

*Sygn. akt VII U 661/22*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2023 r. w Warszawie

sprawy S. P.

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

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania S. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 20 kwietnia 2022 roku nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 20 kwietnia 2022 roku nr (...), w ten sposób, że stwierdza, że Pani S. P. jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 2.11.2021 r. z podstawą wymiaru składek 9.790,00 zł brutto,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej S. P. oraz płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. kwoty po 5.400,00 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

(...) sp. z o.o. z siedzibą w P. w dniu 21 czerwca 2022 r. złożyli odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 20 kwietnia 2022 roku nr (...), zarzucając jej:

1. naruszenie art. 41 ust. 12 i ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z: art. 58 k.c., przez zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe wypadkowe, należnego ubezpieczonej z tytułu umowy o pracę pomimo, że umowa ta nie była sprzeczna z prawem, nie zmierzała do obejścia prawa i nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz nie została zawarta dla pozorów, podczas gdy wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek może być zakwestionowana przez organ rentowy w wypadku, gdy umowa o pracę jest sprzeczna z prawem, zmierza do obejścia prawa, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego albo została zawarta dla pozorów;

2. naruszenie art. 107 § 1 k.p.a. w związku z art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez brak powołania w zaskarżonej decyzji podstawy prawnej zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, należnego

ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia pomimo, że w decyzji tej należało powołać podstawę zakwestionowania wysokości tego wynagrodzenia, jak również poprzez brak pouczenia, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie, mimo, że organ rentowy obowiązany był takie pouczenie w decyzji zamieścić;

3. naruszenie art. 18, art. 19 i art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez określenie miesięcznej podstawy wymiaru składek niezgodnie z powyższymi przepisami;

4. sprzeczność istotnych ustaleń organu rentowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez brak wskazania w podstawie i uzasadnieniu decyzji na konkretne dowody, które miałyby świadczyć o celowym zawyżeniu wysokości wynagrodzenia, co prowadzi do uzasadnionego wniosku, że ustalenia organu są dowolne, oparte jedynie na domysłach nie mających faktycznego poparcia w zebranych obszernym materiale dowodowym i pozostają w sprzeczności z całością zgromadzonej dokumentacji;

5. naruszenie art. 22 Konstytucji w zw. z art. 87 i art. 8 Konstytucji poprzez naruszenie zasady ograniczenia działalności gospodarczej (dopuszczalność ograniczeń tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes państwa).

Mając na uwadze powyższe odwołujący wnieśli o jej zmianę poprzez ustalenie, że S. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) od 2 listopada 2021 r. z zgodną z dokumentami rozliczeniowymi przedstawionymi przez płatnika składek oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazali, że od 2 listopada 2021 r. ubezpieczona była zatrudniona na umowę o pracę w (...) jako dyrektor ds. marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 9.790,00 zł. Z tego tytułu podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym i wypadkowym oraz ubezpieczeniu chorobowemu.

Odwołujący podkreślili, że organ rentowy uznał umowę o pracę i kwestionując podstawę wymiaru składek w ich ocenie powinien uzasadnić, dlaczego przyjął podstawę w takiej wysokości, nie zaś w wysokości wskazanej przez płatnika składek, a wynikającej z umowy oraz złożonych dokumentów rozliczeniowych. Odwołujący nie zgodzili się z argumentem organu rentowego dotyczącego obniżenia podstawy wymiaru składek, którym jest stwierdzenie, że przedstawione w postępowaniu wyjaśniającym dokumenty nie potwierdzają wykonywania przez ubezpieczoną pracy. Gdyby tak rzeczywiście było, to zdaniem odwołujących ZUS zamiast ustalać „własną” podstawę wymiaru składek powinien wykluczyć ją z ubezpieczeń.

W dalszej części uzasadnienia odwołujący podkreślili, że płatnik składek zgłosił S. P. do wszystkich ubezpieczeń i opłacał wszystkie składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, składkę zdrowotną oraz ubezpieczenie chorobowe. Żadna z wpłat nie została w żaden sposób podważona przez organ rentowy. Wysokość wynagrodzenia odwołującej, w ich ocenie była na poziomie adekwatnym do stanowiska, wykonywanych obowiązków, wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Odwołujący wskazali, że fakt wykonywania obowiązków ZUS uznał w decyzji, jak również fakt świadczenia pracy w ramach zawartej umowy. Organ rentowy zakwestionował podstawę wymiaru składek, natomiast brak jest uzasadnienia przyjętej przez organ podstawy wymiaru składek. Ustalenia urzędnika prowadzącego sprawę będące podstawą decyzji oraz powoływanie się na „doświadczenie życiowe” bez dokładnego uzasadnienia stanowiska, jest niesprawiedliwe i krzywdzące dla odwołującej.

