

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Diana Puczkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2021 r. w Warszawie

sprawy E. K.

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

przy udziale (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (płatnika składek)

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania E. K.

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

z dnia 3 września 2019 r. nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż E. K. od 1 maja 2019 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek 4.210,18 złotych brutto (słownie: cztery tysiące dwieście dziesięć złotych i osiemnaście groszy) zgodnie z zawartą umową o pracę,

2. odwołanie w zakresie żądania ustawowych odsetek za opóźnienie w wypłacie świadczenia przekazuje organowi rentowemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. celem rozpoznania.

## UZASADNIENIE

W dniu 7 października 2019 r. **E. K.** złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 3 września 2019 r.

nr (...), wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że od 1 maja 2019 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek w wysokości 4.210,18 zł oraz

o zasądzenie od organu rentowego ustawowych odsetek za opóźnienie w wypłacie świadczeń. Zgodnie z wyjaśnieniami ubezpieczonej ZUS uznał, że powyższe wynagrodzenie, otrzymywane w związku z zatrudnieniem w 1/3 wymiaru czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. HR jest rażąco wygórowane i należy je obniżyć do kwot 1.613,08 zł. W ocenie ubezpieczonej organ rentowy nie wyjaśnił dlaczego ta właśnie kwota jest odpowiednia do rodzaju wykonywanej przez nią pracy i nie uwzględnił, że kwota wynagrodzenia przewidziana w umowie o pracę była adekwatna do powierzonych jej obowiązków służbowych oraz posiadanych przez nią umiejętności i wykształcenia. Nie wskazał również w jakim zakresie jej praca nie spełnia kryteriów określonych w przepisach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczona wskazała, że jej wynagrodzenie było adekwatne do posiadanego przez nią doświadczenia zawodowego i nie powinno budzić wątpliwości

w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomijskich (odwołanie k. 3-9 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 4 listopada 2019 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie organ rentowy wyjaśnił, że ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 1 maja 2019 r. z podstawą wymiaru składek w wysokości 4.210,18 zł w wymiarze 1/3 etatu, przy czym od 1 czerwca 2019 r. stała się niezdolna do pracy. Po przeprowadzeniu postępowania Oddział uznał, że wysokość wynagrodzenia została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa i jako takie stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego. Zdaniem organu rentowego zatrudnienie pracownika za wysokim wynagrodzeniem i powierzenie mu szerokiego wachlarza obowiązków służbowych z pełną świadomością, iż w niedługim czasie nie będzie mógł wywiązywać się ze swoich zobowiązań, jest działaniem nieracjonalnym z punktu widzenia pracodawcy i sytuacji ekonomicznej

i organizacyjnej firmy. W niniejszej sprawie płatnik składek zgłosił innym pracownikom ze zdecydowanie niższą podstawą wymiaru składek w przeliczeniu na pełny etat niż w przypadku ubezpieczonej. Ponadto Oddział nie dał wiary twierdzeniom płatnika i ubezpieczonej,

by ustalone wynagrodzenie było uzasadnione, gdyż manager, który wykonywał wcześniej jej obowiązki, uzyskiwał wynagrodzenie w kwocie równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Z kolei pod nieobecność ubezpieczonej płatnik nie zgłosił nowego pracownika do ubezpieczeń (odpowiedź na odwołanie k. 15-17 a.s.).

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

E. K. posiada wykształcenie wyższe w zakresie zarządzania oraz doświadczenie zawodowe jako pracownik kadrowy. W grudniu 2013 r. ukończyła studia magisterskie na Wydziale (...) Uniwersytetu (...), kierunek zarządzanie, specjalność rozwój potencjału społecznego. Na przełomie maja 2015 i stycznia 2017 roku ubezpieczona była zatrudniona w (...) PPHU (...) na stanowisku specjalisty

ds. kadr. Ponadto od 1 lutego 2017 r. jest zatrudniona w Giełdzie (...)

w (...) S.A. na stanowisku specjalisty w dziale HR, w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę z 16.01.2017 r.

k. 24 a.r., świadectwo pracy k. 25 a.r., kopia dyplomu

k. 27 a.r.).

