018r. M. P. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W okresie od 30 grudnia 2018r. do 4 stycznia 2019r. była hospitalizowana w (...) Publicznym Szpitalu (...) w L. w związku z rozpoznaniem u niej zagrożenia przedwczesnego porodu. Do kolejnej hospitalizacji odwołującej doszło w okresie od 24 do 28 lutego 2019r., w trakcie której urodziła dziecko. Z uwagi na powyższe, odwołująca od 31 grudnia 2018r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W tym czasie jej obowiązki przejął T. S. (1) (karty informacyjne leczenia szpitalnego, k. 119-122 a.s., zeznania świadka T. S. (1), k. 189-192 a.s.).

W związku ze zgłoszeniem przez M. P. roszczenia o zasiłek chorobowy za okres od 3 lutego 2019r. do 7 marca 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające na okoliczność zasadności jej zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) sp. z o.o. O wszczęciu postępowania organ zawiadomił płatnika składek i odwołującą pismami z 25 lutego 2019r., wzywając ich do przedłożenia określonych dokumentów oraz wyjaśnień. W toku postępowania wyjaśnienia w sprawie złożyli zarówno odwołująca, jak i prezes zarządu (...) sp. z o.o. T. S. (1), przedkładając jednocześnie wskazywane przez organ rentowy dokumenty (wniosek o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem, zawiadomienie o wszczęciu postępowania, wyjaśnienia odwołującej z 12 marca 2019r. oraz wyjaśnienia T. S. (1) z 28 marca 2019r., dokumentacja przedłożona przez płatnika składek i odwołującą w toku postępowania wyjaśniającego – akta organu rentowego).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 12 kwietnia 2019r. decyzję nr (...) - ORZ-D, w której stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. stanowi od 1 sierpnia 2018r. kwota odpowiadająca wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w III kwartale 2018r., tj. 4.580,20 zł. W uzasadnieniu wydanej decyzji organ rentowy wskazał, że w świetle okoliczności sprawy nie można uznać jakoby sama umowa o pracę łącząca odwołującą i płatnika składek nie była wykonywana, a stosunek pracy został zawarty dla pozoru. Jednocześnie, w ocenie organu, zasadne było podważenie tych elementów umowy o pracę, które dotyczyły warunków wynagrodzenia, bowiem były one niezgodne z zasadami współżycia społecznego i tym samym obciążone sankcjami nieważności. Dalej organ rentowy wskazał, że skrajnie niesprawiedliwe wobec pozostałych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych, w kontekście całego dotychczasowego okresu aktywności zawodowej ubezpieczonej, byłoby uznanie, że wysokość podstawy wymiaru składek jaką płatnik składek zgłosił do pracowniczych ubezpieczeń społecznych, jest uzasadniona. Tym samym zgodnie z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nastąpiło obniżenie podstawy wymiaru składek M. P. do kwoty odpowiadającej wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w III kwartale 2018 roku (decyzja ZUS z 12 kwietnia 2019r. – akta organu rentowego).

2018 rok (...) sp. z o.o. zakończyła stratą w wysokości 281.943,17 zł. Z kolei w roku 2017 spółka zanotowała zysk w wysokości 139.548,77 zł (sprawozdanie finansowe (...) sp. z o.o. za rok 2018, k. 144-159 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadka T. S. (1) i odwołującej M. P..

Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, Sąd uwzględnił jako wiarygodne. Chodzi przede wszystkim o kopie dyplomów, certyfikatów przebytych szkoleń, świadectwa pracy, umowy zlecenia oraz referencje wystawione przez poprzednich pracodawców odwołującej, złożone przez odwołującą na okoliczność jej doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Sąd miał przy tym na względzie, że dowody te w dużej mierze pokrywały się z materiałem dowodowym zebrany w trakcie postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez organ rentowy. Dodatkowo Sąd uwzględnił dokumentację kadrowo-płacową (...) sp. z o.o. odnoszącą się do stosunku pracy z odwołującą, a także obrazującą efekty świadczenia przez nią pracy w postaci rekomendacji, protokołu z kontroli czy też listy zastrzeżeń i proponowanych zmian. Sąd oparł się również na dokumentach dostarczonych przez (...) sp. z o.o., w tym na sprawozdaniu finansowym za rok 2018, regulaminie wynagradzania, informacji o projektach realizowanych przez spółkę od sierpnia 2018 roku oraz informacji o zatrudnianych przez spółkę osobach w 2018 roku. Ostatni z wymienionych dowodów był przy tym w części zbieżny z informacją przekazaną przez ZUS, zawierającą zgłaszane przez spółkę jako płatnika składek podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