Ponadto w ocenie odwołujących łatwo wywnioskować z takiego stanowiska ZUS, że gdyby odwołująca rozpoczęła pracę i nie wystąpiłaby z wnioskiem o świadczenie, ZUS nie widziałby problemu w zgłaszanych podstawach wymiaru składek. Takie zachowanie organu jest jej zdaniem sprzeczne z polityką prorodzinną państwa, narusza zasadę równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji) i zasadę opieki państwa nad rodziną (art. 18 Konstytucji). Odwołujący podnieśli, że póki ZUS przyjmował składki za odwołującą jej wynagrodzenie nie było żadnym problemem.

W dalszej kolejności odwołujący przytoczyli poglądy orzecznictwa, a następnie odnieśli się bezpośrednio do zarzutów ZUS w zaskarżonej decyzji. Odwołujący wskazali, że kwestionowanie poziomu kwalifikacji i doświadczenia S. P. jest bezpodstawne. Jest ona osobą wysoko wykwalifikowaną z bardzo bogatym doświadczeniem zawodowym, w tym zwłaszcza w branży winiarskiej, promocji jakościowych win, jak również w zakresie szeroko rozumianej organizacji pracy i zarządzania podległym zespołem. Posiada tytuł magistra prawa, ukończyła międzynarodowe kursy z zakresu wiedzy o winach ((...) (...)), odbyła liczne podróże zagraniczne do producentów win oraz na międzynarodowe targi (m.in. (...), (...), (...) itp.), posiada liczne kontakty zarówno wśród producentów na arenie międzynarodowej jak również posiada „swoich klientów”. Odwołująca biegle mówi po angielsku i francusku. Odwołująca doszła się, biorąc udział w licznych seminariach i kursach (zarówno mniejszych jak organizowanych przez Izby Handlowe czy ambasady jak również bardziej złożonych jak (...)). Tak więc S. P. bardzo dobrze zna rynek winiarski, pracę w nim rozpoczęła jeszcze przed ukończeniem studiów prawnych. Już jako studentka prowadziła samodzielnie sklep z wysokojakościowymi winami i zajmowała się jego promocją. Od roku 2016 prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą (...) s.c.”, która zajmuje się szeroko rozumianą promocją jakościowych win w Polsce. Spółka (...) s.c.” działała głównie w branży gastronomicznej (wine bar, restauracja, sklep z winem).

Odwołujący wskazali, że jej zarobki w umowie o pracę stanowiły tylko ok. połowę wskazanych wyżej dochodów spółki (...) s.c. w poprzednich latach (w przeliczeniu miesięcznym).

Zdaniem odwołujących z takim wykształceniem, umiejętnościami kwalifikacjami czy wreszcie znajomością branży, oczekiwanie wynagrodzenia na poziomie ok. 7 tys. złotych netto (9.790 zł brutto) absolutnie nie może być uznane za wygórowane.

Odnosząc się do zarzutu ZUS tj. braku dowodów na świadczenie pracy związanej z marketingiem przez S. P. odwołujący wskazali, że rozpoczęła ona pracę na początku listopada 2021 r. Był to okres przedświąteczny, a firma nie posiadała jeszcze dedykowanej oferty świątecznej. Odwołująca bazując na swoim doświadczeniu uznała, że zbudowanie takiej oferty we współpracy z grafikami jest zadaniem najważniejszym dla spółki we wskazywanym okresie. W efekcie jej pracy powstała 48-stronnicowa oferta.

Po okresie świątecznym powstała oferta warsztatów winiarskich oraz oferta „wyprzedażowa”.

Odwołujący wskazali również inne szczegółowe czynności, którymi zajmowała się w trakcie zatrudnienia u płatnika składek i stwierdzili, że wiele projektów jej pomysłu jest na ten moment zawieszony z powodu jej niedyspozycji.