W sierpniu 2018 roku E. K. urodziła pierwsze dziecko, a następnie przebywała kolejno na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Z uwagi na urlop w 2019 roku nie wykonywała obowiązków pracowniczych w związku z zatrudnieniem w Giełdzie (...). Jednocześnie ubezpieczona poszukiwała pracy na portalach internetowych

i wysyłała CV. W związku z powyższym ubezpieczona otrzymała z (...) Sp. z o.o. zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Ostatecznie w dniu 29 kwietnia 2019 r. E. K. zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę o pracę. Zgodnie z umową ubezpieczona została zatrudniona na czas określony od 1 maja 2019 r. do 30 kwietnia 2020 r. na stanowisku specjalisty ds. HR, w wymiarze czasu pracy 1/3 etatu i z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.210,18 zł brutto miesięcznie (zeznania odwołującej k. 88-90 a.s.; umowa o pracę k. 23 a.r.).

Przed zawarciem umowy o pracę, podczas konsultacji ginekologicznej w dniu

27 kwietnia 2019 r. u E. K. stwierdzono kolejną ciążę. Ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy na stanowisku specjalisty ds. HR (dokumentacja medyczna k. 42 a.s.; orzeczenie lekarskie nr (...) k. 13 a.r.).

W trakcie zatrudnienia ubezpieczona zajmowała się rekrutacją pracowników. Ubezpieczona poszukiwała pracowników na stanowisko kelnera i pomocy kuchennej. Umieściła na portalu (...) ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na ww. stanowiska, odbierała zgłoszenia i analizowała przesyłane w związku z ogłoszeniem CV. Początkowo ubezpieczona korzystała z prywatnej poczty e-mailowej, w późniejszym okresie miała otrzymać dostęp do poczty służbowej. Ubezpieczona spotykała się również z kandydatami

w restauracji (...) oraz w innych miejscach w pobliżu jej miejsca zamieszkania. Ubezpieczona zawarła również umowę zlecenia w imieniu spółki. W dalszym okresie zatrudnienia ubezpieczona miała wprowadzić system rekrutujący

pracowników również dla innych restauracji (zeznania odwołującej k. 88-90 a.s.; umowa zlecenia k. 28 a.r.; korespondencja e-mail k. 31-89 a.r.; CV kandydatów k. 90-97 a.r.).

Pod koniec maja 2019 roku ubezpieczona zaczęła się źle czuć, otrzymała skierowanie na zwolnienie lekarskie od 1 czerwca 2019 r. Zgodnie z zaleceniami lekarzy ubezpieczona planowała wrócić do pracy po miesiącu, jednakże pod koniec lipca 2019 roku zgłosiła się do poradni okulistycznej w związku z pogorszeniem widzenia prawego oka, stwierdzono u niej podejrzenie zapalenia prawego nerwu wzrokowego (dokumentacja medyczna k. 42 a.s.; zeznania odwołującej k. 88-90 a.s.).

W związku ze zgłoszeniem przez E. K. roszczenia o zasiłek chorobowy za okres od 17 czerwca 2019 r. do 15 lipca 2019 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął z urzędu postępowanie w sprawie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym. Po przeprowadzeniu postępowania, decyzją z dnia 3 września 2019 r. nr (...) stwierdził, że E. K. od 1 maja 2019 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek 1.613,08 zł równą jednej trzeciej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w II kwartale 2019 r. W ocenie Zakładu analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, za czym przemawia przede wszystkim: krótki okres dzielący zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i powstanie niezdolności do pracy; okoliczność, że płatnik składek wykazuje za wszystkich pracowników podstawy wymiaru składek w kwocie minimalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na pełen etat oraz niezatrudnienie innego pracownika w zastępstwie E. K. (decyzja ZUS

z 03.09.2019 r. k. 2-4 a.r.; wniosek o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem k. 98 a.r.; zawiadomienie o wszczęciu postępowania k. 100-101 a.r.).

W 2018 roku (...) Sp. z o.o. zanotowała zysk w kwocie 148.881,41 zł brutto (przychód – 2.140,624,54 zł, koszty działalności operacyjnej – 1.966,206,77 zł). Zainteresowana spółka wypłaciła ubezpieczonej wynagrodzenie za miesiące czerwiec i lipiec 2019 roku przelewem na rachunek bankowy za miesiące czerwiec i lipiec 2019 roku (sprawozdanie finansowe (...) Sp. z o.o. k. 69-80 a.s.; potwierdzenia przelewów k. 14-15 a.r.).