W zakresie dotyczącym stanu zdrowia odwołującej w okresie zatrudnienia w (...) sp. z o.o. oraz jej niezdolności do pracy od końca grudnia 2018r., Sąd jako wystarczające i wiarygodne ocenił złożone przez odwołującą dokumenty w postaci karty ciąży oraz kart informacyjnych z leczenia szpitalnego. Pozostała dokumentacja medyczna, która przedstawiła odwołującą, miała charakter szczegółowy i jej analiza wymagała wiadomości specjalnych, ale Sąd nie znalazł podstaw, by z nich skorzystać, dopuszczając wnioskowany przez organ rentowy dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii. Okoliczności dotyczące stanu zdrowia odwołującej oraz przyczyn niezdolności do pracy w grudniu 2018 roku nie budziły wątpliwości, a tym samym przeprowadzenie ww. dowodu nie było konieczne. Nie zmierzałoby ono do wyjaśnienia okoliczności mających istotne znaczenie w sprawie, a wręcz do przedłużenia toczącego się postępowania bez uzasadnionej potrzeby.

Zeznania świadka T. S. (1) zostały ocenione jako wiarygodne. Sąd miał przy tym na względzie, że świadek w okresie od czerwca 2016 roku do lipca 2019 roku pełnił funkcję prezesa zarządu (...) sp. z o.o., a ponadto zainicjował proces rekrutacji odwołującej i był jej przełożonym w trakcie świadczenia przez nią pracy w okresie sierpień - grudzień 2018 roku. Postawa świadka w trakcie składania zeznań nie budziła wątpliwości co do ich wiarygodności, zaś treść zeznań była zbieżna z innymi dowodami. Podobnie Sąd ocenił zeznania M. P.. Odwołująca w sposób szczegółowy, w zgodzie z treścią pozostałych zebranych w sprawie dowodów, a przez to przekonująco, przedstawiła okoliczności dotyczące posiadanych przez nią kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. oraz specyfiki pracy świadczonej na rzecz tej spółki.

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

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył kwestii wysokości wynagrodzenia M. P. – jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynikającego z umowy o pracę łączącej odwołującą z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażonym w zaskarżonej decyzji, ustalenie przez strony stosunku pracy wynagrodzenia w wysokości 8.553,00 zł brutto było niegodne z zasadami współzycia społecznego oraz solidaryzmu uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Ze stanowiskiem tym nie zgodziła się odwołująca M. P., która zarzuciła organowi rentowemu brak wskazania wyraźnych podstaw faktycznych przemawiających za przyjęciem powyższego stanowiska, a jednocześnie powoływała się na adekwatność ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w kontekście realiów rynkowych.

Analizując zaistniały między stronami spór, na wstępie wskazać należy, że organ rentowy, który nie zakwestionował samego faktu wykonywania pracy przez M. P. na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. w W., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony, skorzystał z przysługującego mu

prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia, albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13).

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a postanowienia umowy o pracę sprzeczne z zasadami współzycia społecznego są nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004r., I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002r., I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej

w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art.