W odwołaniu wskazano, że w momencie zatrudnienia S. P. dla firmy kluczowe było zapobieżenie utracie klientów B2B oraz B2C – od 2020 nikt się nimi nie zajmował, gdyż handlowcy w firmie obsługują jedynie branżę (...) (hotele, restauracje, catering) bowiem jak słusznie wskazuje ZUS - osoba, która się nimi opiekowała została wyrejestrowana z ZUS i nie pracuje od lipca 2020 roku, co było związane z pandemią. Istotne było również poprawienie wyników sprzedażowych (także po kryzysie pandemicznym) zatem na samym początku pracy odwołująca zajęła się odświeżaniem kontaktów klientów z tych sektorów jak również uruchomiła „własne kontakty”, aby zaproponować im produkty spółki.

W dwa miesiące odwołująca uzyskała wynik sprzedaży na poziomie 125.691,53 zł netto. Taki wynik finansowy bezsprzecznie pozwala stwierdzić, że wynagrodzenie odwołującej nie było wygórowane. Warunki finansowe miały odzwierciedlenie w kompetencjach odwołującej, również sprzedażowych.

Odnosząc się do zrównania wynagrodzenia S. P. z osobami pracującymi na stanowisku ds. sprzedaży w (...) odwołujący wskazali, że osoby na takim stanowisku są pracownikami administracyjnymi, którzy zajmują się jedynie zlecaniem do realizacji w magazynie zamówień oraz wystawianiem faktur. Praca odwołującej polega na wymyśleniu ofert/promocji, produkcji materiałów marketingowych i ich dystrybucji, tworzeniu baz danych, pozyskiwaniu nowych klientów, oferowaniu im indywidualnych propozycji w oparciu o znajomość produktów, każdorazowo samodzielnej kalkulacji cen, uzupełnianie oferty o niestandardowe rozwiązania. Odwołująca nie wykonywała pracy na stanowisku

specjalista ds. sprzedaży. Zdaniem odwołujących jest to praca nieporównywalnie prostsza, mniej wymagająca i polegająca na schemacie, w odróżnieniu od jej pracy, która wymaga kreatywności i niestandardowych rozwiązań - co ma uzasadnienie w różnicy wysokości wynagrodzenia. W szczególności specjalista ds. sprzedaży nie tworzy sam ofert indywidualnych, materiałów marketingowych, nie tworzy kontentu, nie kreuje działań marketingowych, nie ma wglądu do danych wrażliwych jak ceny zakupu itp.

Z uwagi na wykształcenie prawnicze, odwołujący podkreślili, że wspomagała spółkę także prawnie, na tyle na ile to było możliwe tworząc m.in. projekty dokumentów. Należy mieć na uwadze, że (...) nie jest dużą firmą - nie ma zatem sztywnego podziału obowiązków jak w korporacji. S. P. jest osobą, która potrafi wykonywać różnego rodzaju prace i tak też to się odbywało w spółce.

Odnosząc się do zarzutu ZUS dotyczącego pokrewieństwa między prezesem zarządu spółki a odwołującą, wyjaśnili, że ona jak i jej ojciec pracują w bardzo wąskiej branży. Pracy w branży winiarskiej, która zajmuje się dystrybucją jakościowych win nie ma dużo i tym samym odwołująca nie posiada szerokiego spektrum potencjalnych pracodawców, do których mogłaby aplikować, którzy poszukują pracowników. Naturalnym dla niej było, że swoją kandydaturę zgłosi do tej firmy, nie zaś do konkurencji. Kluczowe znaczenie, ma to, że wymagana jest dobra znajomość produktów, których w każdej ofercie firm importerskich jest kilkaset. Znając dobrze produkty (...) (...), znając również osobiście większość przedstawicieli producentów win odwołująca naturalnie stała się odpowiednią kandydatką na to stanowisko. Odwołujący są przekonani, że na rynku trudno byłoby znaleźć kogoś, kto przynajmniej porównywalnie szybko mógłby się wdrożyć w pracę w firmie, gdzie jak wspomniane zostało wcześniej, potrzeba na wykwalifikowanych pracowników w okresie przedsięwzięcia była paląca. Zdaniem odwołujących sam fakt istnienia pokrewieństwa nie przesądza o nadużyciu prawa, tym bardziej, że bezspornie zatrudnienie było realizowane (odwołanie, k. 3-12 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołujących na rzecz organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że S. P. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 2 listopada 2021 r. z wynagrodzeniem 9.790,00 zł (11-12/2021), 6 526,67 zł., (01/2022) 979,01 zł. (02/2022), w pełnym wymiarze czasu pracy przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. (prezes zarządu ww. spółki jest ojcem S. P.). S. P. została zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego. Od dnia 22 stycznia 2022 r. S. P. jest niezdolna do pracy. Zdaniem organu rentowego wynagrodzenie dla S. P. zostało ustalone w ww. wysokości w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Organ opierając się na poglądach orzecznictwa wskazał, że takie działanie nie może podlegać ochronie ze strony państwa.

