

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: praktykant absolwencki Daria Więch

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 lipca 2021 r. w Warszawie

sprawy M. M., A. Ł.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. M. (płatnika składek), A. Ł. (ubezpieczonej)

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

z dnia 17 grudnia 2019 r. znak (...) -2

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 17 grudnia 2019 r. znak (...) -2 w ten sposób, że stwierdza, iż A. Ł. od 1 sierpnia 2019 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. M. z podstawą wymiaru składek zgodnie z zawartym aneksem do umowy o pracę z dnia 24 lipca 2019 r. na stanowisku brand manager, w wymiarze czasu pracy na pełen etat z wynagrodzeniem określonym na poziomie 9.500,00 zł;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. na rzecz odwołującego M. M. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotów kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 262/20

UZASADNIENIE

A. Ł. w dniu 15 stycznia 2020 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 17 grudnia 2019 r., numer: (...) -2, wnosząc o jej zmianę poprzez przyjęcie podstawy wymiaru składek w kwocie 9.500 zł od dnia 1 sierpnia 2019 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w W..

Zaskarżonej decyzji ubezpieczona zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie przez organ rentowy, że będąc zatrudnioną na stanowisku brand managera w pełnym wymiarze czasu pracy powinna otrzymywać wynagrodzenie proporcjonalne jak na stanowisku specjalisty ds. marketingu, podczas gdy zakres obowiązków, jak i poziom odpowiedzialności uległ znaczącej zmianie na nowym stanowisku pracy. Ubezpieczona zarzuciła także, że organ rentowy nie przedstawił żadnych konkretnych dowodów świadczących o celowej zmianie wysokości jej wynagrodzenia i dowolnie ustalił podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzoną dokumentacją oraz zasadą dotyczącą „godziwości wynagrodzenia”, wyrażoną w art. 78 § 1 k.p. Dodatkowo ubezpieczona zarzuciła zaskarżonej decyzji naruszenie przepisów postępowania, tj. błąd w ustaleniach

faktycznych, polegający na nieuzasadnionym przyjęciu, że postanowienia umowy o pracę zawartej pomiędzy płatnikiem składek, a odwołującą dotyczące wysokości wynagrodzenia były oświadczeniami złożonymi dla pozorów jedynie dla uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, podczas gdy powierzone jej nowe stanowisko pracy, uzasadniało zwiększenie wynagrodzenia do kwoty określonej w umowie z dnia 27 lipca 2019 r. Ubezpieczona wyjaśniła, że u płatnika składek jest zatrudniona od grudnia 2017 r. Początkowo w ramach umowy o pracę zawartej w wymiarze 1/10 etatu była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. marketingu, natomiast do jej obowiązków należało wykonywanie wyłącznie prac biurowych, wspierających działalność firmy, za co otrzymywała minimalne wynagrodzenie. Zmiana podstawy wymiaru składek na 9.500 zł nastąpiła od dnia 1 sierpnia 2019 r. i nie była związana z późniejszą niezdolnością do pracy z powodu ciąży. Stwierdziła, że kwota jej wynagrodzenia została ustalona w oparciu o realia rynkowe, a ponadto w chwili obecnej jest jedynym pracownikiem zatrudnianym przez płatnika składek. Błędnie zatem organ rentowy dokonał porównania jej wynagrodzenia z kwotą wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika zatrudnionego w latach 2013-2014, nie uwzględniając przy tym w żaden sposób specyfiki jej pracy, posiadanego wykształcenia, czy kompetencji, a opierając się jedynie na comiesięcznej deklaracji ZUS DRA. Ubezpieczona dodała, że branża, w której działa płatnik składek jest branżą specyficzną i w ostatnim czasie odnotowującą tendencję wzrostową. Stwierdziła także, że w okresie, w którym zwiększono jej wymiar czasu pracy, płatnik składek pozyskał nowe projekty, co wiązało się ze zwiększeniem nakładu pracy oraz czasu przeznaczonego na jej wykonanie. Nadmieniła również, że w okresie na który powołuje się organ rentowy, co innego było obszarem głównej działalności płatnika składek, a zatrudniony w tamtym okresie pracownik, wykonywał pracę związaną ze wsparciem prowadzenia biura turystycznego, znajdującego się w miejscowości C..