18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w

szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona

z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

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

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

18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze,

który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 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 M. P. i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W orzecznictwie 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 współżycia 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 w rozpatrywanej sprawie dokonał 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 niezgodnie z prawem została wydana zaskarżona decyzja, a stanowisko odwołującej M. P. było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem M. P. w (...) sp. z o.o. Jak wynika z zeznań T. S. (1), który w 2018 roku pełnił funkcję prezesa zarządu tej spółki, przedmiotem działalności spółki jest realizacja projektów badawczych zleczanych i finansowanych przez podmioty współpracujące. W 2018 roku spółka realizowała łącznie 4 takie projekty, a większość z nich dotyczyła technologii światłowodowych. Z uwagi na konieczność spełnienia wymogów narzucanych spółce przez podmioty zlecające i finansujące projekty badawcze, po stronie spółki istniała potrzeba zatrudnienia specjalisty do spraw administrowania projektami badawczymi pod kątem ich formalnej prawidłowości, w tym poprawności dokumentacji tworzonej w ramach projektu. Analiza dowodów obrazujących przebieg kariery zawodowej M. P. pozwala natomiast uznać, że odwołująca legitymowała się w tym zakresie odpowiednio wysokimi kompetencjami i doświadczeniem zawodowym. Przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o. przez okres 4 lat pracowała w (...) sp. z o.o., której przedmiotem działalności było świadczenie na rzecz innych podmiotów usług w zakresie obsługi administracyjnej projektów finansowanych z dotacji unijnych. Równolegle do zatrudnienia w ww. spółce (...) w okresie styczeń 2016 roku - grudzień 2017 roku pracowała w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów jako kierownik biura, a dodatkowo, w okresie od stycznia do lipca 2018 roku, realizowała podobny projekt w ramach umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. Co dodatkowo istotne, w ostatnim okresie zatrudnienia w (...) sp. z o.o., przypadającym od stycznia do lipca 2018 roku, odwołująca pracowała jako kierownik ds. kontroli, a świadcząc pracę na tym stanowisku współpracowała między innymi ze swoim przyszłym pracodawcą, jak również miała kontakt z T. S. (2).

W ocenie Sądu, opisane okoliczności, miały wpływ nie tylko na podjęcie decyzji o zatrudnieniu odwołującej przez płatnika składek, lecz również na wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, jakie miało przysługiwać M. P.. Nie można również zapominać, że propozycja zatrudnienia odwołującej wyszła od prezesa zarządu (...) sp. z o.o., który wysoko oceniał kompetencje odwołującej i był przekonany co do tego, że w kierowanej przez niego spółce konieczne jest zatrudnienie osoby o opisanych kwalifikacjach.

Dla oceny wysokości wynagrodzenia odwołującej istotne znaczenie miał również charakter powierzonych i wykonywanych przez nią obowiązków. Odwołująca była odpowiedzialna za sprawowanie swoistego nadzoru nad formalną poprawnością realizowanych projektów, co wynikało z konieczności m.in. składania wyjaśnień dot. realizacji projektu podmiotom finansującym. W tym zakresie Sąd Okręgowy oparł się na wiarygodnych zeznaniach odwołującej oraz T. S. (1), którzy szczegółowo przedstawili specyfikę pracy M. P. oraz rolę, jaką miała pełnić w zatrudniającej ją spółce. Z zeznań wyżej wymienionych wynika, że wkrótce po zatrudnieniu w (...) sp. z o.o. odwołująca przeprowadziła kontrolę jednego z realizowanych projektów, który miał zostać zakończony w 2018 roku, w wyniku czego stwierdziła szereg nieprawidłowości, a następnie wdrożyła działania naprawcze w celu uniknięcia utraty finansowania projektu, jak też zapobieżenia podobnym nieprawidłowościom przy realizacji przyszłych projektów. Świadczą o tym przedłożone w toku postępowania kopie protokołów kontroli i wydanych zaleceń przez odwołującą w trakcie jej zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Oprócz tych czynności odwołująca nadzorowała również w imieniu zatrudniającej ją spółki czynności kontrolne projektu zrealizowanego przez spółkę w 2017 roku, który wymagał dodatkowych działań, w tym wyjaśnień (...) sp. z o.o. z uwagi na zastrzeżenia podmiotu finansującego co do jakości sprzętu zakupionego przez spółkę w ramach wspomnianego projektu. Pozostałe czynności realizowane przez odwołującą dotyczyły również bieżących projektów. Wymaga przy tym zaznaczenia, że odwołująca była jedynym pracownikiem, który miał wykonywać tego rodzaju pracę. Przed jej zatrudnieniem czynności w tym zakresie wykonywał T. S. (1), który jednocześnie był odpowiedzialny za merytoryczną pracę nad projektami realizowanymi przez spółkę.