Płatnik pod nieobecność S. P. nie zatrudnił nowego pracownika, nawiązał współpracę z firmą zewnętrzną. Przed zatrudnieniem S. P. współpracowała z płatnikiem składek w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego ma w ocenie organu rentowego znacznie niższe wynagrodzenie.

W ocenie organu rentowego płatnik nie przedstawił dowodów wskazujących na fakt wykonywania pracy w zakresie uzasadniającym wysokość wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę. Zdaniem organu rentowego krótki okres faktycznego świadczenia pracy oraz charakter wykonywanych czynności przez S. P. wskazują, że wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na względzie powołane przepisy oraz okoliczności sprawy, organ rentowy zaskarżoną decyzją ustalił, że S. P. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 2 listopada 2021 r. z podstawą wymiaru wskazaną w zaskarżonej decyzji.

Zdaniem organu rentowego, próba uzyskania świadczenia z uwagi na wysokość zadeklarowanej podstawy, które będzie wypłacane przez rok czasu, przy jednoczesnym opłacaniu tak wysokich składek przez krótki okres czasu jest

sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej, o której stanowi art. 2 Konstytucji. Naruszenie ww. zasady wynika z tego, że składki uiszczane są zarówno przez osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo jak i dobrowolnie, wszyscy ubezpieczeni w tym aspekcie znajdują się w podobnej sytuacji, tworząc fundusz chorobowy, z którego finansowane są określone świadczenia m.in. zasiłek macierzyński. W kosztach ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego u jednego z uczestników tego systemu partycypują wszyscy ubezpieczeni. To znaczy wypłata zasiłku jest finansowana ze składek finansowanych przez wszystkich ubezpieczonych (odpowiedź na odwołanie, k. 58-60 a.s.).

Zaznaczyć należy w tym miejscu, że do tutejszego Sądu formalnie przekazane zostało przez (...) jedynie odwołanie S. P. (z uwagi na jej miejsce zamieszkania), zaś odwołanie płatnika składek czyli (...) Sp. z o.o. do Sądu Okręgowego w Warszawie, z uwagi na miejsce siedziby spółki, pomimo, że faktycznie zarówno ubezpieczona jak i płatnik wnieśli odwołanie w jednym piśmie i byli reprezentowani przez tego samego pełnomocnika z wyboru. Biorąc pod uwagę powyższe, w niniejszej sprawie płatnik składek miał status zainteresowanego.

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

S. P. urodzona w dniu (...) posiada wykształcenie wyższe. W dniu 1 czerwca 2016 r. ubezpieczona ukończyła studia magisterskie na kierunku (...) na Uniwersytecie (...) (dyplom, k. 21 a.s.).

Pracowała krótko w wyuczonym zawodzie na zasadzie praktyk studenckich, ponieważ bliższa jest jej od dzieciństwa branża winiarska. W wieku 12 lat odwołująca podróżowała już z ojcem po większości regionach winiarskich w Europie na zasadzie odwiedzania producentów. Jeździła na targi w D., które są kluczowe w branży winiarskiej. Odwołująca odbyła również szkolenia i kursy w zakresie winiarstwa, w tym organizowanych przez (...) (...) (...) w 2015 i 2016 r. Będąc już na piątym roku studiów, była zatrudniona w sklepie z winem i pracowała nad otwarciem własnej restauracji. Od 2016 r. prowadziła wraz z siostrą działalność gospodarczą (...) s.c. W ramach tej działalności odwołująca prowadziła restaurację, winebar i sklep z winem. Odwołująca dokonywała od płatnika składek zakupu win. W restauracji (...) organizowane były festiwale win, degustacje komentowane, warsztaty winiarskie. Niektóre z nich odwołująca prowadziła samodzielnie. Organizowała (...) - kolacje z producentami, gdzie samodzielnie układała menu, które dobrze łączyło się z ich produktami. Restauracja została zamknięta w 2021 roku z powodu lockdownu i Covidu. Ubezpieczona zna języki obce: angielski i francuski (certyfikaty (...) k. 20v-21 a.s., ulotka (...) k. 57 a.s., rozliczenia (...) s.c. k. 18-20 a.s., zeznania S. P. k. 131-136 a.s., zeznania J. C. k.128-131 a.s.).

