

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2021 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 16 kwietnia 2021 r. w Warszawie

sprawy J. S., (...) Sp. z o.o. Sp.k. w W.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania J. S., (...) Sp. z o.o. Sp.k. w W.

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

z dnia 11 grudnia 2019r. nr (...)

oddala odwołania.

## UZASADNIENIE

W dniu 15 stycznia 2020 r. (data wpływu do ZUS) **J. S.** oraz **(...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W.**, zastępowani przez pełnomocnika, złożyli odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 11 grudnia 2019 r. nr (...), na podstawie której organ rentowy ustalił, że J. S. od 1 maja 2019 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u ww. płatnika składek z podstawą wymiaru składek wynoszącą 4.500 zł. Pełnomocnik zarzuciła skarżonej decyzji naruszenie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Kodeksu cywilnego, Kodeksu postępowania oraz Konstytucji RP poprzez uznanie, że zawarta między stronami umowa o pracę była sprzeczna z prawem

i z zasadami współżycia społecznego oraz naruszenie zasady ograniczenia działalności gospodarczej. W uzasadnieniu odwołania wskazano, że odwołująca została zatrudniona

u płatnika składek na stanowisku project managera, a jej głównym obowiązkiem było kompleksowe zarządzanie projektami, które prowadzi spółka, w tym koordynacja prac wszystkich zasobów i czynników składających się na projekt – zaangażowania w proces osób, budżetów, kontakt z dostawcami, koordynacja dostaw sprzętu i oprogramowania, tworzenie dokumentacji projektowej, raportowanie itp. Ponadto odwołująca pracowała również przy wsparciu sprzedaży i księgowości. W przeciwieństwie do drugiego project managera zatrudnionego w spółce, którego zakres obowiązków kończył się na zarządzaniu jednym konkretnym projektem, zakres obowiązków odwołującej był znacznie obszerniejszy,

co wpłynęło na wysokość wynagrodzenia. Ponadto odwołująca ukończyła różnego rodzaju szkolenia handlowe oraz z dziedziny zamówień publicznych. W obliczu powyższych okoliczności urzędnik wydając decyzję powinien poruszać się w ramach przepisów, nie zaś uzasadniać ważnej ze względów życiowych i rodzinnych dla odwołującej decyzji umożliwieniem uzyskania wyższych świadczeń. Norma kompetencyjna uprawniająca ZUS do ewentualnej weryfikacji podstawy wymiaru składki powinna posiadać taki stopień określoności, aby obywatel był w stanie zachować się

zgodnie z jej treścią. Organ rentowy nie wskazał przy tym jednoznacznie w jakim zakresie praca odwołującej nie spełnia przepisów ubezpieczeniowych (odwołanie k. 3-19 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z 4 lutego 2020 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

**(...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie organ rentowy wyjaśnił, że J. S. została zgłoszona przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp. k. w W. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od 1 maja 2019 r. jako pracownik zatrudniony na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu i z wynagrodzeniem 7.700 zł na stanowisku project manager. Ubezpieczona wystąpiła o zasiłek od 3 listopada 2019 r. w związku z ciążą. W oparciu o dokonane w postępowaniu wyjaśniającym ustalenia organ rentowy uznał, że podstawa wymiaru składek odwołującej została ustalona w oderwaniu od realiów wynagrodzenia u ww. płatnika i w celu uzyskania wyższych świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyństwa. Określenie wysokiej podstawy wymiaru składki nastąpiło przed powstaniem niezdolności do pracy i przed wieloma miesiącami pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, co odbywa się kosztem innych uczestników społecznych, narusza zasady współzycia społecznego i tym samym nie zasługuje na ochronę prawną, w konsekwencji czego organ wydał skarżoną decyzję (odwołanie k. 21-22 a.s.).

**Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Odwołująca się J. S. posiada wykształcenie wyższe. W dniu 7 lipca 2015 r. ukończyła studia na Uniwersytecie (...) na kierunku finanse, rachunkowość i ubezpieczenia w specjalności finanse przedsiębiorstw i rachunkowość. Jeszcze przed ukończeniem studiów, od marca 2015 r. odwołująca rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...). W marcu 2019 roku uzyskała certyfikat w zakresie metodyki zarządzania projektami (...) (dyplom ukończenia studiów, certyfikaty (...) z 20.03.2019 r. i z 23.03.2019 r. – akta osobowe odwołującej; odpis z (...) k. 11 a.r.).

Przed zatrudnieniem w odwołującej się spółce (...) w ramach działalności gospodarczej współpracowała firmą (...) Sp. z o.o., której biuro mieściło się przy ul. (...) w W.. W tym samym budynku znajdowało się biuro (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W.. Spółka (...) Sp. z o.o. Sp. k. działa w branży telekomunikacyjnej, zajmuje się sprzedażą i realizacją projektów oraz wsparciem klientów.

W ramach działalności spółka współpracuje z kilkoma firmami. J. S. rozmawiała z E. D., prezesem zarządu (...) Sp. z o.o., o tym, że spółka poszukuje pracownika do opieki nad projektami. Odwołująca była również polecona spółce (...) jako pracownik przez prezesa zarządu (...) Sp. z o.o., B. G. (informacja odpowiadająca odpisowi z KRS k. 13-16 a.s., zeznania świadków T. Ś. (1) k. 53-54 a.s. i E. D. k. 73-76 a.s., zeznania odwołującej k. 76-78 a.s.).

Spółka (...) nie prowadziła wiosną 2019r. rekrutacji na stanowisko project managera (okoliczność bezsporna).

W dniu 30 kwietnia 2019 r. J. S. zawarła z (...) Sp. z o.o.

Sp. k. z siedzibą w W. umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona od 1 maja 2019 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem w wysokości 7.700 zł brutto miesięcznie na stanowisku project manager. Do obowiązków odwołującej należało: zarządzanie zespołem projektowym; planowanie oraz wprowadzanie strategii projektowych; nadzorowanie nad zapewnieniem zgodności procedur w obszarze projektu; budowanie i utrzymywanie relacji z dostawcami, partnerami oraz klientami końcowymi; negocjowanie umów oraz cen; wsparcie marketingowe; przeprowadzanie szkoleń oraz prezentacji na temat projektu oraz promowanie innowacyjności rozwiązań projektowych (umowa o pracę z zakresem obowiązków – akta osobowe odwołującej)

Płatnik składek zgłosił odwołującą do ubezpieczeń społecznych w dniu 23 maja 2019 r. Ponadto odwołująca otrzymała skierowanie na badania lekarskie medycyny pracy dopiero w dniu 11 czerwca 2019 r. (orzeczenie lekarskie z 11.06.2019 r. – akta osobowe odwołującej; zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń – okoliczność bezsporna).

W trakcie zatrudnienia w odwołującej się spółce (...) zajmowała się realizacją projektów, co obejmowało zbieranie dokumentacji, kontakt z klientami, nadzorowanie dat i płatności, wybór dostawców i koordynację dostaw. Równolegle odwołująca uczestniczyła w realizacji kilku projektów, w tym m. in. projektu pośrednictwa w pozyskiwaniu klientów dla firmy (...) Firma oraz projektu Wykluczenie Cyfrowe obejmującego dostarczenie sieci teleinformacyjnej na terenie gminy. Odwołująca zajmowała się obsługą klientów biznesowych oraz prowadziła konsultacje z klientem nad stworzeniem dokumentacji. Dodatkowo odwołująca zajmowała się wsparciem księgowości (zeznania świadków: T. Ś. (1) k. 53-54 a.s., P. K. k. 54-56 a.s., E. D. k. 74-76 a.s., zeznania odwołującej k. 76-78 a.s.; wizytówka odwołującej k. 31 a.r., korespondencja e-mail k. 45-54 a.r.).

Pracodawca wypłacił odwołującej wynagrodzenie za pracę za okres od maja do listopada 2019 r. w wysokości 5.431,34 zł miesięcznie (potwierdzenia przelewów k. 22-27 a.r., k. 56-61 a.r.).

Oprócz odwołującej, w 2019 roku (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. zatrudniała 8 innych osób na podstawie umowy o pracę, w tym: A. J. – na stanowisku głównego księgowego, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 10.000 zł oraz A. S., ekspert ds. digital marketingu – na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 2.600,00 zł brutto. W (...) Sp. z o.o. Sp. k. była również zatrudniona E. D. na stanowisku samodzielnej księgowej – w wymiarze 1/2 etatu i z wynagrodzeniem w wysokości 2.250,00 zł. W tożsamym wymiarze czasu pracy i z taką samą wysokością wynagrodzenia w odwołującej się spółce byli zatrudnieni P. K. – konsultant biznesowy, T. Ś. (2) – marketing manager oraz M. Ł., pracujący na tym samym stanowisku co odwołująca – project manager. Dodatkowo w spółce był też zatrudniony D. P. na stanowisku koordynatora projektów – w wymiarze 1/4 etatu i z wynagrodzeniem w wysokości 1.750,00 zł brutto. Wysokość wynagrodzeń większości pracowników uległa obniżeniu na przełomie lat 2018 i 2019 z jednoczesnym zmniejszeniem wymiaru czasu pracy (zeznania świadków: T. Ś. (1) k. 53-54 a.s., P. K. k. 54-56 a.s., E. D. k. 74-76 a.s.; oświadczenie (...) Sp. z o.o.

Sp. k. z 26.11.2019 r. k. 32 a.r.).

Odwołująca była niezdolna do pracy w okresie od 23 września 2019 r.

do 4 października 2019 r. oraz od 7 października 2019 r. do 18 października 2019 r. w związku z ciążą. Od dnia 25 października 2019 r. odwołująca była niezdolna do pracy do dnia porodu w dniu 18 lutego 2020 r. Po narodzinach dziecka odwołująca przebywa na zasiłku macierzyńskim (kopia odpisu skróconego aktu urodzenia, wnioski o urlop macierzyński – akta osobowe odwołującej; okresy niezdolności do pracy – okoliczność bezsporna).

W okresie nieobecności odwołującej spowodowanej zwolnieniami lekarskimi jej obowiązki zostały rozdzielone na pracowników, część z nich przejął P. K. (zeznania świadka E. D. k. 74-76 a.s.).

W związku ze zgłoszeniem przez J. S. wniosku o zasiłek chorobowy

za okres od 25 października 2019 r. do 12 listopada 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające w sprawie podlegania przez nią ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o.

Sp. k. z siedzibą w W., o czym zawiadomił odwołującą i ww. spółkę (wniosek

o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem k. 6 a.r., zawiadomienia k. 15-16 a.r.).

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 11 grudnia 2019 r. nr (...) stwierdził, że J. S. od 1 maja 2019 r. polega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek

(...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. z podstawą wymiaru składek w wysokości 4.500 zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w jego ocenie 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, o czym przemawia m. in. oderwanie podstawy wymiaru składek od realiów wynagrodzenia u płatnika składek, brak odzwierciedlenia oświadczenia płatnika o wysokości wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę głównej księgowej w dokumentacji rozliczeniowej, oraz wcześniejsze zgłoszenie odwołującej do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego

jako osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą z podstawą wymiaru składek na najniższym możliwym poziomie, tj. 2.859 zł (decyzja ZUS z 11.12.2019 r. k. 1-4 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o wymienione wyżej dowody z dokumentów oraz zeznań świadków i odwołującej. W ocenie Sądu w zakresie, w jakim wynikały z nich wymienione wyżej okoliczności, zebrany w sprawie materiał dowodowy był spójny, wzajemnie korespondujący i wiarygodny.

W ramach dokumentów Sąd uwzględnił jako wiarygodne dokumenty załączone do akt osobowych odwołującej oraz do akt rentowych. Treść dokumentów nie budziła zastrzeżeń co do ich waloru dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków T. Ś. (1) i P. K.

w zakresie, w jakim przedstawili okoliczności związane z zakresem obowiązków odwołującej, własnych warunków zatrudnienia u płatnika składek oraz specyfiki świadczonych przez spółkę usług, uznając ich zeznania w tym zakresie za zbieżne

i korespondujące ze sobą. Przy tym Sąd nie dał wiary zeznaniom T. Ś. (1) w zakresie, w jakim zeznał, że firma kierowała odwołującą na szkolenia i sympozja, gdyż nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Ponadto za niewiarygodne Sąd uznał również zeznania świadka E. D. w zakresie, w jakim wskazała, że M. Ł. miał tylko jeden projekt oraz, że nie zajmował się wcześniej obsługą projektów i nie miał w tym zakresie doświadczenia. W ocenie Sądu trudno bowiem przyjąć, że M. Ł. został zatrudniony na takim stanowisku jak odwołująca – (...) manager – bez doświadczenia w zakresie obsługi projektów. Ponadto zeznania świadka pozostawały w sprzeczności z zeznaniami P. K., który zeznał, że każdy z project managerów zajmował się własnymi projektami i swoją grupą klientów, którą miał przydzieloną, co sugeruje, że M. Ł. obsługiwał większą liczbę projektów niż wskazała świadka E. D..

Za co do zasady wiarygodne Sąd uznał również zeznania odwołującej J. S. w zakresie, w jakim były zbieżne z zeznaniami pozostałych przesłuchanych

w sprawie osób oraz treścią załączonych dokumentów, w tym co do zakresu jej obowiązków w spornym okresie zatrudnienia, nawiązaniu współpracy z odwołującą się spółką

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

Odwołanie było niezasadne.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości wynagrodzenia J. S., jakie przysługiwało jej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę w spółce (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W.. Bezsprzeczne jest, że w dniu 30 kwietnia 2019 r. odwołująca została zatrudniona jako project manager w pełnym wymiarze czasu pracy oraz z wynagrodzeniem w wysokości 7.700 zł brutto. Wydając skarżoną decyzję w przedmiocie obniżenia podstawy wymiaru składek odwołującej wynikającej z ww. tytułu organ rentowy stwierdził, że ustalenie przez strony wynagrodzenie w kwocie 7.700 zł było zawyżone, a kwota ta została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 266) 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.

Organ rentowy dokonując wskazanego zabiegu skorzystał z 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 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 z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) 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 (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 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 (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, nieusprawiedliwione 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). 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 adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, ostatecznie podzielił stanowisko organu rentowego co do zasadności obniżenia podstawy wymiaru składek odwołującej do kwoty wskazanej w zaskarżonej decyzji. Jednym z argumentów przedstawionych w uzasadnieniu skarżonej decyzji było to, że ustalone w umowie o pracę sporne wynagrodzenie odwołującej było oderwane do warunków płacowych dotyczących innych pracowników spółki (...). Z przedłożonego przez pracodawcę odwołującej oświadczenia podpisanego przez główną księgową wynika, że przeważająca część pracowników spółki była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 2.250,00 zł. Takie warunki pracy dotyczyły zarówno M. Ł. – który pracował na tożsamym stanowisku co odwołująca, czyli project managera – jak również innych pracujących w spółce osób, w tym m. in. P. K.. Warto zauważyć, że w spółce był również zatrudniona osoba na stanowisku koordynatora projektów w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem 1.750 zł. Założenie, że doszłoby do proporcjonalnego wyrównania poziomu wynagrodzenia pracowników spółki do pełnego etatu, prowadzi do wniosku, że wynagrodzenie odwołującej wciąż byłoby wyższe od pozostałych pracowników, w tym wspomnianego wyżej M. Ł.. Zgodnie z oświadczeniem, wyższe wynagrodzenie od odwołującej osiągała jedynie główna księgowa, której przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10.000 zł, przy czym należy zaznaczyć, iż organ rentowy kwestionował tę kwotę powołując się na niezgodność z otrzymywanymi ze spółki deklaracjami rozliczeniowymi.

Zdaniem Sądu wskazane przez organ rentowy rozbieżności wysokości wynagrodzenia odwołującej w porównaniu do innych pracowników spółki, zwłaszcza w kontekście następującej w niedługim czasie po zawarciu umowy niezdolności do pracy odwołującej związanej z ciążą, mogło budzić wątpliwości co do rzeczywistego celu, jakim strony umowy kierowały się przy ustaleniu spornej wysokości wynagrodzenia. W tym też kontekście na uwagę zasługuje fakt, że zgodnie z zeznaniami świadków, na 4 miesiące przed zatrudnieniem odwołującej na przełomie 2018 i 2019 roku wynagrodzenia pracowników spółki uległy znacznemu obniżeniu przy jednoczesnym zmniejszeniu wymiaru czasu pracy. Ponadto zgodnie z zeznaniami świadków, nowi pracownicy spółki zatrudnieni w 2019 roku, w tym M. Ł. i T. Ś. (1), również zostali zatrudnieni w wymiarze 1/2 etatu

i z wynagrodzeniem w wysokości 2.250,00 zł. Na tym tle bezspornie warunki pracy i płacy J. S. były zatem zdecydowanie korzystniejsze niż pozostałych pracowników, gdyż została ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy oraz z wynagrodzeniem w wysokości odbiegającej od poziomu wynagrodzenia innych zatrudnionych w spółce osób, nie licząc głównej księgowej.