Odnosząc się bezpośrednio do kwestii wysokości spornego wynagrodzenia, Sąd zważył, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji budziło wątpliwości co do motywów, jakimi organ rentowy kierował się oceniając je jako zawyżone. W istocie argumentacja organu rentowego w tym zakresie skupia się na stwierdzeniu, że wynagrodzenie jest niegodne z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą solidaryzmu obowiązującą wszystkich uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Samo jednak odwołanie się do ww. zasad, bez jednoczesnego wyjaśnienia w jaki sposób

ustalenie przez strony stosunku pracy wysokiego wynagrodzenia w danym przypadku miałyby zasady te naruszać, zdaniem Sądu, nie może stanowić skutecznej argumentacji, której konsekwencją mogłoby być obniżenie wysokości wynagrodzenia.

Analiza uzasadnienia ocenianej w tym postępowaniu decyzji daje podstawy do przyjęcia, że okolicznością, jaką organ rentowy wziął pod uwagę wydając zaskarżone rozstrzygnięcie, był fakt, że odwołująca przed podjęciem zatrudnienia w (...) sp. z o.o. nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z taką wysoką podstawą wymiaru składek, jaka została zadeklarowana od 1 sierpnia 2018r. Argumentacja ta nie uwzględniała jednak wszystkich aspektów dotyczących warunków wynagradzania odwołującej z okresu poprzedzającego zatrudnienie w wymienionej wyżej spółce, jakie powinny zostać wzięte pod uwagę. W szczególności dotyczy to wymiaru czasu pracy M. P..

Jak wspomniano wyżej, przed zawarciem umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2018 roku, odwołująca pracowała w (...) sp. z o.o. na stanowisku dyrektora ds. kontroli. Z przedstawionego przez ZUS zestawienia podstaw wymiaru składek odwołującej z lat 2014-2018 wynika, że w tym okresie odwołująca otrzymywała wynagrodzenie w wysokości

2.100,00 zł, jednakże wówczas pracowała w wymiarze ¼ etatu. Zatem gdyby porównywać ówczesne warunki zatrudnienia odwołującej przy uwzględnieniu stosunku wysokości wynagrodzenia do wymiaru czasu pracy, to prowadziłyby to do wniosku, zgodnie z którym wynagrodzenie M. P., uzyskiwane w (...) sp. z o.o., jest porównywalne do wynagrodzenia, jakie otrzymywała u poprzedniego pracodawcy. Przy zwiększeniu wymiaru czasu pracy do pełnego etatu – jak miało to miejsce w przypadku stosunku pracy łączącego odwołującą z (...) Sp. z o.o. – wynagrodzenie odwołującej niewątpliwie uległoby odpowiedniemu podwyższeniu do wartości potencjalnie czterokrotnie wyższej. Wysokość tak podwyższonego wynagrodzenia oscylowałaby więc wokół kwoty 8.000 zł miesięcznie. Nie jest to jednak jedyny istotny aspekt dotyczący wysokości zarobków odwołującej, pominięty przez Zakład. Zdaniem Sądu nie można nie uwzględnić również, że przed podjęciem zatrudnienia w (...) sp. z o.o. odwołująca realizowała projekt badawczy w ramach umowy zlecenia z (...) sp. z o.o., a z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie wypłacane w ratach wynoszących 5.010 zł miesięcznie. Z kolei jeszcze wcześniej, bo w 2017 roku, z tytułu umowy o pracę na rzecz Polskiego Centrum Fotoniki

i Światłowodów M. P. uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 6.220 zł. Prezentowane wyżej kwoty wynagrodzeń niewątpliwie są niższe od wartości wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę z 1 sierpnia 2018r., jednakże różnice nie są znaczące, a z pewnością nie w stopniu, który uzasadniałby uznanie spornego w przedmiotowej sprawie wynagrodzenia jako rażąco zawyżonego i nieadekwatnego z perspektywy zasad współżycia społecznego. Dodatkowo ważne jest i to, że tuż przed podjęciem zatrudnienia w (...) sp. z o.o. łączny dochód odwołującej z dwóch różnych źródeł wynosił około 7.110 zł, co stanowi wartość zbliżoną do wartości wynagrodzenia przewidzianego we wspomnianej wyżej umowie o pracę. Mając jednak na względzie typowe na rynku pracy zjawisko polegające na zmianie miejsca pracy przy uwzględnianiu zazwyczaj wiążącego się z tym wzrostu wysokości wynagrodzenia, w ocenie Sądu, kwestionowana przez ZUS wysokość wynagrodzenia M. P. wynikająca z umowy o pracę z 1 sierpnia 2018r., nie może zostać oceniona jako naruszająca zasady współżycia społecznego. Przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego, zasadne jest bowiem stwierdzenie, że jednym z kluczowych czynników mających wpływ na podjęcie przez pracownika decyzji o zmianie miejsca pracy jest gwarancja uzyskania wyższego wynagrodzenia. Podobnie rzecz miała się w przypadku odwołującej.

W ocenie Sądu wysokość wynagrodzenia odwołującej nie mogła być zasadnie kwestionowana przez organ rentowy również w związku z siatką wynagrodzeń innych pracowników (...) sp. z o.o. Porównanie warunków płacowych odwołującej do wysokości wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych w tej spółce w 2018 roku wymagało jednak uwzględnienia zasygnalizowanej już wcześniej zależności między wymiarem czasu pracy a kwotą wynagrodzenia. Z przedstawionych przez spółkę oraz ZUS zestawień wynika, że w 2018 roku (...) Sp. z o.o. zatrudniała łącznie 10 pracowników, z czego większość osób była zatrudniona na stanowiskach młodszych specjalistów i specjalistów ds. badawczych. Przy tym praktycznie każda z tych osób pracowała jedynie w wymiarze ¼ etatu, co musiało przekładać się na wysokość wynagrodzenia wynoszącego zazwyczaj 2.100 zł. Jedynie dwie z pracownic spółki otrzymywały wynagrodzenie w wysokości odpowiednio 2.500 zł oraz około 3.500 zł. Również T. S. (1), który w tym czasie, oprócz pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki, pracował na stanowisku starszego specjalisty ds. badawczych, był w niej zatrudniony w wymiarze 1/12 etatu, z wynagrodzeniem, zgodnie z informacjami przekazanymi przez ZUS, wynoszącym od 1.800 zł do 2.250 zł. Oceniając zatem warunki płacowe odwołującej na tle innych pracowników i

uwzględniając ich wymiar czasu pracy, jedynym słusznym wnioskiem jest ten, że płaca M. P. ustalona w wysokości 8.553,00 zł, nie była rażąco wygórowana w odniesieniu do pozostałych osób pracujących w spółce. Gdyby bowiem zrównać wymiar czasu pracy pozostałych osób zatrudnionych w spółce do wymiaru czasu pracy odwołującej, to ich wynagrodzenie zapewne uległoby stosownemu podwyższeniu do wartości równej bądź zbliżonej do czterokrotności (a w przypadku T. S. (1) – dwunastokrotności). To z kolei musiałyby oznaczać, że przy zatrudnieniu każdego ze specjalistów w wymiarze pełnego etatu ich wynagrodzenie wynosiłoby około 8.400 zł, a w niektórych przypadkach sięgałoby lub przekraczałoby kwotę 10.000 zł miesięcznie. Co prawda w 2018 roku w spółce pracowały również dwie księgowy, które tak jak odwołująca były zatrudnione w wymiarze pełnego etatu, lecz z wynagrodzeniem niższym, bo wynoszącym około 5.000 zł, jednakże zdaniem Sądu nie świadczy to o nieproporcjonalnie wysokim wynagrodzeniu odwołującej w stosunku do innych pracowników. Struktura wynagrodzeń w zależności od stanowisk wynikała bowiem z profilu działalności spółki, która zajmowała się realizacją projektów badawczych. Przy tym, jak wynika z zeznań odwołującej, podział pracy w ramach realizacji tych projektów obejmował część badawczą sensu stricto, a także część administracyjną i finansową. Stąd też zasadne jest uznanie, że osobom wykonującym prace badawcze przysługiwało stosownie wysokie wynagrodzenie z uwagi na merytoryczny charakter ich pracy. Odwołująca była natomiast jedyną osobą, która miała samodzielnie zajmować się realizacją czynności administracyjnych dotyczących realizacji projektów, a także nadzorowała prawidłowość czynności podejmowanych w trakcie realizacji projektu, musiała być więc wynagradzana podobnie jak osoby zajmujące się częścią badawczą.

Zdaniem Sądu wysokość wynagrodzenia odwołującej nie budziła również zastrzeżeń w kontekście sytuacji ekonomicznej (...) sp. z o.o. w 2018 roku. Co prawda ze sprawozdania finansowego dotyczącego ww. roku wynika, że spółka zanotowała stratę w wysokości około 280.000 zł, jednakże fakt ten nie przesądza o braku ekonomicznego uzasadnienia dla wynagrodzenia ustalonego dla M. P.. W tym kontekście Sąd miał na względzie, że z bilansu aktywów i pasywów spółki w latach 2017-2018 wynika, że spółka obraca znacznymi środkami finansowymi sięgającymi kilku milionów złotych. Przy tym, co istotne, za rok 2017 spółka odnotowała zysk w kwocie około 139.000 zł. Wobec tego, według stanu finansów spółki na przełomie czerwca i lipca 2018 roku, kiedy trwały rozmowy odwołującej z T. S. (1), spółka dysponowała środkami pieniężnymi umożliwiającymi zatrudnienie odwołującej z zakwestionowanym przez ZUS wynagrodzeniem. Daje temu wyraz również przyjęty przez spółkę w czerwcu 2018 roku regulamin wynagradzania, w którym przewidziano widełki wynagrodzenia dla pracowników poszczególnych grup, sięgające nawet kilkudziesięciu tysięcy złotych miesięcznie.

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd ocenił, że ustalenie przez odwołującą i (...) sp. z o.o. wynagrodzenia w wysokości 8.553,00 zł, wbrew twierdzeniom organu rentowego, nie miało na celu wyłącznie uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych z pokrzywdzeniem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Nie przemawia za tym okoliczność, że odwołująca w trakcie podpisywania umowy z wymienioną spółką była już w ciąży, o czym zresztą poinformowała T. S. (1) podczas rozmowy rekrutacyjnej. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też innych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). W takim przypadku – jak już wcześniej zostało wskazane - ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie znacznie zawyżonym może stanowić naruszenie zasad współzycia społecznego, jednakże taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie wystąpił. Dokonując takiej oceny Sąd miał na względzie nie tylko te okoliczności, o których była mowa, ale także i to, że w trakcie zatrudnienia w (...) sp. z o.o. odwołująca świadczyła pracę przez znaczną część okresu przypadającego na okres ciąży, a stan niezdolności do pracy zaistniał dopiero po pięciu miesiącach od dnia zawarcia umowy o pracę i na dwa miesiące przed przewidywanym terminem porodu. W okresie owych pięciu miesięcy odwołująca nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a zawierając umowę o pracę legitymowała się zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na powierzonym jej stanowisku kierownika ds. innowacji.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, jest niezasadne. Całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, dał podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie M. P. ustalone od 1 sierpnia 2018r. w kwocie 8.553,00 zł

jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego jej stanowiska, zakresu wykonywanych obowiązków oraz sytuacji finansowej pracodawcy. Ponadto, wynagrodzenie to zostało wartościowo skorelowane z wynagrodzeniem uzyskiwanym przez nią przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o., a także nie było wygórowane na tle wynagrodzeń uzyskiwanych przez innych pracowników spółki. Tym samym brak podstaw do oceny, że było zawyżone i niegodziwe, a zarazem naruszające zasady współżycia społecznego.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy ocenił odwołanie M. P. za zasadne, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą zaskarżonej decyzji, o czym, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając na rzecz odwołującej M. P. od organu rentowego kwotę 180 zł ustaloną w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem i aktami organu rentowego doręczyć (...)