Spółka (...) sp. z o.o. została zarejestrowana w dniu 15 września 2004 r. Przedmiotem działalności spółki jest przede wszystkim dystrybucja win jakościowych w kilku sektorach. Głównym sektorem są hotele, restauracje. To jest mniej więcej 50% obrotu. Później są sklepy detaliczne 25% obrotu, przede wszystkim sklepy winiarskie, pozostałe 25% to jest tzw. B2B i B2C, sprzedaż detaliczna. Spółka posiada koncesję hurtową i detaliczną. Sprzedaż detaliczna w okresie przedświątecznym w szczególności październik, listopad, grudzień bardzo wzrasta (wydruk z KRS, k. 14-17v a.s., zeznania J. C. k.128-131 a.s., zeznania świadka A. P. k. 124-126 a.s.).

Po zakończeniu prowadzenia przez odwołującą S. P. własnej działalności gospodarczej została zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. na czas nieokreślony od dnia 2 listopada 2021 r. na stanowisku dyrektora ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 9.790,00 zł brutto. Płatnik składek, gdy tylko odwołująca przestała prowadzić własną działalność chciał ją zatrudnić, bowiem spółka (...) sp. z o.o. oferuje specyficzny produkt, czyli wysokiej jakości markowe wina, które wymagają marketingu i wysiłku, żeby je sprzedać. Wobec powyższego potrzebna jest wiedza i doświadczenie, którą posiadała ubezpieczona z uwagi na wcześniejsze uczestniczenie z J. C. w winiarskich, handlowych targach międzynarodowych, festiwalach i wydarzeniach związanych z przedmiotem działalności spółki. Płatnik składek ponadto brał pod uwagę doświadczenie, które miała z uwagi na prowadzenie własnej działalności połączonej z wine barem i sklepem winiarskim (umowa o pracę z dnia 2 listopada 2021 r. k. 31 akt rentowych, zeznania J. C. k.128-131 a.s.).

W ramach umowy o pracę ubezpieczona zajmowała się marketingiem. Działania te polegały przede wszystkim na przygotowaniu katalogów, ofert sprzedaży, prowadzeniu mediów społecznościowych, udziale w różnego rodzaju

impresach winiarskich, spotkaniach z producentami, obsłudze wizyt producentów i klientów. Ubezpieczona zlecała również pracownikom zamówienia, które realizowali dla klientów. Przed zatrudnieniem S. P. działania te wykonywał J. C. wraz z A. Ł., która z uwagi na obniżone dochody działalności została zwolniona w czerwcu 2020 r. Do czasu zatrudnienia ubezpieczonej J. C. sam zajmował się marketingiem. Sytuacja finansowa spółki poprawiała się, więc rozpoczęto przygotowywanie oferty świątecznej na ostatni kwartał 2021 r. Ubezpieczona zajmowała się tym w 2021 r. Działalność ubezpieczonej przyczyniła się do lepszego funkcjonowania płatnika składek. Ubezpieczona zajmowała się przygotowaniem katalogu świątecznego na rok 2021 i w tym zakresie współpracowała i kontaktowała się z M. A., który wykonywał dla płatnika składek zlecenia jako grafik. Ubezpieczona weryfikowała również ostatecznie katalog, umieszczone w nim ceny produktów i dane w nim zawarte. Ubezpieczona zajmowała się również wprowadzeniem nowych wizytówek z QR kodami do katalogów (zeznania świadków A. P. k. 124-126 a.s. i M. A. k. 126-127 a.s., zeznania J. C. k.128-131 a.s. zeznania S. P. k. 131-136 a.s.).

S. P. korzystała z adresu e-mail (...), za pomocą którego kontaktowała się z klientami płatnika składek oraz współpracującymi ze spółką osobami przykładowo M. A., a także załatwiała sprawy związane z zamówieniami produktów, tworzeniem katalogu (wydruki korespondencji e-mail, k. 35-43 a.s. oraz k. 59-207 a.r.).

W okresie od stycznia 2020 r. do czerwca 2022 r. płatnik składek zatrudniał 22 osoby z różnym wynagrodzeniem. Najwyższe z wynagrodzeń posiadała wcześniejsza dyrektor ds. marketingu A. Ł., a w późniejszym okresie odwołująca S. P. (informacja o zatrudnieniu k. 70 a.s.).

Z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie za listopad i grudzień 2021 r. w kwocie po 7.000,49 zł, za styczeń 2022 r. w kwocie 6.483,96 zł, za luty 2022 r. w kwocie 6.867,01 zł (potwierdzenia przelewów, k. 37 a.r.).

W 2020 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej płatnik składek osiągnął dochód w wysokości 154.372,65 zł. W 2021 r. dochód wyniósł 829.329,00 zł (sprawozdania finansowe za lata 2020-2021., k. 71-94 a.s.).

Ubezpieczona na pierwszym badaniu położniczym w dniu 19 listopada 2021 r. była w 8 tygodniu ciąży. Od dnia 22 stycznia 2022 r. ubezpieczona była niezdolna do pracy i od 25 lutego 2022 r. otrzymywała zasiłek chorobowy od ZUS. Obecnie ubezpieczona jest na urlopie macierzyńskim. Po jego zakończeniu planuje powrócić do pracy u płatnika składek. W tym czasie jej obowiązki przejął przede wszystkim J. C., wiele projektów zostało na ten czas zawieszonych. Obecnie ubezpieczona na podstawie umowy zlecenie, pomimo opieki nad dzieckiem, ponownie wykonuje czynności na rzecz płatnika składek i wspomaga go z uwagi na jego zapotrzebowanie (karta ciąży k. 107 a.s., zeznania S. P. k. 131-136 a.s., zeznania J. C. k.128-131 a.s.).

W związku ze zgłoszeniem przez S. P. roszczenia o zasiłek chorobowy za okres od lutego 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające w sprawie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywania umowy o pracę przez S. P. u płatnika składek (...) sp. z o.o. O wszczęciu postępowania organ zawiadomił płatnika składek i odwołującą pismami z 17 marca 2022 r., wzywając ich do przedłożenia określonych dokumentów oraz wyjaśnień. W toku postępowania wyjaśnienia w sprawie złożył zarówno J. C. reprezentujący płatnika składek, jak i ubezpieczona S. P., przedkładając jednocześnie dokumenty potwierdzające zatrudnienie ubezpieczonej (wniosek o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem k. 251 a.r., zawiadomienia o wszczęciu postępowania k.209-211 a.r., wyjaśnienia J. C. k. 13-15 a.r., dokumentacja przedłożona przez płatnika składek w toku postępowania wyjaśniającego k. 17-51 a.r., wyjaśnienia S. P. k. 54-57 a.r., wydruki korespondencji e-mail k. 59-207 a.r.).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 20 kwietnia 2022 r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że S. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. od 2 listopada 2021 r. z podstawą wymiaru składek 3.261,00 zł. W uzasadnieniu wydanej decyzji organ rentowy wskazał, że w jego ocenie analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z przysługujących

zasiłków. W ocenie organu uzyskane dokumenty nie potwierdzają wykonywania przez ubezpieczoną czynności na stanowisku dyrektora ds. marketingu. Ponadto organ wskazał, że prezesem zarządu spółki (...) sp. z o.o. jest ojciec odwołującej, wobec czego relacje poza zawodowe mogły być wykorzystane do uzyskania prawa do wyższych świadczeń z ubezpieczeń. Organ podkreślił także, że wynagrodzenie S. P. zostało ustalone w oderwaniu od realiów płacowych u płatnika składek. Zakład wskazał, że nikt nie został zatrudniony w zastępstwie ubezpieczonej. Zdaniem organu płatnik podpisując umowę z ubezpieczoną, nie kierował się faktycznymi potrzebami kadrowymi (decyzja ZUS z 20 kwietnia 2022 r. k. 3 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadków A. P. i M. A. oraz prezesa zarządu płatnika składek J. C. i odwołującej S. P..

Dokumenty wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, Sąd uwzględnił jako wiarygodne. Sąd miał przy tym na względzie, że dowody te w dużej mierze pokrywały się z materiałem dowodowym zebrany w trakcie postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez organ rentowy.

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania świadków A. P. i M. A. oraz odwołujących się, albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Odwołujący oraz świadkowie w sposób zgodny opisali okoliczności dotyczące charakteru wykonywanej przez odwołującą pracy oraz powierzonego jej zakresu obowiązków w ramach umowy o pracę. Z zeznań tych niewątpliwie wynika, że odwołująca przed podpisaniem umowy o pracę prowadziła własną działalność gospodarczą, która przestała funkcjonować z uwagi na pandemię. Odwołujący wykazali natomiast, że ubezpieczona posiadała odpowiednią wiedzę i doświadczenie do zajęcia stanowiska dyrektora ds. marketingu u płatnika składek. Świadczenie wykazali, że zajmowała się ona marketingiem i w tym zakresie w szczególności tworzeniem katalogu dla spółki, ofert sprzedaży, kontaktem z producentami. 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.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wniosek dowodowy organu rentowego o dopuszczenie dowodu z odpowiedzi na odwołanie w zakresie zobowiązania S. P. do przedstawienia deklaracji PIT-36 za 2020 r. i 2021 r. został pominięty. Był to fakt nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż sprawa nie dotyczyła prowadzenia własnej działalności gospodarczej przez odwołującą się, natomiast pracy na podstawie umowy o pracę u płatnika składek.

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

Odwołanie S. P. i płatnika składek (...) sp. z o.o. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 20 kwietnia 2022 roku nr (...), zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył kwestii wysokości wynagrodzenia S. P.– jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynikającego z umowy o pracę łączącej odwołującą z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.. Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażonym w zaskarżonej decyzji, ustalenie przez strony stosunku pracy wynagrodzenia w wysokości 9.790,00 zł brutto było niezgodne z zasadami współzycia społecznego oraz równego traktowania ubezpieczonych. Ze stanowiskiem tym nie zgodzili się odwołujący, którzy powoływali się na adekwatność ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w kontekście wykonywanych przez nią obowiązków, jej doświadczenia i kompetencji.

Analizując zaistniały między stronami spór, na wstępie wskazać należy, że organ rentowy, który nie zakwestionował samego faktu wykonywania pracy przez S. P. na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony, skorzystał z przysługującego mu prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do

kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że 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. 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 2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r., 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 (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. 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 współzycia 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 2004 r., I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 r., 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 1991 r. 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 1998 r. 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 2009 r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży S. P. i wystąpienia w związku z tym w niezbyt długim okresie po zawarciu umowy o pracę 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 2006 r., 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 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 odwołujących było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem S. P. w spółce prowadzonej przez jej ojca J. C.. Jak wynika ze zgodnych zeznań odwołujących i świadków oraz z przedstawionych dokumentów, S. P. przed zatrudnieniem u płatnika składek prowadziła własną działalność gospodarczą, której przedmiotem było prowadzenie restauracji połączonej z wine barem i sklepem winiarskim. Ubezpieczona wobec stanu pandemii i

