

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 stycznia 2022 r. w Warszawie

sprawy K. G.

z udziałem J. L.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania K. G.

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

z dnia 24 listopada 2020 r. znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe) K. G. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek J. L. od 27 marca 2020 r., wynosi 3700 (trzy tysiące siedemset) złotych.

Sygn. akt VII U 131/21

## UZASADNIENIE

W dniu 29 grudnia 2020 r. K. G. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 24 listopada 2020 r. znak (...), zaskarżając ją w całości wniosła o jej zmianę i orzeczenie, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek J. L. od 27 marca 2020 r. wynosi 3.700 zł miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołująca wskazała, że w materiale dowodowym znajduje się szereg dokumentów potwierdzających, że była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, np. umowa o pracę czy lista obecności. Skoro zatem całość materiału dowodowego potwierdza, że odwołująca została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, to w tym zakresie decyzja organu rentowego jest wadliwa. Odwołująca zaznaczyła, że nie ma wpływu na wskazywane przez ZUS i nieznaną jej omyłki pisarskie księgowego jej pracodawcy. Niezależnie od wadliwie ustalonego wymiaru czasu pracy, organ rentowy całkowicie błędnie uznał, iż za wykonywaną przez odwołującą pracę należy się minimalne wynagrodzenie, w sytuacji, gdy zawarta umowa opiewała na kwotę 3.700 zł brutto. Odwołująca została zatrudniona na stanowisku menadżerskim, a umowa o pracę została zawarta przed pandemią. Interpretacja stanu faktycznego przez organ rentowy w decyzji jest taka, że każdy pracownik sklepu powinien zarabiać minimalne wynagrodzenie, niezależnie od tego, czy tylko układa towar na półkach, czy też odpowiada za wszystkie aspekty

pracy sklepu i jego kierownikiem. W ocenie odwołującej fakt, iż W. M. zarabia minimalne wynagrodzenie za swoją pracę i częściowo wykonuje te same obowiązki, jak odwołująca na początku swojej pracy, to w żadnym wypadku nie można uznać, iż powinny zarabiać tyle samo. Odwołująca podkreśliła, że została zatrudniona na stanowisko zastępcy kierownika sklepu, a jej zadaniem było prowadzenie sklepu w całości. Odwołująca zaznaczyła, że ma duże doświadczenie, jest osobą bardzo odpowiedzialną, solidną, samodzielną i zaradną, ma wyższe wykształcenie i wynagrodzenie za pracę w wysokości 3.700 zł brutto nie może powinno zostać uznane za wygórowane. Sytuacja pracodawcy wymagała zatrudnienia odwołującej, od dawna poszukiwał kogoś na stanowisko kierownika sklepu, zamieszczając m.in. w tym celu ogłoszenie o pracę już w listopadzie 2019 r. Wynagrodzenie odwołującej ma więc odzwierciedlenie zarówno w jej cechach osobistych, jak i realiach rynkowych (odwołanie, k. 3 – 6 a.s.).

W odpowiedzi na powyższe odwołanie **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że odwołująca od 27 marca 2020 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Od 5 maja 2020r. Ubezpieczona była niezdolna do pracy z powodu choroby, z kolei od 17 sierpnia 2020 wystąpiła z żądaniem wypłaty zasiłku macierzyńskiego. W kwietniu i maju 2020 płatnik zgłosił K. G. do ubezpieczeń w wymiarze 1/2 etatu. Ubezpieczona nie odbyła obowiązkowych badań lekarskich przed zatrudnieniem u płatnika składek. Odnosząc się do załączonych dokumentów organ rentowy wskazał, że umowa o pracę nie jest dokumentem potwierdzającym świadczenie pracy na powierzonym stanowisku. Z kolei orzeczenie lekarskie z dnia 15 stycznia 2020r. do pracy na stanowisku menedżera sprzedaży zostało wydane na potrzeby pracy u poprzedniego pracodawcy, jak również dotyczy innego stanowiska. Podobnie bez wpływu na postępowanie pozostają dokumenty zgłoszeniowe do ubezpieczenia społecznego u poprzedniego pracodawcy. W ocenie organu wynagrodzenie ustalone przez strony zostało przyjęte w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odwołująca nie zdążyła być samodzielnym pracownikiem, nadto jej obowiązki przejęła W. M., która świadczy pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Okoliczność skorygowania przez płatnika składek wymiaru etatu w ZUS po dacie wydania zaskarżonej decyzji pozostaje bez wpływu na stanowisko organu rentowego, albowiem organ wydał decyzję w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w dacie zakończenia postępowania administracyjnego (odpowiedź na odwołanie, k. 44-22-23v. a.s.).