W dniu 8 grudnia 2020 r. ubezpieczona podpisała z zainteresowaną spółką aneks do umowy o pracę, na podstawie której strony przedłużyły umowę o pracę do 28 grudnia 2021 r. Z dniem powyższym umowa uległa rozwiązaniu (aneks do umowy o pracę k. 96 a.s., świadectwo pracy k. 100 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o wymienione wyżej dowody z dokumentów oraz zeznań odwołującej, dając im wiarę w zakresie, w jakim potwierdziły prezentowane okoliczności sprawy. Tak określony materiał dowodowy Sąd uznał za wiarygodny, gdyż wynikały z niego spójne informacje dotyczące okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

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

Odwołanie było zasadne.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości wynagrodzenia E. K., jakie przysługiwało jej z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające

obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.).

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2. Zgodnie zaś art. 20 ust. 1 u.s.u.s., że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Na podstawie skarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej jako podstawę wymiaru składek, twierdząc, że ustalenie przez strony wynagrodzenia w kwocie 4.210,18 zł miało na prowadzić do uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Dokonując wskazanego zabiegu organ rentowy 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 dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził,

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. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej 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<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 (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 marca 2018 r., III AUa 963/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 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 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 zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia

4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05; z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09).

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje

to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy 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. Sam 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 jest nieważna w części ustalającej wygórowane, niesprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyroki Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05, z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08). Zgodnie bowiem 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 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).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe w celu weryfikacji prawidłowości skarżonej decyzji. Wynikiem powyższego było stwierdzenie braku podstaw do obniżenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonej E. K., jaka wynikała ze zgłoszenia jej do ubezpieczeń z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego w zakresie uznania, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń. Na tle cytowanego wyżej orzecznictwa należy zaznaczyć, że samo ustalenie przez strony stosunku pracy wysokiego wynagrodzenia nie przesądza o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Za takim stwierdzeniem nie przemawia również okoliczność zawarcia przez ubezpieczoną umowy o pracę w okresie ciąży. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05). Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że w momencie zawarcia umowy o pracę z zainteresowaną spółką (...) była już zatrudniona w Gieldzie (...) S.A., przy czym nie świadczyła pracy na rzecz tego podmiotu z uwagi na korzystanie z urlopu macierzyńskiego. Jednocześnie ubezpieczona podjęła zatrudnienie w zainteresowanej spółce, gdzie miała zajmować się prowadzeniem rekrutacji pracowników do prowadzonej przez spółkę restauracji. Niezależnie od motywów jakimi ubezpieczona kierowała się podejmując decyzję o dodatkowym zatrudnieniu, przedłożone w sprawie dowody potwierdzają faktyczne wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. W ocenie Sądu brak przy tym podstaw do tego, by kwestionować adekwatność zadeklarowanej przez płatnika wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej. Organ rentowy nie przedstawił natomiast argumentacji mogącej skutecznie poddać pod wątpliwość wysokość przewidzianego w umowie wynagrodzenia. Wprawdzie ubezpieczona została zatrudniona w wymiarze jedynie 1/3 etatu, niemniej jednak w ocenie Sądu charakter jej pracy mógł obiektywnie uzasadniać wysokość przewidzianego w umowie wynagrodzenia jako odpowiedniego do powierzonych jej obowiązków. Sąd dał wiarę ubezpieczonej w zakresie, w jakim wskazała, że miała zajmować się prowadzeniem

rekrutacji pracowników do restauracji prowadzonej przy ul. (...) w W., a docelowo również rekrutacją pracowników do innych prowadzonych przez spółkę lokali gastronomicznych. Dokumentacja załączona do akt rentowy potwierdza, że ubezpieczona wykonywała czynności polegające na zamieszczeniu ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników, jak również selekcji kandydatów. Zdaniem Sądu realizacja tego rodzaju obowiązków mogła mieć istotne znaczenie dla działalności gospodarczej zainteresowanej spółki z uwagi na konieczność spełnienia bieżących potrzeb kadrowych restauracji, co z kolei wymaga umiejętnego przeprowadzenia selekcji kandydatów na pracowników. Kompetencje ubezpieczonej w tym zakresie mogły uzasadniać przyznanie jej wyższego wynagrodzenia w porównaniu do innych zatrudnianych w spółce osób, tym bardziej, że przykładowo wskazani przez organ pracownicy byli zatrudnieni na stanowiskach o odmiennym zakresie kompetencji niż ubezpieczona. Ubezpieczona potwierdziła przy tym, że posiada co najmniej kilkuletnie doświadczenie zawodowe jako specjalista w zakresie human resources, jest zatem doświadczonym pracownikiem kadrowym, co z kolei uzasadnia przyznanie jej adekwatnego wynagrodzenia. Nadto w ocenie Sądu wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, wynosząca 3.000 zł „na rękę”, nie odbiega od stołecznych realiów rynkowych, nawet przy uwzględnieniu zatrudnienia jej jedynie w wymiarze części etatu, a jednocześnie przedłożone przez płatnika sprawozdania finansowe oraz potwierdzenia przelewów potwierdzają, że zainteresowana spółka miała środki na wypłatę ubezpieczonej wynagrodzenia w spornej wysokości.