W tym kontekście, na tle istoty sporu w niniejszej sprawie, należało rozważyć, czy ustalenie wynagrodzenia odwołującej w spornej wysokości miało być adekwatne zarówno z perspektywy powierzonych jej obowiązków, jak i na tle sytuacji pracowniczej wspomnianych wyżej osób. Odwołujący się twierdzili, że ustalenie J. S. wynagrodzenia w spornej wysokości było uzasadnione szerokim zakresem obowiązków oraz posiadanymi przez nią kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. W oparciu o przeprowadzone w sprawie dowody Sąd Okręgowy nie dał jednak wiary twierdzeniom odwołujących co do tego, że zakres obowiązków odwołującej miał być większy od innych pracowników. Bezsprzecznie z materiału dowodowego wynika, że jednym z przedmiotów działalności spółki (...) jest sprzedaż i realizacja projektów. Zgodnie z twierdzeniami odwołujących, praca J. S. miała obejmować szereg czynności w ramach zapewnienia realizacji różnych projektów. Wprawdzie w oparciu o zaofiarowane dowody strony wykazały, że zakres obowiązków odwołującej był szeroki i obejmował czynności związane z nadzorem i koordynacją realizacji projektów, niemniej jednak zdaniem Sądu, dowody te wykazują również, że nie tylko odwołująca, lecz również inne osoby pracujące w spółce zajmowały się obsługą i realizacją projektów. W ocenie Sądu świadczą o tym w szczególności zeznania P. K., z których opisując specyfikę pracy menedżera projektu wskazał, że w spółce pracowało około 2-3 osób zajmujących się obsługą projektów oraz, że każda z tych osób zajmowała się przydzielonymi jej projektami i klientami. Użyta przez świadka liczba mnoga („projektami”) wskazuje, że nie tylko odwołująca, lecz także pracujący na tożsamym stanowisku M. Ł. zajmowali się obsługą (realizacją) równoległe kilku projektów prowadzonych przez spółkę. Świadek P. K. wskazał, że również on zajmował się obsługą projektów, lecz w tym zakresie nie współpracował z odwołującą. Koresponduje to z zeznaniami E. D., która podała, że ww. świadek przejął część projektów odwołującej w czasie jej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy w związku z ciążą. Ponadto, jak sygnalizowano powyżej, w spółce była zatrudniona osoba na stanowisku koordynatora projektów, co wskazuje, iż również była to osoba odpowiedzialna za realizację projektów. Powyższe okoliczności wskazują zatem, że odwołująca nie była jedynym pracownikiem spółki posiadającym kompetencje do koordynowania realizacji projektu, tym bardziej, że w spółce był również zatrudniony inny project manager, M. Ł.. Nie były przy tym dla Sądu wiarygodne twierdzenia stron odwołujących w zakresie, w jakim wskazywały, że M. Ł. miał zajmować się realizacją tylko jednego projektu oraz, że nie posiadał odpowiedniego doświadczenia, aby zajmować się ich realizacją; przeczą temu wspomniane wyżej zeznania świadka P. K. oraz fakt, że został zatrudniony na takie samo stanowisko jak odwołująca, co wyraźnie sugeruje, iż wolą pracodawcy było powierzenie mu obowiązków związanych z realizacją projektów. Jednocześnie trudno przyjąć, aby pracodawca zatrudnił na takie stanowisko pracownika nieposiadającego stosownych kompetencji i wyłącznie w celu powierzenia mu realizacji jednego projektu.

W obliczu powyższego w ocenie Sądu należało podzielić stanowisko organu rentowego w zakresie, w jakim prowadziło ono do zakwestionowania wysokości wynagrodzenia odwołującej, rozumianego jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne,

w kontekście struktury organizacyjnej i płacowej spółki (...). Wprawdzie odwołująca powoływała się na posiadanie wysokich kompetencji, w tym m. in. fakt uzyskania w marcu 2019 roku certyfikatów w zakresie metodyki zarządzania projektami (...), czym też inne osoby zatrudnione w spółce miały się nie legitymować, jednakże ostatecznie nie wyjaśniła w jaki sposób okoliczność ta miała przełożyć się na poziom realizacji powierzanych jej projektów, wskazując jedynie, że posiadanie tych certyfikatów daje możliwość podwyższania wynagrodzenia i dodaje wartości rynkowej danej osobie. W sprawie należało również zwrócić uwagę na fakt, że przed zatrudnieniem w spółce (...) odwołująca prowadziła działalność gospodarczą, deklarując najniższą podstawę wymiaru składek w wysokości 2.859 zł. Odwołująca wskazywała przy tym, że podjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę miało służyć polepszeniu sytuacji kredytowej w związku z planowanym zakupem mieszkania. Można zgodzić się z argumentacją, że legitymowanie się dochodem ze stosunku pracy może być poczytywane z perspektywy podmiotu udzielającego kredytu jako stabilniejsza sytuacja finansowa, jednakże należy wskazać, że odwołująca prowadziła działalność gospodarczą od 2015 roku, stale świadczyła usługi na rzecz jednego kontrahenta i osiągała z tego tytułu znaczne przychody, co zapewne było atutem w negocjacjach z bankami udzielającymi kredytów hipotecznych. Ponadto, mimo iż podjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę miało służyć polepszeniu zdolności kredytowej w związku z planowanym zakupem mieszkania, to do dnia przesłuchania ubezpieczonej w charakterze strony, t. j. do dnia 16 kwietnia 2021r. nie nabyła ona mieszkania i nie zaciągnęła kredytu hipotecznego.

W rozpoznawanej sprawie obydwaj odwołujące się podmioty, t.j. ubezpieczona i płatnik składek były reprezentowane przez tego samego pełnomocnika, który wywoził, że ubezpieczona miała wyższe kwalifikacje, doświadczenie, a także szerszy zakres obowiązków niż drugi pracownik zatrudniony na takim samym stanowisku, co ona, z dużo niższym wynagrodzeniem. Zdaniem Sądu, nie wykazano jednak w procesie, by w rzeczywistości istniały takie różnice, gdyż wskazywała na to tylko część świadków, nie przedstawiono natomiast żadnych dokumentów potwierdzających to zróżnicowanie. Ja wyżej podniesiono ten sam pełnomocnik reprezentujący odwołujących się i mający bezpośredni kontakt z płatnikiem, miał możliwość precyzyjnego wykazania przy pomocy dokumentów istnienia odrębności co do m. in. zakresu obowiązków, kwalifikacji i doświadczenia M. Ł. i ubezpieczonej, jednak nie wykazał takiego zróżnicowania.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy podzielił argumentację organu rentowego co do stwierdzenia, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej było zawyżone. Okoliczności zatrudnienia odwołującej, brak rekrutacji na stanowisko project menagera, podjęcie pracy w spółce mającej siedzibę pod tym samym adresem, co działalność gospodarcza ubezpieczonej, w podmiocie zarządzanym przez zaprzyjaźnione osoby, przysługujące jej znacznie korzystniejsze warunki płacowe w porównaniu do innych pracowników, w tym też wykonujących obowiązki zbliżone pod względem ilościowym, czy też krótki okres zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy w związku z ciążą, w ocenie Sądu, budziły wątpliwości co do tego, czy przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie w spornej wysokości miało faktycznie odzwierciedlać zakres odpowiedzialności i kompetencji odwołującej, czy też służyć instrumentalnemu zawyżeniu podstawy wymiaru składek w związku ze zbliżającym się okresem macierzyństwa. Okoliczności zdaniem Sądu przemawiały za stwierdzeniem, że ustalenie spornego wynagrodzenia ustalenie wynagrodzenia w ocenianej umowie nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 58 § 2 i 3 k.c., art. 300 k.p. i art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, orzekając jak w sentencji wyroku.