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

J. L. wspólnie z żoną M. L. prowadzi sklepy (...), prowadzenie własnej działalności gospodarczej rozpoczął od 1 września 2011 r., przeważający przedmiot działalności stanowi sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. Sprzedaż prowadzona jest w sklepach (...) pod adresem ul. (...) w W. i ul. (...) w W., inne sklepy są zarejestrowane na działalność gospodarczą M. L. (wydruk CEiDG, k. 7 a.r., wyjaśnienia J. L., k. 29 – 30 a.r.).

K. G. posiada doświadczenie w pracy na stanowiskach managerskich od 2007r., ostatnio była zatrudniona w branży usługowo spożywczej zajmującej się cateringiem na stanowisku menedżera sprzedaży w (...), a wcześniej w branży beauty jako brand affiliate w firmie (...) (CV, k. 35-35v. a.r.).

J. L. z uwagi na dużą rotację pracowników w prowadzonych przez niego sklepach od listopada 2019 r. poszukiwał pracownika na stanowisko kierownika sklepu, który odciążałby go z obowiązków prowadzenia sklepu, które dzielił wraz z żoną. Z polecenia spotkał się z K. G. i po rozmowie postanowił ją zatrudnić, gdyż ubezpieczona posiadała spore doświadczenie w sprzedaży i wykazała się inteligencją. Płatnik porozumiał się z ubezpieczoną co do tego, że po przeszkoleniu oraz wdrożeniu założy ona własny sklep (...), co będzie dla płatnika składek korzystne z uwagi na bonusy otrzymywane od sieci (...) (wiadomość e-mail z 20 listopada 2019 r., k. 42, wydruk strony internetowej wiadomościhandlowe.pl, k. 43 a.r., zeznania K. G., k. 108-109 a.s.).

K. G. i J. L. w dniu 24 lutego 2020 r. zawarli umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku zastępcy kierownika sklepu (...) nr (...) przy ul. (...) w W.. Jako datę rozpoczęcia pracy oznaczono dzień 27 marca 2020

r. Wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 3.700 zł brutto miesięcznie. Do obowiązków ubezpieczonej należały obowiązki kasjera-sprzedawcy, a ponadto: zarządzanie gospodarką magazynową, tworzenie zamówień, tworzenie inwentaryzacji, protokoły likwidacji, sprawdzanie faktur zakupowych. W dniu 27-30 marca 2020 r. K. G. odbyła wstępne szkolenie BHP. Ubezpieczona posiadała ważne orzeczenie lekarskie z dnia 24 stycznia 2020 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku managera ds. sprzedaży (umowa o pracę z dnia 24 lutego 2020 r., k. 21 a.r., karta wstępnego szkolenia BHP, k. 33 a.r., orzeczenie lekarskie z dnia 24 stycznia 2020 r., k. 32 a.r., wyjaśnienia W. M., k. 50 a.r., zeznania K. G., k. 108 – 109 a.s., zeznania J. L., k. 109 – 110 a.s.).

Pracę ubezpieczonej nadzorował J. L.. K. G. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy po 8 godzin dziennie od 6:00 do 14:00, od 8:00 do 16:00 lub od 12:00 do 20:00 w marcu w różne dni tygodnia, a w kwietniu od poniedziałku do piątku oraz podpisywała listy obecności. Ubezpieczona zajmowała się obsługą klientów na kasie i przyjmowaniem towaru, ale oprócz tego, zamawiała towar, sprawdzała stan magazynowy, wykonywała inwentaryzację towaru, sprawdzała faktury. J. L. przekazał ubezpieczonej swoje obowiązki związane z prowadzeniem sklepu i przyuczał ją pod kątem otwarcia własnego sklepu. Wynagrodzenie było wypłacane gotówką do rąk własnych i kwitowane na dowodach wypłaty własnoręcznym podpisem przez odwołującą, lub przelewem na rachunek bankowy (listy obecności, k. 36-37 a.r., raport sprzedaży ilościowej wg kasjera od 1 kwietnia 2020 r. do 20 kwietnia 2020 r., dowód wypłaty, k. 38, potwierdzenie przelewu, k. 39 a.r., wyjaśnienia W. M., k. 50 a.r., zeznania K. G., k. 108 – 109 a.s., zeznania J. L., k. 109 – 110 a.s.).

W sklepie (...) przy ul. (...) w W. od listopada 2019 r. pracowała także W. M. zatrudniona na stanowisku kasjera – sprzedawcy za minimalnym wynagrodzeniem wynoszącym 1.300 zł brutto za 1/2 etatu, do jej obowiązków należała obsługa klientów na kasie, przyjmowanie towaru, układanie towaru na półkach, sprawdzanie braków na półkach celem zamówienia brakującego towaru. W. M. także pracowała zmianowo i również podpisywała listy obecności (wyjaśnienia W. M., k. 50 a.r.).

K. G. w dniu 24 lutego 2020r. była w 16 tygodniu drugiej ciąży, a w dniu podjęcia pracy 27 marca 2020 r. w 20 tygodniu prawidłowo przebiegającej ciąży. Ubezpieczona była zdolna do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy od daty zawarcia umowy o pracę do dnia powstania niezdolności do pracy (opinia biegłego z zakresu ginekologii, k. 62 a.s.).

K. G. od dnia 21 kwietnia 2020r. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży. W czasie niezdolności do pracy K. G. jej obowiązki związane z prowadzeniem sklepu przejął J. L. oraz w częściowo W. M. w zakresie obowiązków związanych z obsługą klientów na kasie i uzupełnieniem oraz zamawianiem towaru (wyjaśnienia W. M., k. 50 a.r., zeznania K. G., k. 108 – 109 a.s., zeznania J. L., k. 109 – 110 a.s.).

W dniu 24 września 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia za K. G. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z J.

L.. Po przeprowadzeniu postępowania ZUS (...) Oddział w W. wydał w dniu 24 listopada 2020 r. znak (...) w której ustalił, że od dnia 27 marca 2020 r. podstawa wymiaru składek K. G. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika J. L. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na 1/2 etatu (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z urzędu, k. 12-15v. a.r., decyzja ZUS z 24 listopada 2020 r., k. 68-72 a.r., decyzja ZUS z 27 stycznia 2021 r., k. 76 -76v. a.r.).

K. G. złożyła odwołanie od w/w decyzji (odwołanie, k. 3-6 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, obejmujący dowody z dokumentów, zeznań odwołującej K. G. i zainteresowanego J. L. oraz z uwzględnieniem opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii S. B..

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania odwołującej K. G. i zainteresowanego J. L. albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Zainteresowany wskazał także na racjonalne powody, dla których zatrudnił ubezpieczoną w sklepie (...) za określonym

wynagrodzeniem w wymiarze pełnego etatu, podkreślając, że uczynił to z uwagi na zamiar otwarcia przez ubezpieczoną swojego sklepu (...) – celem uzyskania premii od sieci (...), co wiązało się z koniecznością przyuczenia ubezpieczonej do prowadzenia sklepu, a nie tylko do wykonywania przez nią zadań sprzedawcy – kasjera. Poza tym Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że w dużej mierze relacje odwołującej i zainteresowanego, znalazły potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, wskazujących na charakter wykonywanych przez ubezpieczoną czynności. Sąd miał na uwadze, że powyższe potwierdziły również pisemne wyjaśnienia złożone do akt organu rentowego przez innego pracownika płatnika składek - W. M. zatrudnioną na stanowisku kasjera – sprzedawcy, która potwierdziła okoliczności świadczenia pracy przez ubezpieczoną oraz zajmowane przez nią stanowisko menedżera sklepu.