Ubezpieczona wskazała również, że posiada wykształcenie wyższe, posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe w różnych obszarach, zna specyfikę rynku i branży filmowej, a także posiada wiedzę oraz umiejętności personalne, które są niezbędne do wykonywania pracy na stanowisku brand managera. Ukończyła też szereg kursów z ekonomii, zarządzania, prawa, marketingu i psychologii, a ponadto posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobyte w wielu organizacjach i na bardzo różnych stanowiskach. Wcześniej prowadziła także działalność gospodarczą w ramach, której świadczyła usługi (...), zarządzała projektami wewnątrz organizacji, budowała strategię marki, organizowała eventy oraz współpracowała z osobami z branży medialnej. Wskazała również, że w momencie, w którym dowiedziała się o ciążę, tj. w dniu 19 sierpnia 2019 r. nie chciała rezygnować z aktywności zawodowej a wręcz maksymalnie wykorzystać pojawiające się okazje do dalszego rozwoju, w tym polegające na uczestniczeniu w produkcjach filmowych. Dodała, że z uwagi na na złe samopoczucie spowodowane ciążą była zmuszona udać się na zwolnienie lekarskie, dużo wcześniej niż planowała. Podkreśliła, że przed zmianą stanowiska pracy zajmowała się wyłącznie zadaniami administracyjnymi, a także wspierała prace związane z lokowaniem produktów na planie. Od dnia 1 sierpnia 2019 r. jej obowiązki uległy zmianie, gdyż od tego czasu zajmowała się pozyskiwaniem sponsorów oraz negocjowaniem z nimi warunków współpracy, budowaniem wizerunku firmy czy też realizacją strategii promocji marki. Kompleksowe zarządzanie projektami oraz przyznana jej decyzyjność miały wpływ na wyniki biznesowe firmy. Odniosła się także do wysokości wynagrodzenia na stanowisku brand managera w Polsce wskazując, że kształtuje się ono na poziomie 9.720 zł brutto. Dodała, iż biorąc pod uwagę fakt, że W. prezentuje najwyższe wynagrodzenia w całym kraju, jej wynagrodzenie plasuje się poniżej średniej, a mimo to jego wysokość została zakwestionowana przez organ rentowy. Ubezpieczona wskazała również, że organ rentowy nie zakwestionował ani faktu wykonywania przez nią pracy, ani jej zakresu obowiązków. Twierdzi jednak, że w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie brak jest dowodów potwierdzających zasadność przyznanego jej wynagrodzenia za pracę od dnia 1 sierpnia 2019 r. Nadmieniła, że stan jej zdrowia w dacie zawarcia umowy o pracę oraz powierzenia nowego stanowiska pracy umożliwiał realizację obowiązków pracowniczych, a w czasie pomiędzy nawiązaniem stosunku pracy, a powstaniem niezdolności do pracy efektywnie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. W związku z powyższym za niezasadne uznać należy stanowisko organu rentowego, że wynagrodzenie w kwocie 9.500 zł brutto zostało ustalone ze względu na potencjalną możliwość uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (odwołanie z dnia 15 stycznia 2020 r. k. 3-7 a.s.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., a także o zasądzenie od strony odwołującej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wskazał, że ubezpieczona A. Ł. jest zatrudniona u płatnika składek M. M. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2017 r. na czas nieokreślony w wymiarze czasu pracy 1/10 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 200 zł brutto na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Kolejnymi aneksami zmieniono ubezpieczonej wysokość wynagrodzenia za pracę, tj. na 210 zł, a następnie na 250 zł. Ostatecznie aneksem nr: 3 z dnia 24 lipca 2019r. zmianie od dnia 1 sierpnia 2019 r. uległo stanowisko na brand managera, na którym ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie w wysokości 9.500 zł w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ rentowy dodał, że ubezpieczona od dnia 3 listopada 2019 r. stała się niezdolna do pracy i wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego. Podał, że jak wynika z wyjaśnień płatnika złożonych w toku postępowania administracyjnego, w 2017 r. ubezpieczona wykonywała prace związane z promocją marek i odpowiadała za dostarczenie i wyegzekwowanie publikacji w social mediach. W roku bieżącym firma pracuje nad dwoma dużymi projektami filmowymi, nakładającym się terminowo. Z tego powodu ubezpieczonej zaproponowano przejście na pełen etat. Od sierpnia 2019 r. płatnik składek rozpoczął prace na nowym filmem i obsługa dwóch projektów stała się niemożliwa bez pomocy pracownika. Ubezpieczona zajmowała się sprawdzaniem możliwości pozyskania partnerów do ebooka o product placemencie. Zdaniem organu rentowego, analiza dokumentów pozyskanych w trakcie postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. Ł. została ustalona wyłącznie w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. W okresie od grudnia 2017 r. do lipca 2019 r. podstawa wymiaru składek odwołującej u ww. płatnika wynosiła 200-225 zł i w przeliczeniu na pełny etat odpowiadała minimalnemu wynagrodzeniu. Natomiast zmiana podstawy wymiaru składek na 9.500 zł brutto nastąpiła na krótko przed niezdolnością do pracy. Ponadto w latach 2013-2014 płatnik zgłaszał do ubezpieczeń jednego pracownika z podstawą wymiaru składek dochodzącą maksymalnie do około 800 zł. Obecnie płatnik nie zgłasza do ubezpieczeń innych osób. Pełnomocnik organu rentowego wskazując na zasadność wydania decyzji z dnia 17 grudnia 2019 r. przywołał również orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie oceny postanowień umownych pod kątem ich nieważności na tle ubezpieczeń społecznych (odpowiedź na odwołanie z dnia 14 lutego 2020 r., k. 23-25 a.s.).