W ocenie Sądu należało również zwrócić uwagę, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. na okres od 1 maja 2019 r. do 30 kwietnia 2020 r. Wprawdzie ubezpieczona stała się niezdolna do pracy równo miesiąc po podjęciu zatrudnienia, jednakże z jej zeznań wynika, iż planowała powrócić do aktywności zawodowej po krótkotrwałym okresie niezdolności do pracy. Z ustalonych w sprawie okoliczności wynika przy tym, że dalsze świadczenie pracy przez ubezpieczoną napotkało obiektywne przeszkody w postaci podejrzenia zapalenia nerwu wzrokowego, co skutkowało dłuższą niezdolnością do pracy. W odniesieniu z kolei do podnoszonej przez organ rentowy kwestii braku zatrudnienia pracownika na zastępstwo ubezpieczonej, Sąd zwraca uwagę, że okoliczność ta autonomicznie nie przesądza o braku zasadności ekonomicznej zatrudnienia danego pracownika. Niezapewnienie przez pracodawcę zastępstwa pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego może być spowodowana różnymi okolicznościami i z tej też perspektywy nie sposób jednoznacznie, odgórnie zakładać nieracjonalności ekonomicznej czy organizacyjnej działań pracodawcy.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji było niezasadne. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd nie znalazł podstaw do uznania wynagrodzenia E. K. przysługujące z tytułu zawartej z (...) Sp. z o.o. umowy o pracę za rażąco zawyżone, a przez to ustalone z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Na marginesie warto przy tym zaznaczyć, że mimo powołania się przez organ do konstrukcji zgodności z zasadami współzycia społecznego w myśl art. 58 § 3 k.c. organ rentowy nie wyjaśnił jakie konkretnie zasady ubezpieczona

i zainteresowany mieli by naruszyć ustalając wynagrodzenie w spornej wysokości. Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie E. K. było zasadne,

co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Jednocześnie Sąd Okręgowy miał na względzie, że w treści odwołania E. K. wniosła o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz ustawowych odsetek za opóźnienie

w wypłacie świadczeń. Żądanie ubezpieczonej w tym zakresie nie mogło jednak zostać rozpoznane w ramach niniejszego postępowania. Podkreślić należy, że postępowanie odwoławcze przed sądem ubezpieczeń społecznych może być prowadzone jedynie w granicach wytyczonych z jednej strony merytorycznym rozstrzygnięciem zawartym w skarżonej decyzji organu rentowego, z drugiej zaś – żądaniem ubezpieczonego sformułowanym w odwołaniu

od tej decyzji (art. 477<sup>9</sup> § 1 k.p.c., art. 477<sup>14</sup> § 1 i 2 k.p.c.). Jednocześnie zgodnie z art. 477<sup>10</sup> § 2 k.p.c. jeżeli ubezpieczony zgłosił nowe żądanie, dotychczas nierozpoznane przez organ rentowy, sąd przyjmuje to żądanie do protokołu i przekazuje go do rozpoznania organowi rentowemu. Na tym tle należało stwierdzić, że zgłoszone przez

odwołującą żądanie o odsetki nie było przedmiotem rozstrzygnięcia skarżonej decyzji, która dotyczyła wyłącznie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej z tytułu umowy o pracę łączącej ją z zainteresowanym płatnikiem składek. Z uwagi na powyższe, na podstawie art. 477<sup>10</sup> § 2 k.p.c. Sąd w pkt 2 sentencji wyroku orzekł o przekazaniu żądania ubezpieczonej w tym zakresie do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych.