

Sygn. akt VII U 744/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant sekr. sąd. Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 listopada 2021 r. w Warszawie

sprawy K. I.

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania K. I.

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

26 marca 2021 r. nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 26 marca 2021 r. nr (...) w ten sposób, że stwierdza, że Pani K. I. od 03.11.2020 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W. z podstawą wymiaru składek 8.914,50 zł,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz K. I. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

K. I. w dniu 21 kwietnia 2021 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 26 marca 2021 r. nr (...) i wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez orzeczenie, że od 3 listopada 2020 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek 8.914,50 zł.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych zmniejszył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. 2.800 zł brutto, bezpodstawnie uznając, że faktyczne wynagrodzenie powódki na stanowisku account manager w wysokości 8.914,50 zł zostało ustalone niezgodnie z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zdaniem odwołującej jest to działanie nieuprawnione, gdyż strony umowy o pracę miały prawo do swobodnego kształtowania wynagrodzenia, które zostało ustalone na warunkach rynkowych, biorąc pod uwagę wykształcenie, kwalifikacje

zawodowe i doświadczenie odwołującej w branży reklamowej. Odwołująca ma wykształcenie wyższe - jest magistrem stosunków międzynarodowych i była słuchaczką podyplomowych studiów na kierunku projektowanie graficzne. Zna biegle cztery języki i posiada doświadczenie w branży. Od września 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. odwołująca pracowała w jednej z największych agencji reklamowych w kraju, na stanowisku (...). Przez 2 lata i 4 miesiące odwołująca zdobywała doświadczenie w realizacji projektów reklamowych, a jej zakres obowiązków stopniowo się poszerzał. Wynagrodzenie zasadnicze miesięczne od 1 stycznia 2018 r. wynosiło 4.500 zł brutto. Od września 2019 r. odwołująca rozpoczęła współpracę z agencją reklamową (...), gdzie zaproponowano jej przygotowywanie koncepcji kreatywnych oraz autorskie opracowywanie scenariuszy telewizyjnych reklam - na zasadzie umów o dzieło z przeniesieniem praw autorskich. Na podstawie ostatnich 3 miesięcznych umów o dzieło od sierpnia do października 2020 r. odwołująca przygotowywała koncepcję kreatywną oraz autorskie opracowanie scenariuszy do reklamy TV marki (...) oraz (...). Każda z tych umów opiewała na kwotę wynagrodzenia 5.464,00 zł brutto i takie kwoty zostały odwołującej wypłacone. Stanowisko (...) od listopada 2020 r. zaproponował odwołującej w imieniu agencji (...) z uwagi na zwiększenie liczby klientów, za zatrudnieniem odwołującej przemawiało to, że współpracowała z agencją na podstawie umów o dzieło, tworząc scenariusze reklamowe oraz fakt, że pracowała wcześniej w dużej sieciowej agencji (...) w dziale (...). To właśnie doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku w znanej agencji marketingowej oraz znajomość z kilkumiesięcznej współpracy zadecydowała o zatrudnieniu odwołującej na stanowisku (...) na umowę o pracę. Wynagrodzenie ustalono na podstawie wynagrodzeń obowiązujących na rynku na podobnych stanowiskach, biorąc pod uwagę kwalifikacje i doświadczenie zawodowe odwołującej. Na stanowisku (...) odwołująca odpowiedzialna była za relacje z klientami agencji, koordynację działań wewnątrz agencji i planowanie z działem kreacji, briefowanie kreacji na podstawie informacji pozyskiwanych od klienta. Odwołująca koordynowała pracę szeregu podwykonawców agencji. Odwołująca wskazała ponadto, że średnie wynagrodzenie na rynku na stanowisku (...) w branży reklamowej wynosi 8.050 zł -10.500 zł brutto (odwołanie, k. 3-11 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 z uwagi na zgłoszenie wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego dla K. I. po krótkim okresie od ustalenia wysokiej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, Oddział przeprowadził postępowanie wyjaśniające. W toku przeprowadzonego postępowania ustalił, że K. I. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) Sp. z o. o. od dnia 3 listopada 2020 r. jako pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy z podstawą wymiaru składek w kwocie 8.914,50 zł. Przy czym ubezpieczona od 4 stycznia 2021 r. pozostaje niezdolna do pracy, zaś od 26 stycznia 2021 r. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego (zaświadczenia lekarskie z kodem B - oznaczającym niezdolność do pracy przypadającą w okresie ciąży). Zdaniem organu rentowego ani płatnik, ani ubezpieczona nie przedstawili w toku postępowania przed organem rentowym dokumentacji potwierdzającej wykonywanie przez ubezpieczoną czynności w zakresie, jak wynikałoby to z zawartej umowy o pracę i uzasadniałoby ustalenie wynagrodzenia w zadeklarowanej kwocie. Deklarowane wynagrodzenie za K. I., znacznie odbiega od wynagrodzenia uzyskiwanego przez innych pracowników zatrudnionych w spółce. W ocenie organu rentowego ustalona wysokość wynagrodzenia od 3 listopada 2020 r. została ustalona wyłącznie w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego, ustalone wynagrodzenie dla K. I. od 3 listopada 2020 r. nie miało na celu odpłaty za pracę wykonywaną, lecz uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy powołał szereg orzecznictwa Sądu Najwyższego, które stanowi o tym, że nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w umowie o pracę może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Postanowienie umowy o pracę jest w tym zakresie nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, z uwagi na świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (odpowiedź na odwołanie, k. 36-38 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. została wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS w dniu 14 października 2008 r. Wspólnikami są J. K. posiadający 34 udziały, R. M. posiadający 34 udziały, M. S. (1) posiadający 30 udziałów, M. W. (1) posiadający 34 udziały. Prezesem zarządu spółki jest R. M., członkami zarządu J. K., M. S. (1) i M. W. (1). Głównym przedmiotem działalności spółki jest reklama (odpis KRS, k. 41-46 a.s.).

Spółka do 30 listopada 2020 r. zatrudniała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony 6 osób w tym: M. S. (2) na stanowisku account supervisor w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem 1.950,00 zł i M. W. (2) na stanowisku doradcy strategicznego w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu za wynagrodzeniem 1.339,72 zł. Aktualnie spółka zatrudnia oprócz K. I., 4 osoby na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony: Z. G. na stanowisku producenta w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 8.515,88 zł, A. K. na stanowisku (...) w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu za wynagrodzeniem 1.125,00 zł, W. T. na stanowisku (...) w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu za wynagrodzeniem 1.413,00 zł, E. Z. na stanowisku financial managera wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 5.887,00 zł od 1 stycznia 2021 r. Ponadto z płatnikiem składek współpracuje na zasadzie (...) – K. F. prowadząca własną działalność gospodarczą i otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 7.800,00 zł netto. (zestawienie osób zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. –teczka a/o, zeznania K. F., k. 80 a.s.).

K. I. ukończyła w 2015 r. studia licencjackie na kierunku stosunki międzynarodowe na Uniwersytecie (...) w L. oraz studia magisterskie na kierunku stosunki międzynarodowe na Uniwersytecie (...) w 2017 r., ponadto była słuchaczką (...) Szkoły (...) w 2017 r. na kierunku projektowanie graficzne. Ubezpieczona zna cztery języki: polski, angielski, rosyjski i ukraiński (dyplom ukończenia studiów, k. 50 a.r., kwestionariusz osobowy, k. 51, CV, k. 13-14 a.s.).

Ubezpieczona w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 listopada 2019 r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku junior executive (świadczenie pracy z 2 grudnia 2019 r., k. 52 a.r.).

W dniu 2 stycznia 2020 r. K. I. po raz pierwszy nawiązała współpracę z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w ramach umowy o dzieło, na podstawie której zobowiązała się do wykonania koncepcji kreatywnej oraz autorskich opracowań scenariuszy reklamy TV dla marki (...) za wynagrodzeniem w wysokości 5.464,00 zł. Umowa została zawarta na jeden miesiąc. Ubezpieczona i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarli jeszcze umowy o dzieło o tożsamej treści w miesiącach lutym 2020 r., marcu 2020 r., kwietniu 2020 r., maju 2020 r. - przedmiotem umowy było opracowanie scenariuszy reklamy dla marki (...), w czerwcu 2020 r. również dla marki (...), w lipcu 2020 r. dla (...), w sierpniu dla marki (...), wrześniu 2020 r. dla (...), październiku 2020 r. dla (...) (umowy o dzieło wraz z załącznikami, k. 60-142 a.r., zeznania K. I., k. 81 a.s., zeznania M. W. (2), k. 82 -84 a.s.).

W dziale (...) nastąpiło zwiększenie ilości klientów agencji o marki: (...), (...), (...) w związku z tym zachodziła potrzeba szybkiego zatrudnienia (...), M. W. (2) – szef działu (...) potrzebował osoby godnej zaufania na to stanowisko, ale nie miał czasu na prowadzenie rekrutacji, dlatego postanowił zatrudnić na tym stanowisku K. I., co do której nie miał wątpliwości, że będzie sprawnym account managerem (zeznania M. W. (2), k. 82 -84 a.s.).

W dniu 3 listopada 2020 r. K. I. zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem w wysokości 8.914,50 zł brutto. W dniu 28 października 2020 r. ubezpieczona odbyła szkolenie bhp. Orzeczeniem z dnia 3 listopada 2020 r. lekarz medycyny pracy stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku (...). Praca była wykonywana przez ubezpieczoną w godzinach 9:00-17:00 od poniedziałku do piątku. Z uwagi na pandemię COVID 19 praca odbywała się zdalnie raz w tygodniu we wtorki zespół (...) do którego należała ubezpieczona spotykał się poprzez aplikację (...). Bieżąca praca i kontakty z klientami odbywały się za pomocą e-mail oraz aplikacji zoom, teams i telefonu. Odwołująca posługiwała się w tym celu służbową skrzynką e-mail (umowa o pracę z 3 listopada 2020 r., k. 41-43 a.r., oświadczenie o przeszkoleniu, k. 44 a.r., orzeczenie lekarskie, k. 49 a.r., oświadczenie świadka M. W. (1), k. 16 a.r., wiadomości e-mail, k. 20-24 i 26-38 a.r., zeznania świadka M. S. (2), k. 79 a.s., zeznania K. I., k. 81 a.s., zeznania M. W. (2), k. 82 -84 a.s.).

Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku (...) należała przede wszystkim obsługa klienta – (...), (...) oraz częściowo wspierała obsługę (...), a poza tym była odpowiedzialna za prowadzenie i realizacja projektów na rzecz klientów

agencji, przyjmowanie zleceń i koordynowanie ich wykonania za pomocą działu kreatywnego, utrzymywanie relacji z klientami i podmiotami współpracującymi z agencją, udział w wycenach i przygotowywaniu ofert (oświadczenie świadka M. W. (1), k. 16 a.r., pismo K. I. z 17 marca 2021 r., k. 14 a.r., oświadczenie świadka K. F., k. 15 a.r., oświadczenie świadka M. S. (2), k. 17 a.r., wiadomości e-mail, k. 20-24 i 26-38 a.r., zeznania świadka M. S. (2), k. 79 a.s., zeznania K. F., k. 80 a.s., zeznania K. I., k. 81 a.s., zeznania M. W. (2), k. 82 -84 a.s.).

W dniu 3 listopada 2020 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zgłosiła K. I. do obowiązkowych ubezpieczeń. Płatnik składek wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za miesiąc listopad 2020 r. w wysokości 6.650,02 zł, grudzień 2020 r. w wysokości 7.500,00 zł, w styczniu 2021r. w wysokości 7.466,80 zł, w lutym 2021r. w wysokości 1.250,02 zł (druk ZUS ZUA, potwierdzenia przelewów – teczka a/o).

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w 2020 r. osiągnęła dochód w wysokości 711.016,07 zł (deklaracja CIT-8 za 2020 r. – teczka a/o).

W trakcie nieobecności K. I. płatnik składek nawiązał współpracę S. B., który przejął część obowiązków, natomiast obsługę klienta (...) przejęła K. F., a po trzech miesiącach M. S. (2) (zeznania M. W. (2), k. 83 a.s.).

K. I. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą w okresie od dnia 4 stycznia 2021 r., z dniem 23 lutego 2021 r. wystąpiła do ZUS (...) Oddział w W. z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 26 stycznia 2021 r. do 23 lutego 2021 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 z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Po przeprowadzeniu postępowania ZUS (...) Oddział w W. wydał w dniu 26 marca 2021 r. decyzję nr (...) w której stwierdził, że K. I. od 3 listopada 2020 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u w/w płatnika składek z podstawą wymiaru składek 2.800,00 zł (decyzja ZUS z dnia 26 marca 2021 r., k. 2 -3 a.r., wniosek o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem, k. 4 -5 a.r.).

K. I. złożyła odwołanie od w/w decyzji (odwołanie, k. 3-11 a.s.).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego oraz aktach osobowych dotyczących ubezpieczonej, zeznania świadków M. S. (2), K. F., oraz zeznania ubezpieczonej K. I. i zeznania zainteresowanego M. W. (2). Dokumenty zgromadzone w aktach niniejszej sprawy, 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 zeznania świadków M. S. (2), K. F., odwołującej K. I. i zainteresowanego M. W. (2), albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Zainteresowany oraz świadek M. S. (2) w sposób zgodny opisali okoliczności dotyczące charakteru wykonywanej przez odwołującą K. I. pracy oraz powierzonego jej zakresu obowiązków. Z zeznań tych niewątpliwie wynika, że odwołująca miała zakres obowiązków polegający na obsłudze klientów – (...), (...) oraz (...), a poza tym była odpowiedzialna za prowadzenie i realizację projektów na rzecz klientów agencji, korespondowała z klientami e-mailowo, co potwierdzają również złożone do akt organu rentowego wiadomości e-mail, wymieniane przez K. I. z ww. klientami. Odwołująca posługiwała się w tym celu służbową skrzynką e-mail. Odwołująca realizowała powierzone jej zadania zarówno w domu, jak i w siedzibie płatnika składek. Zainteresowany wskazał także na racjonalne powody, dla których zatrudnił ubezpieczonej w swojej firmie za określonym wynagrodzeniem, podkreślając, że z uwagi na pozytywne dotychczasowe efekty pracy ubezpieczonej na podstawie umów o dzieło, jej doświadczenie i konieczność szybkiego obsadzenia stanowiska, postanowił w listopadzie 2020 r. nawiązać z nią stałą współpracę w oparciu o stosunek pracy. Wyjaśnił także, że po odejściu ubezpieczonej na zwolnienia lekarskie nawiązał współpracę S. B., który przejął część obowiązków, natomiast obsługę klienta (...) przejęła K. F., a po trzech miesiącach M. S. (2). Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że w dużej mierze relacje świadków, a przede wszystkim stron postępowania, znalazły potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, wskazujących na charakter wykonywanych

przez ubezpieczoną czynności. Z tego też względu, Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych powodów, aby kwestionować ich wiarygodność w jakiegokolwiek części.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. I. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 26 marca 2021 r. nr (...) zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd zważył, że w zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania pracy przez odwołującą K. I. na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony od dnia 3 listopada 2020 r.

Był to skutek przeprowadzonej przez organ rentowy kontroli 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 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 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. 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, 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 – jak podniosła strona skarżąca w odwołaniu, 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 obowiązuje 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 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. 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 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 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 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 z dnia 26 marca 2021 r., był fakt ciąży K. I. i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W orzecznictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Podkreśla się przy tym, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd dokonał w przedmiotowej sprawie 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 zaskarżona decyzja nie odpowiada prawu, natomiast stanowisko strony odwołującej, zasługuje na aprobatę.

Analizując szczegółowo kwalifikacje ubezpieczonej, ilość i jakość świadczonych przez nią prac, Sąd ocenił, że nie można uznać, jakoby otrzymywana przez odwołującą wysokość wynagrodzenia na poziomie 8.914,50 zł brutto była sztucznie zawyżona w celu uzyskania wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. K. I. jest z całą pewnością osobą mającą wysokie kwalifikacje do pracy w agencji reklamowej chociażby z uwagi na posiadane przez nią wyższe wykształcenie z zakresu stosunków międzynarodowych, znajomość projektowania graficznego, posługiwanie się czterema językami i doświadczenie zawodowe w pracy w branży reklamowej. Wskazać należy, że ubezpieczona od 1 stycznia 2018 r. do 30 listopada 2019 r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku junior executive, a już od stycznia 2020 r. rozpoczęła współpracę z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umów o dzieło, których przedmiotem było tworzenie scenariuszy reklam. Już wtedy jej wynagrodzenie wynosiło 5.464,00 zł, chociaż do jej obowiązków należało wyłącznie tworzenie scenariuszy reklam. Przez ten okres dogłębnie poznała branżę reklamową, zapoznała się ze specyfiką pracy w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Zatem nic dziwnego, że okazała się idealną kandydatką na stanowisko (...) w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem w wysokości 8.914,50 zł brutto. W takiej sytuacji, ustalenie dla K. I. w początkowej fazie współpracy kwoty wynagrodzenia niższej niż po przepracowaniu pewnego okresu 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 i kompetentny. W rozpatrywanej sprawie ten mechanizm niewątpliwie został zastosowany.

Od dnia 3 listopada 2020 r. tj. od momentu nawiązania współpracy na podstawie umowy o pracę, zakres zadań ubezpieczonej był większy. K. I. nie tylko zajmowała się obsługą kluczowego klienta (...), w którego obsługę było zawsze zaangażowanych więcej niż jedna osoba, ale także otrzymała innych klientów (...), (...), a poza tym była odpowiedzialna za prowadzenie i realizację projektów na rzecz klientów agencji, przyjmowanie zleceń i koordynowanie ich wykonania za pomocą działu kreatywnego, utrzymywanie relacji z klientami i podmiotami współpracującymi z agencją, udział w wycenach i przygotowywaniu ofert. Wszystkie opisane powyżej czynności, ubezpieczona wykonywała samodzielnie bez udziału osób trzecich. Wobec tego wynagrodzenie minimalne, jakie w tym okresie zamiast ustalonej przez strony kwoty 8.914,50 zł brutto, przyjął Zakład, jest wynagrodzeniem rażąco zaniżonym. Z kolei kwota 8.914,50 zł brutto nie jest płacą zbyt wysoką, czy niegodziwą biorąc pod uwagę w/w okoliczności. Dodatkowo pracodawca, gdy tę kwotę ubezpieczonej wypłacał, odpowiadała ona w pełni jego możliwościom i sytuacji finansowej, w jakiej się wówczas znajdował. Z całą pewnością, biorąc pod uwagę przychody firmy w 2020 r. wskazać należy, że pracodawca miał stosowne środki na wypłatę kwoty 8.914,50 zł brutto. Wyniki finansowe płatnika składek w tym czasie były bardzo dobre, co powoduje, że wypłacanie ubezpieczonej wynagrodzenia w ww. kwocie w spornym okresie od 3 listopada 2020 r. nie pozostawało w sprzeczności z sytuacją finansową, w jakiej znajdowała się firma zainteresowanej.

W związku z opisanymi obowiązkami K. I. ponosiła większą niż wcześniej odpowiedzialność, gdyż odpowiadała przed pracodawcą za prawidłową obsługę klientów, którzy przynosili firmie stały i duży dochód. Przy tym jej czas pracy był większy niż wcześniej, ponieważ ubezpieczona była związana stałymi godzinami pracy i pozostawała do pełnej dyspozycji pracodawcy od 9:00 do 17:00 przez pięć dni w tygodniu. Ponadto jej wynagrodzenie na stanowisku stanowisko (...) w wymiarze pełnego etatu było bardzo zbliżone do wynagrodzenia innego pracownika – Z. G. zatrudnionej na stanowisku producenta za wynagrodzeniem 8.515,88 zł, a więc najbardziej zbliżonym do wynagrodzenia ubezpieczonej. Ponadto inny account manager – K. F. prowadząca własną działalność gospodarczą i współpracująca ze spółką na zasadzie B2B otrzymuje wynagrodzenie z tego tytułu w kwocie 7.800,00 zł netto. Z uwagi na powyższe nie sposób uznać wynagrodzenia K. I. za wygórowane, bowiem inne osoby w spółce posiadały wynagrodzenie na bardzo podobnym poziomie co odwołująca. Wskazane okoliczności potwierdzają, że płaca ubezpieczonej ustalona na kwotę 8.914,50 zł brutto, 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 wielkomięjskich, 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 wystąpiły 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 wymaganych 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 8.914,50 zł brutto. Jednocześnie biorąc pod uwagę rzeczywistą potrzebę gospodarczą agencji reklamowej, jej możliwości finansowe wynikające ze stałego wyraźnego rozwoju. Konieczności zapewnienia należytej obsługi stałym i dochodowym klientom oraz 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 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 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 jej kwalifikacji oraz doświadczenia.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę K. I. ustalone od dnia 3 listopada 2020 r. na kwotę 8.914,50 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 pkt 1 wyroku Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że K. I. od 3 listopada 2020 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. z podstawą wymiaru składek 8.914,50 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności

adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800), według stanu obowiązującego w dacie wniesienia odwołania zasądząc od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej kwotę 1.800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Wartość przedmiotu sporu określona została bowiem poprzez przyjęcie do wyliczenia 12-ktorności różnicy pomiędzy składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od kwoty ustalonej przez strony w umowie o pracę, a składkami na ubezpieczenia społeczne od kwoty wynagrodzenia ustalonej w zaskarżonej decyzji, co mieści się w przedziale pomiędzy 5 a 10 tysięcy złotych.

SSO Renata Gąsior