Postanowieniem z 29 czerwca 2020 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 477¹¹ § 2 k.p.c. zawiadomił zainteresowanego M. M. o toczącym się postępowaniu z odwołania A. Ł. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. oraz, że w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia może przystąpić do sprawy (postanowienie z dnia 29 czerwca 2020 r. k. 36 a.s.).

W dniu 11 lutego 2020 r. płatnik składek **M. M.** również złożył odwołanie od decyzji z dnia 17 grudnia 2019 r., nr: (...) -2. Zaskarżonej decyzji zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, poprzez bezpodstawne uznanie przez Zakład, że umowa o pracę zawarta pomiędzy płatnikiem, a ubezpieczoną jest sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, a nadto poprzez zastosowanie w przedmiotowej sprawie przepisów prawa cywilnego;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 2 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i zakwestionowanie ważność treści umowy o pracę w oparciu o bliżej niesprecyzowane kryteria, nie wynikające z przepisów prawa i dowolnie przyjęte przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych;

- nieprawidłowe przeprowadzenie postępowania dowodowego, brak wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności sprawy oraz pominięcie istotnych faktów, które w konsekwencji skutkowały błędnym ustaleniem stanu faktycznego, na którym oparł się organ rentowy wydając decyzję.

W uzasadnieniu odwołania, płatnik składek podtrzymał argumentację zaprezentowaną przez ubezpieczoną w odwołaniu z dnia 15 stycznia 2020 r. oraz wniósł o uchylenie zaskarżonej decyzji ewentualnie o jej zmianę poprzez ustalenie, że podstawą wymiaru składek A. Ł. od dnia 1 sierpnia 2019 r. jest kwota 9.500 zł brutto miesięcznie oraz zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Płatnik składek dodał, że propozycja zmiany warunków pracy wyszła od niego i była związana z nowymi zleceniami, których pracodawca nie był w stanie realizować samodzielnie, ani też przy udziale pracownika zatrudnionego na część etatu. Z kolei kwota wynagrodzenia zaproponowana odwołującej jest średnią stawką za pracę świadczoną w tym zakresie i była dostosowana do zakresu jej obowiązków, kwalifikacji i doświadczenia. Dodał też, że sam fakt bycia w ciąży nie przekreśla aktywności zawodowej, a nadto pracownik nie ma obowiązku informować pracodawcy o swoim stanie zdrowia. Zaakcentował, że organ rentowy nie wskazał, w jakim zakresie praca ubezpieczonej nie spełniała kryteriów określonych w przepisach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Z kolei sam cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, wskazał, że ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Organ rentowy ma natomiast obowiązek wypłacać świadczenia w takiej wysokości, jaka wynika z przepisów ustaw, które nie przewidują możliwości uchylenia się od tej powinności w całości lub w części ze względu na to, że w ocenie organu ubezpieczeń świadczenie jest nienależnie wysokie, nieekwiwalentne, bądź że kwota, jaką należy wypłacić, jest niesłuszna, niesprawiedliwa, czy niegodziwa. Organ rentowy nie może przy tym wykroczać poza kompetencje kontrolne, które odnoszą się wyłącznie do kwestii zgodności z przepisami ustawy systemowej czynności płatników w postaci obliczania, potrącania i opłacania składek. W konkluzji odwołania, odwołujący stwierdził, że organ rentowy bezpodstawnie ustalił w stosunku do A. Ł. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 2.250 zł, tj. w kwocie równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2019 r., gdyż powinien ustalić ją na kwotę w wysokości 9.500 zł brutto, zgodnie z treścią umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2019 r. (odwołanie z dnia 11 lutego 2020 r. k. 3-6 – akta sprawy o sygn. VII U 343/21).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ł., urodzona w dniu (...), posiada wykształcenie wyższe. W dniu 8 listopada 2008 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku psychologia w zakresie psychologii społecznej, o specjalności zarządzanie zasobami ludzkimi na Wydziale Psychologii Szkoły Wyższej Psychologii (...) w W.. Następnie w dniu 23 września 2017 r. z wynikiem dobrym ukończyła dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie budowania wizerunku pracodawcy – E. B.. Wcześniej, tj. w 2012 r. ubezpieczona ukończyła studia podyplomowe w zakresie zarządzania kompetencjami pracowników na Akademii (...) w W.. W okresie od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia 31 marca 2012 r. ubezpieczona była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na stanowisku referenta ds. kadrowo-płacowych, a w okresie od dnia 6 marca 2013 r. do dnia 31 października 2013 r. pracowała w (...) Sp. z o.o. na stanowisku specjalisty. W okresie od 12 czerwca 2013 r. do 8 lutego 2018 r. ubezpieczona prowadziła własną pozarolniczą działalność gospodarczą, tj. działalność agenta zajmującego się sprzedażą towarów różnego rodzaju. Ubezpieczona ma orzeczoną lekką stopień niepełnosprawności w związku ze schorzeniami kręgosłupa i przebyła w wieku 19 lat operację kręgosłupa lędźwiowego (informacja z (...) k. 9, świadectwo pracy z 31 marca 2012 r. k. 42-43, świadectwo pracy z 31 października 2013 r. k. 44, dyplom k. 46, świadectwa ukończenia studiów podyplomowych k. 47-48 a.r.).

M. M. od dnia 1 grudnia 2007 r. prowadzi własną pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) w postaci agencji reklamowej. W ramach powyższej działalności zajmuje się realizacją projektów filmowych w oparciu o przygotowane scenariusze. Pod koniec 2017 r. odwołujący poszukiwał do pracy osoby, która zajęłaby się realizacją działań wizerunkowych oraz pracami o charakterze administracyjnym. Pracownika poszukiwał głównie z kręgu swoich znajomych z branży, tzw. pocztą pantoflową. Na jednym ze spotkań związanych z realizacją

określonego projektu M. M. poznał ubezpieczoną, która następnie została mu polecona do pracy z uwagi na wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobyte w wielu organizacjach i na bardzo różnych stanowiskach w obszarze HR i PR. Na stanowisko specjalisty do spraw marketingu, poszukiwał osoby odpowiedzialnej, kreatywnej i zaangażowanej w pracę, która podjęłaby się prowadzenia aktywnej działalności promocyjnej firmy i takiej, która posiadałaby odpowiednie wykształcenie i umiejętności w obszarze prowadzonej przez niego działalności. W związku z tym, że ubezpieczona spełniała ww. kryteria, to ją postanowił zatrudnić na nowo utworzonym stanowisku pracy specjalisty ds. marketingu. Umowa o pracę, którą w dniu 27 listopada 2017 r. A. Ł. podpisała z M. M., została zawarta na czas nieokreślony. Na jej podstawie ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. marketingu, w wymiarze 1/10 etatu, za wynagrodzeniem wynoszącym 200 zł brutto miesięcznie. Do zakresu obowiązków ubezpieczonej w oparciu o ww. umowę należała przede wszystkim realizacja działań wizerunkowych zatwierdzonych przez klienta, a polegająca na utrzymywaniu kontaktu z blogerami, celebrytami i osobami medialnymi w celu promocji marki, dostarczanie klientom efektów pracy wizerunkowej oraz raportowanie podjętych działań. Ponadto ubezpieczona także zajmowała się wsparciem administracyjnym obsługi projektów realizowanych w organizacji, była odpowiedzialna za pierwszy kontakt z klientem oraz dbała o właściwy obieg dokumentów, jak również koordynowała i wspierała prace podczas realizacji lokowania produktów na planie filmowym. W dniu 2 stycznia 2018 r. strony po raz pierwszy aneksowały powyższą umowę, podwyższając wynagrodzenie do kwoty 210 zł, a następnie na mocy kolejnego aneksu z dnia 2 stycznia 2019 r. zwiększyły wynagrodzenie do kwoty 225 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę zawartej w dniu 27 listopada 2017 r. pozostały bez zmian (zeznania odwołującej A. Ł. k. 158v-159, zeznania odwołującego M. M. k. 159-159 v, informacja z (...) k. 10, umowa o pracę z dnia 27 listopada 2017 r. k. 27-28, aneks nr (...) z dnia 2 stycznia 2018 r. k. 29, aneks nr (...) z dnia 2 stycznia 2019 r. k. 30, zakres obowiązków pracownika k. 32 a.r.).

W związku z zatrudnieniem w (...) z siedzibą w W., w dniu 15 listopada 2017 r. A. Ł. przedłożyła orzeczenie lekarskie numer: 01/15/11/17 wydane na podstawie skierowania z dnia 7 listopada 2017 r. o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu i odbyła szkolenie z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego. Ponadto została zapoznana z ryzykiem zawodowym (orzeczenie lekarskie z 15 listopada 2017 r. k. 49, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 30 listopada 2017 r. k. 35-38, oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym k. 39 a.s.).

M. M. w ramach prowadzonej własnej działalności gospodarczej otrzymuje rozmaite projekty filmowe wraz z przygotowanymi scenariuszami i zajmuje się ich produkcją. Średnio miesięcznie otrzymuje zlecenia na 2-4 projekty, jednak sam jest w stanie zrealizować wyłącznie 1-2 projekty, a do realizacji pozostałych potrzebuje pomocy innej osoby. W sierpniu 2019 r. odwołujący otrzymał z Telewizji (...) dofinansowanie na kwotę jednego miliona złotych na realizację projektu pn. (...), do którego stworzył scenariusz i był jego co-producentem. Z uwagi na konieczność realizacji nowego dużego projektu, a przy tym również związanie wcześniejszymi projektami, odwołujący podjął decyzję o zaangażowaniu A. Ł. w projekt pn. (...) i zwiększeniu jej wymiaru czasu pracy do pełnego etatu. W związku z tym w dniu 24 lipca 2019 r. strony aneksowały umowę o pracę zawartą w dniu 1 grudnia 2017 r. w ten sposób, że odwołująca została zatrudniona na stanowisku brand managera w pełnym wymiarze czasu pracy oraz za wynagrodzeniem w wysokości 9.500 zł brutto. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało utrzymywanie kontaktu z partnerami i dostawcami usług niezbędnych do realizacji projektu, pozyskiwanie nowych klientów, ofertowanie, a także negocjowanie warunków współpracy, sporządzanie umów, kontakt z kancelariami prawnymi, budowanie wizerunku firmy poprzez stworzenie i realizację strategii promocji marki i wydanie ebooka dotyczącego product placementu, stałe monitorowanie rynku oraz działań konkurencji, raportowanie i bycie na bieżąco w środowisko show-biznesu. Odwołująca przejęła część zadań i obowiązków M. M., w tym samodzielnie poszukiwała sponsorów do filmów, proponowała im obecność w produkcjach filmowych oraz kontaktowała się z różnymi firmami. Jej zadaniem było nawiązanie kontaktu z potencjalnymi sponsorami celem realizacji produkcji filmowych takich jak m.in. „Największe polskie wesele”, czy też „Gorzko gorzko”. W tym celu prowadziła korespondencję e-mail m.in. z firmą (...) oraz firmą (...) i z osobami fizycznymi reprezentującymi branżę filmową. Ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki swobodnie oraz autonomicznie, przeważnie w domu zdalnie, samodzielnie organizując swoje tempo pracy. Zadania realizowała jednak w obowiązującym ją przedziale godzinowym między 9:00, a 16:00 bądź 10:00, a 16:00, kontaktując

się z M. M. w kwestiach dotyczących podejmowanych przez nią działań za pośrednictwem telefonu i poczty e-mail. Wynagrodzenie ubezpieczonej było płacone przelewem na rachunek bankowy (pisemne zeznania świadka E. S. k. 82-83, zeznania odwołującej A. Ł. k. 158v-159, zeznania odwołującego M. M. k. 159-159v, przelewy wynagrodzeń k. 24-26, aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 24 lipca 2019 r. k. 31, zakres obowiązków pracownika z dnia 24 lipca 2019 r. k. 33, korespondencja e-mail k. 50-131, oferty k. 132-140, pismo z dnia 20 maja 2019 r. k. 141, opinia historyczna scenariusza k. 143, pismo z dnia 30 listopada 2017 r. k. 144-146 a.r.).

W dniu 19 sierpnia 2019 r. w trakcie kontrolnej wizyty ginekologicznej, ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży. Początkowo z uwagi na to, że ciąża przebiegała prawidłowo, ubezpieczona nie zaprzestała aktywności zawodowej i cały czas świadczyła pracę na rzecz M. M. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku brand managera. W miarę upływu czasu z uwagi na pogorszenie stanu zdrowia oraz ryzyko utraty ciąży, A. Ł. w dniu 3 listopada 2019 r. udała się na zwolnienie lekarskie, na którym pozostała do dnia porodu. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie M. M. nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, a w wykonywaniu dotychczasowych obowiązków, które do tej pory realizowała A. Ł., pomagała mu żona, która posiada doświadczenie zawodowe w obszarze marketingu. Ponadto odwołujący wyszedł z założenia, że średni czas potrzebny na wdrożenie nowego pracownika w obowiązki służbowe wyniesie tyle ile powrót ubezpieczonej do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Zwolnienie ubezpieczonej zbiegło się także w czasie z przerwaniem prac nad realizacją projektu pn. (...), na który M. M. otrzymał dofinansowanie. W związku z tym, że prace nad tym projektem zostały przerwane, odwołujący mógł więcej czasu poświęcić na pozostałe projekty i zająć się sprawami biurowymi oraz administracyjnymi, w czym również pomagała mu żona. Po zakończeniu korzystania z urlopu macierzyńskiego, ubezpieczona pozostaje na urlopie wychowawczym z tego względu, że jej partner musiał podjąć zatrudnienie w wymiarze dodatkowego etatu i w związku z tym nie było możliwości zapewnienia dziecku opieki. Ubezpieczona planuje jednak powrócić do pracy w firmie (...) na dotychczasowe stanowisko pracy, a także i on liczy na jej szybki powrót i wykazuje chęć dalszej współpracy, tym bardziej, że projekt pn. (...) może niedługo zostać wznowiony, co z kolei będzie się wiązało ze zwiększeniem ilości pracy (pisemne zeznania świadka E. S. k. 82-83, zeznania odwołującej A. Ł. k. 158v-159, zeznania odwołującego M. M. k. 159-159v a.s.).