W toku postępowania Sąd Okręgowy przeprowadził również dowód z opinii biegłego ginekologa celem ustalenia, w jakiej dacie ubezpieczoną prawdopodobnie dowiedziała się o ciąży oraz czy była zdolna do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy od 27 marca 2020 r. Zdaniem Sądu opinia została sporządzona w sposób rzetelny – biegły wyczerpująco odniósł się do przedstawionych mu zagadnień i szczegółowo uzasadnił formułowane w opinii wnioski w zakresie tezy dowodowej. Waleń dowodowy opinii nie budził wątpliwości Sądu, strony nie wnosiły wobec nich zastrzeżeń. Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego, a Sąd uznał, iż jest on wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

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

Odwołanie K. G. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 24 listopada 2020 r. znak (...) zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd zważył, że w zaskarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował fakt wykonywania pracy przez odwołującą w wymiarze pełnego etatu na rzecz płatnika składek J. L. wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 3.700 zł brutto miesięcznie od dnia 27 marca 2020 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 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami 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 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 § 2 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

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

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i 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. W konsekwencji przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez

pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży K. G. i wystąpienie w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. Sąd na podstawie opinii biegłego z zakresu ginekologii ustalił, że K. G. zawierając umowę o pracę w dniu 24 lutego 2020r. była w 16 tygodniu drugiej ciąży, a w dniu podjęcia pracy 27 marca 2020 r. w 20 tygodniu prawidłowo przebiegającej ciąży. Ubezpieczona była zdolna do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy od daty zawarcia umowy o pracę do dnia powstania niezdolności do pracy. Reasumując w ocenie Sądu ubezpieczona z całą pewnością mogła wykonywać pracę w wymiarze pełnego etatu nawet będąc w ciąży, ponieważ nie istniały ku temu przeciwwskazania, natomiast charakter wykonywanych przez nią czynności nie był nadmiernym obciążeniem nawet dla kobiety w ciąży. Z kolei nawet jeżeli ubezpieczona podpisując umowę o pracę wiedziała, że jest w ciąży, ponieważ była to jej druga ciąża, nie stanowiło to naruszenia zasad współżycia społecznego. W orzecznictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Podkreśla się przy tym, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd w rozpatrywanej sprawie dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że niezgodnie z prawem została wydana zaskarżona decyzja, a stanowisko odwołującej K. G. było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem K. G. w sklepie (...) nr (...) przy ul. (...) w W. prowadzonym przez płatnika składek J. L.. Jak wynika z zeznań zainteresowanego, płatnik składek miał potrzebę zatrudnienia K. G. z uwagi na fakt, że wraz z żoną prowadził sklepy (...). Z uwagi na dużą rotację pracowników w prowadzonych przez niego sklepach od listopada 2019 r. poszukiwał pracownika na stanowisko kierownika sklepu, który odciążąłby go z obowiązków prowadzenia sklepu, które dzielił wraz z żoną. Z K. G. płatnik składek na wstępie porozumiał się co do tego, że po przeszkoleniu oraz wdrożeniu założy ona własny sklep (...), co będzie dla płatnika składek korzystne z uwagi na bonusy otrzymywane od sieci (...). Odwołująca posiadała spore doświadczenie w sprzedaży, wykazała się również inteligencją, dlatego płatnik składek postanowił ją zatrudnić na stanowisko kierownika sklepu, który miał w przyszłości po przeszkoleniu otworzyć własny sklep (...) jako franczyzobiorca. Wobec tego ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy umowę na rzecz płatnika składek od 27 marca 2020 r. w wymiarze pełnego etatu. Powyższe niewątpliwie świadczy o tym, że ubezpieczona już od 27 marca 2020 r. podjęła pracę w sklepie w wymiarze pełnego etatu, co potwierdzają listy obecności oraz oświadczenie innego pracownika płatnika składek W. M. zatrudnionej na stanowisku kasjera – sprzedawcy. Ubezpieczona pracowała bowiem po 8 godzin dziennie, w marcu w różne dni, także w soboty, a w kwietniu od poniedziałku do piątku. Ubezpieczona oprócz obsługi klientów na kasie wykonywała także szereg innych czynności wykraczających poza obowiązki kasjera – sprzedawcy, które skupiały się wyłącznie na obsłudze klienta i przyjmowaniu dostaw, była ona przyuczana przez zainteresowanego do prowadzenia sklepu, po to aby otworzyć w przyszłości własny sklep (...). W ocenie Sądu, opisane okoliczności, miały wpływ nie tylko na podjęcie decyzji

o zatrudnieniu ubezpieczonej w wymiarze pełnego etatu, lecz również na wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, jakie miało przysługiwać K. G..

Dla oceny wysokości wynagrodzenia odwołującej istotne znaczenie miał również charakter powierzonych i wykonywanych przez nią obowiązków. Poza typowymi obowiązkami kasjera – sprzedawcy do jej obowiązków należały również czynności związane z prowadzeniem sklepu, sprawdzaniem stanów magazynowych, uzupełnianiem braków towaru, zamawianiem towaru, obsługą faktur, inwentaryzacją. Poza tym wykonywała wszystkie obowiązki kasjera – sprzedawcy. Większa ilość obowiązków ubezpieczonej było spowodowane odciążeniem z części obowiązków J. L. oraz zamiarem otwarcia przez nią własnego sklepu (...) w przyszłości. W ocenie Sądu uzasadnione było więc przyznanie K. G. wynagrodzenia w kwocie 3.700 zł brutto miesięcznie za pełen etat. Przyznanie ubezpieczonej wyższego wynagrodzenia niż innemu pracownikowi płatnika składek W. M. zatrudnionej na stanowisku kasjera – sprzedawcy, był uzasadnione tym, że ubezpieczona miała poza obowiązkami kasjera – sprzedawcy inne obowiązki, których nie wykonał kasjer – sprzedawca, co potwierdziły również wyjaśnienia W. M., której wynagrodzenie wynosiło 2.600 za pełen etat. W ocenie Sądu w tym zakresie działanie płatnika składek był zrozumiałe i logiczne. Zainteresowany prowadził wraz z żoną kilka sklepów (...), potrzebował więc realnej pomocy w prowadzeniu sklepu na poziomie kierownika, który odciążałby go od obowiązków, a jednocześnie miał możliwość przyuczenia się w prowadzeniu sklepu, który w przyszłości miała otworzyć ubezpieczona na własny rachunek. Płatnik składek niewątpliwie liczył również na otrzymanie z tego tytułu bonusu finansowego. Sieć (...) przyznawała bowiem finansowe premie osobom, które polecą do sieci nowego franczyzobiorcę. Premia finansowa od sieci (...) była przyznawana w momencie rozpoczęcia współpracy z poleconym przez niego kandydatem. W tym zakresie Sąd Okręgowy oparł się na wiarygodnych zeznaniach odwołującej i zainteresowanego oraz na oświadczeniach płatnika składek i wyjaśnieniach W. M. złożonych w trakcie postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym. W takiej sytuacji, ustalenie dla K. G. wynagrodzenia w kwocie 3.700 zł brutto miesięcznie za pełen etat nie jest wynagrodzeniem zbyt wysokim, czy niegodziwym biorąc pod uwagę w/w okoliczności. Organ rentowy nie kwestionował możliwości finansowych płatnika składek, dlatego też ta okoliczność nie stanowiła przedmiotu sporu i nie była rozpatrywana przez Sąd. Należało więc przyjąć, że możliwości finansowe płatnika składek umożliwiały zatrudnienie ubezpieczonej za wynagrodzeniem 3.700 zł brutto miesięcznie. W ocenie Sądu wynagrodzenie w wysokości 3.700,00 zł brutto osiągnięte przez kierownika sklepu biorąc pod uwagę zarobki na tym stanowisku w W., nie jest dużo wyższe od wynagrodzenia kasjera – sprzedawcy ustalone na kwotę 2.600 zł brutto w przeliczeniu na pełen etat. Z uwagi na powyższe nie sposób uznać wynagrodzenia K. G. za wygórowane, bowiem wskazane okoliczności potwierdzają, że płaca ubezpieczonej ustalona na kwotę 3.700,00 zł brutto za pełen etat, była płacą adekwatną do realizowanych obowiązków, ilości i jakości pracy oraz kwalifikacji, a nadto godziwą.

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 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, gdyby 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 doświadczenie, ilość i jakość świadczonej pracy, istotność z punktu widzenia interesów pracodawcy przemawiają za uznaniem jako należnej i adekwatnej kwoty wynagrodzenia ustalonej na kwotę 3.700,00 zł brutto. Jednocześnie biorąc pod uwagę rzeczywistą potrzebę gospodarczą J. L., 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.

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 2009r. (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 rażąco 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 oraz jej doświadczenia.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę K. G. ustalone od dnia 27 marca 2020 r. na kwotę 3.000,00 zł brutto 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 2010r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Z tych też względów, w pkt 1 wyroku Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję ustalając, że od 27 marca 2020 r. podstawa wymiaru składek K. G. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u J. L. stanowi kwotę 3.700,00 złotych brutto za pełen wymiar etatu.