W związku ze złożeniem przez A. Ł. wniosku o zasiłek macierzyński oraz podejrzeniem zgłoszenia do ubezpieczeń w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej oraz świadczeń pieniężnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w W., w dniu 25 listopada 2019r. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia A. Ł. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek M. M., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w W.. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy wydał w dniu 17 grudnia 2019 r. decyzję nr: (...) -2, w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek A. Ł. na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u ww. płatnika składek wynosi miesięcznie 2.250 zł, tj. stanowi kwotę minimalnego wynagrodzeniu za pracę w 2019 r. Od ww. decyzji A. Ł. oraz płatnik składek M. M. złożyli odwołania (decyzja ZUS z dnia 17 grudnia 2019 r., nr: (...) -2 k. 2-4, zawiadomienia z dnia 25 listopada 2019 r. k. 11-12 a.r., odwołanie z dnia 15 stycznia 2020 r. k. 3-7 a.s., odwołanie z dnia 11 lutego 2020 r. k. 3-6 – akta sprawy o sygn. VII U 343/21).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów, pisemne zeznania świadka E. S. (k. 82-83 a.s.), zeznania ubezpieczonej A. Ł. (k. 158v-159 a.s.) oraz zeznania płatnika składek M. M. (k. 159-159v a.s.). Dokumenty zgromadzone w aktach niniejszej sprawy, aktach sprawy o sygn. VII U 343/21, a także dokumenty z akt organu rentowego oraz inne złożone przez strony w toku postępowania nie budziły zastrzeżeń, nie były również kwestionowane przez strony i dlatego zostały ocenione przez Sąd jako wiarygodne.

Jako wiarygodne zostały ocenione pisemne zeznania świadka E. S., odwołującej A. Ł. i odwołującego M. M., bowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Odwołujący i świadek E. S. w sposób zgodny opisali okoliczności dotyczące charakteru wykonywanej przez odwołującą pracy oraz powierzonego jej zakresu obowiązków zarówno na początku zatrudnienia, jak i po zmianie umowy o pracę od dnia 1 sierpnia 2019 r. Z zeznań tych niewątpliwie wynika, że odwołująca początkowo zajmowała się sprawami administracyjnymi oraz biurowymi i pracę świadczyła w wymiarze 1/10 etatu, jednak od dnia 1 sierpnia 2019 r.

zakres jej obowiązków uległ znacznemu zwiększeniu, gdyż powierzono jej nowe zadania, które były związane z realizacją projektu pn. (...), a także zwiększono wymiar czasu pracy do pełnego etatu. Odwołująca przejęła część zadań i obowiązków M. M., w tym samodzielnie poszukiwała sponsorów do filmów, proponowała im obecność w produkcjach filmowych, kontaktowała się z różnymi firmami z branży filmowej i producenckiej. Stanowisko brand managera zajmowane przez odwołującą było stanowiskiem bardzo odpowiedzialnym. Jej zadaniem było bowiem nawiązanie pierwszego kontaktu z potencjalnymi sponsorami celem realizacji dużych produkcji filmowych, których scenarzystą był M. M.. Ponadto dzięki jej pracy oraz zaangażowaniu, M. M. mógł w całości skupić się nad nowym projektem, nie tracąc czasu na wykonywanie innych zadań. Odwołujący wskazał przy tym na racjonalne powody, dla których zwiększył wymiar czasu pracy ubezpieczonej oraz przyznał jej dużo wyższe wynagrodzenie za pracę wskazując, że było to związane właśnie z nowym dużym projektem, któremu musiał się całkowicie poświęcić, a tym samym powierzyć część swoich obowiązków innej osobie. Wyjaśnił też że po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie nie zdecydował się zatrudnić na jej miejsce nowego pracownika, gdyż woli poczekać na powrót ubezpieczonej do pracy i w tym czasie samodzielnie zająć się sprawami firmy, tym bardziej, że zbiegło się to w czasie z przerwaniem prac nad realizacją projektu pn. (...). Ponadto w sprawach marketingowych korzysta z pomocy swojej żony, która posiada doświadczenie w tym obszarze. Okoliczność ta została też potwierdzona przez świadka E. S.. Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że w dużej mierze relacje świadka oraz stron postępowania, znalazły potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy i aktach rentowych dokumentów, wskazujących na charakter wykonywanych przez ubezpieczoną czynności od dnia 1 sierpnia 2019 r. Z tego też względu, Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych powodów, aby kwestionować ich wiarygodność w jakiegokolwiek części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. Ł. i M. M. od decyzji organu rentowego z dnia 17 grudnia 2019 r., numer: (...) -2 jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, należy wskazać, że w zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania pracy przez odwołującą A. Ł. na rzecz płatnika składek M. M., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od dnia 1 sierpnia 2019 r. Był to skutek przeprowadzonej przez organ rentowy kontroli wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami 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. 353¹ 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, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009 r., 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 i podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Poza tym strony umowy obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Szczególnie silnie akcentowane jest to na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Wobec tego przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - 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 r., I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ukształtowanie go tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom 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 2014 r. 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 i 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 z dnia 17 grudnia 2019 r., był fakt ciąży A. Ł. i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek macierzyński. 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 2005 r., II UK 43/05, wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08).

Mając na uwadze zaprezentowaną argumentację, Sąd dokonał w przedmiotowej sprawie ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków od dnia 1 sierpnia 2019 r., intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że zaskarżona decyzja nie odpowiada prawu, natomiast stanowisko strony odwołującej, zasługuje na aprobatę.

Analizując szczegółowo kwalifikacje ubezpieczonej, ilość i jakość świadczonej przez nią pracy, Sąd ocenił, że nie można uznać, jakoby otrzymywana przez odwołującą wysokość wynagrodzenia na poziomie 9.500 zł brutto była sztucznie zawyżona w celu uzyskania wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. A. Ł. jest osobą mającą wysokie kwalifikacje do pracy przy produkcjach filmowych, chociażby z uwagi na posiadane przez nią wyższe wykształcenie kierunkowe z zakresu zarządzania oraz budowania wizerunku pracodawcy oraz posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w branży PR. Wskazać należy, że ubezpieczona jest związana z firmą (...) od 2017 r. w związku, z czym przez ten okres czasu bardzo dobrze poznała specyfikę działalności jego firmy, a także nabyła umiejętności do działania w tym zakresie. Wprawdzie, co należy również zaakcentować, A. Ł. w początkowym okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z dnia 27 listopada 2017 r., a następnie aneksów z dnia 2 stycznia 2018 r. i z dnia 2 stycznia 2019 r. miała ustalone niższe wynagrodzenie, jednak wówczas zakres jej zadań był nieco inny niż potem, a ponadto ubezpieczona dopiero zapoznawała się z firmą i nie pozostawała wówczas do pełnej dyspozycji M. M., gdyż była zatrudniona w wymiarze 1/10 etatu. Tym samym o wiele mniej czasu poświęcała na pracę w firmie, było to raczej jej dodatkowe zajęcie, a nie praca, której poświęcała się na cały etat. Ponadto zajmowała się wtedy sprawami jedynie o charakterze administracyjno-biurowym i raczej wspierała organizację w jej działaniach, a nie prężnie działała celem np. pozyskania nowych kontrahentów. W takiej sytuacji, ustalenie dla A. Ł. w początkowej fazie zatrudnienia kwoty wynagrodzenia dużo niższej niż po przepracowaniu pewnego okresu czasu i rozszerzeniu obowiązków, wydaje się zrozumiałe. Pracodawcy często stosują tego rodzaju praktykę polegającą na zaproponowaniu pracownikowi niższego wynagrodzenia w początkowej fazie pracy i podwyższeniu, gdy pracownik okaże się dla pracodawcy przydatny, a przede wszystkim kompetentny. W rozpatrywanej sprawie ten mechanizm niewątpliwie został zastosowany.

Od dnia 1 sierpnia 2019 r., tj. od momentu nawiązania współpracy na podstawie aneksu do umowy z dnia 24 lipca 2019 r., zakres zadań ubezpieczonej był większy, gdyż powierzono jej nowe zadania, które były związane z realizacją projektu pn. (...), a także zwiększono wymiar czasu pracy do pełnego etatu. Odwołująca przejęła część zadań i obowiązków M. M., w tym samodzielnie poszukiwała sponsorów do filmów oraz proponowała im obecność w produkcjach filmowych, kontaktowała się z różnymi firmami z branży filmowej i producenckiej. Stanowisko brand managera zajmowane przez odwołującą było niewątpliwie stanowiskiem bardzo odpowiedzialnym. Do jej obowiązków należało nawiązywanie kontaktów z potencjalnymi sponsorami, od udziału których zależała realizacja danego przedsięwzięcia. W tym zakresie ubezpieczona poszukiwała sponsorów do takich produkcji jak m.in. „Największe polskie wesele”, czy też „Gorzko gorzko”. W tym celu prowadziła korespondencję e-mail m.in. z firmą filmową (...) oraz firmą (...) i z osobami fizycznymi reprezentującymi ww. branżę, a także przysyłała im oferty i przedstawiała warunki współpracy. Obowiązki ubezpieczonej sprowadzały się więc nie tylko, tak jak miało to miejsce wcześniej, do czynności technicznych o charakterze biurowym i administracyjnym, ale przede wszystkim do podejmowania samodzielnych decyzji związanych z finansowaniem określonego projektu, którego scenarzystą był

M. M.. Podejmowane przez ubezpieczoną decyzje miały na celu zapewnić firmę płynną realizację poszczególnych projektów, bez narażania jej na ryzyko strat finansowych w związku z brakiem środków na realizację produkcji. Wobec tego wynagrodzenie minimalne, jakie w tym okresie zamiast ustalonej przez strony kwoty 9.500 zł brutto, przyjął Zakład, jest wynagrodzeniem rażąco zaniżonym. Kwota 9.500 zł brutto nie jest z kolei płacą zbyt wysoką, czy niegodziwą biorąc pod uwagę ww. okoliczności, jak również średnią płacą na tym stanowisku, ustaloną według realiów rynku (...).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował pracy wykonywanej przez ubezpieczoną, ale jeśli chodzi o jej wartość, to wycenił ją według kryteriów adekwatnych dla płacy minimalnej. W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomiejskich, czego również nie można bagatelizować, musi być wynagradzana znacznie wyżej niż wynagrodzeniem minimalnym. Tymczasem organ rentowy dokonując oceny całkowicie pomija wymienione okoliczności, przyjmując niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdy wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zdania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tenże przepis nakazuje różnicować wynagrodzenie, wskazuje bowiem, że powinno być ono tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W przypadku ubezpieczonej jej kwalifikacje, wykształcenie, doświadczenie, ilość i jakość świadczonej pracy, istotność z punktu widzenia interesów pracodawcy przemawiają za uznaniem jako należnej i adekwatnej kwoty wynagrodzenia ustalonej na kwotę 9.500 zł. Jednocześnie biorąc pod uwagę rzeczywistą potrzebę gospodarczą firmy, co było związane z realizacją nowego dużego projektu pn. (...), jego możliwości finansowe wynikające ze stałego wyraźnego rozwoju i charakter stanowiska zajmowanego przez odwołującą, przyznane odwołującej wynagrodzenie należało uznać za właściwe i zrównoważone, co w konsekwencji nie pozawala na uznanie tego wynagrodzenia za wygórowane. Za powyższym przemawia także okoliczność, że po zakończeniu urlopu wychowawczego, ubezpieczona zamierza powrócić do pracy na dotychczasowym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem wskazanym w aneksie do umowy o pracę z dnia 24 lipca 2019 r. i nadal świadczyć pracę w firmie (...).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie powoływał się na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2009 r. (III UK 7/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie każda nieadekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego. Może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie w sposób rażący odbiega od wartości wykonywanej pracy. Ponadto, 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. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła taka sytuacja. Jak zostało wskazane, kwota, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie może być oceniona jako zbyt wysoka i rażąco wygórowana. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonej, jak również do odpowiedzialności, jaką ponosiła.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę A. Ł. ustalone od dnia 1 sierpnia 2019 r. na kwotę 9.500 zł, było usprawiedliwione i godziwe, a także zachodziła ekwiwalentność między jego wysokością a rodzajem, ilością i jakością pracy ubezpieczonej. Z kolei

organ rentowy, który twierdził przeciwnie, nie dowiódł prawidłowości swego stanowiska, choć przypomnieć należy, że wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Z tych też względów, w punkcie pierwszym wyroku Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że od dnia 1 sierpnia 2019 r., A. Ł. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. M. z podstawą wymiaru składek zgodnie z zawartym aneksem do umowy o pracę z dnia 24 lipca 2019 r. na stanowisku brand managera w wymiarze czasu pracy na pełen etat z wynagrodzeniem określonym na kwotę 9.500 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), zasądając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującego M. M. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.