związanych z tym problemów była zmuszona zakończyć prowadzenie tej działalności, jednak w tym czasie oraz już wcześniej zdobyła odpowiednie doświadczenie i wiedzę w branży winiarskiej. Jej kompetencje potwierdzają również ukończone szkolenia i złożone do akt sprawy certyfikaty. J. C. zdecydował się na zatrudnienie córki po zakończeniu prowadzenia przez nią działalności gospodarczej z uwagi na posiadane przez nią kwalifikacje i znajomość rynku winiarskiego. Ubezpieczona bowiem od dzieciństwa brała udział w wyjazdach do rejonów winiarskich, festiwalach winiarskich oraz interesowała się działalnością płatnika składek. Zeznania odwołujących były w tym zakresie spójne i zostały potwierdzone przez zgromadzone w sprawie dokumenty. Ubezpieczona zna języki obce angielski i francuski oraz osobiście zna przedstawicieli wszystkich producentów. Powyższe uzasadniało chęć zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika składek. Strony podniosły również, że naturalnym dla nich było nawiązanie współpracy po zakończeniu prowadzenia przez ubezpieczoną własnej działalności z uwagi na wąski rynek winiarski i mało innych ofert oraz kompetentnych pracowników. Strony z pewnością chciały wesprzeć się w trudnym okresie pandemii i znając swoje możliwości nawiązały współpracę. Ubezpieczona jest osobą młodą, posiadającą kwalifikacje i pomysły na rozwój marketingu spółki w sposób nowoczesny i przyszłościowy, co zostało wykazane jej działaniami. Sąd również zważył, że dochody osiągane przez płatnika składek były na takim poziomie, że zaproponowanie ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 9.790,00 zł również był uzasadnione, biorąc pod uwagę jej wcześniejsze doświadczenie, wiedzę oraz zakres obowiązków. W ramach umowy o pracę ubezpieczona zajmowała się przygotowywaniem katalogu, ofert sprzedaży, kontaktem z producentami, obsługą klientów, mediami społecznościowymi. Ponadto należy zauważyć, że ubezpieczona posiada wykształcenie wyższe prawnicze.

W ocenie Sądu, opisane okoliczności, miały wpływ nie tylko na podjęcie decyzji o zatrudnieniu odwołującej przez płatnika składek, lecz również na wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, jakie przysługiwało S. P.. Nie można również zapominać, że płatnik składek wysoko oceniał kompetencje odwołującej i był przekonany co do tego, że posiada ona odpowiednią wiedzę do zajęcia zaproponowanego stanowiska. Przed jej zatrudnieniem czynności w tym zakresie wykonywał J. C. wraz z A. Ł., która wprawdzie otrzymywała niższe wynagrodzenie od ubezpieczonej, jednak nie posiadała ona aż tak szerokich obowiązków i kompetencji jak ubezpieczona. Wbrew twierdzeniom ZUS nie można również porównywać jej wynagrodzenia do wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych w spółce (...) sp. z o.o. Jak zostało bowiem wykazane w ocenie Sądu odwołująca niewątpliwie posiadała szerszy zakres odpowiedzialności i obowiązków, które przekładały się na wysokość jej wynagrodzenia. Obecnie nie zatrudniono nikogo na miejscu ubezpieczonej, jednak jak wskazały strony liczą one na powrót S. P. do pracy i wobec tego na ten czas większość jej projektów została zawieszona, w ostatnim czasie odwołująca wspiera płatnika składek świadcząc na jego rzecz czynności na podstawie umowy zlecenia, łącząc to z opieką nad dzieckiem.

Odnosząc się bezpośrednio do kwestii wysokości spornego wynagrodzenia, Sąd zważył, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji budziło wątpliwości co do motywów, jakimi organ rentowy kierował się oceniając je jako zawyżone. W istocie argumentacja organu rentowego w tym zakresie skupia się na stwierdzeniu, że wynagrodzenie jest niegodne z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą równego traktowania ubezpieczonych. Samo jednak odwołanie się do ww. zasad, bez jednoczesnego wyjaśnienia w jaki sposób ustalenie przez strony stosunku pracy wysokiego wynagrodzenia w danym przypadku miałyby zasady te naruszać, zdaniem Sądu, nie może stanowić skutecznej argumentacji, której konsekwencją mogłoby być obniżenie wysokości wynagrodzenia.

Analiza uzasadnienia ocenianej w tym postępowaniu decyzji daje podstawy do przyjęcia, że okolicznością, jaką organ rentowy wziął pod uwagę wydając zaskarżone rozstrzygnięcie, był fakt pokrewieństwa łączącego ubezpieczoną z prezesem J. C.. W tym względzie wskazać jednak należy, że przepisy kodeksu pracy nie zawierają ograniczeń dotyczących zatrudnienia na podstawie stosunku pracy pomiędzy osobami fizycznymi występującymi, jako pracownik i pracodawca, pozostającymi w związku małżeńskim, czy też będącymi członkami rodziny. Z uwagi więc na to, że istnieje możliwość zatrudnienia przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą członka swojej rodziny m.in. w osobie córki, to tym samym taka osoba ma prawo podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu tego właśnie zatrudnienia, jako pracownik na podstawie wskazanego tytułu przykładowo umowy o pracę i za wskazanym w niej wynagrodzeniem. Członkowie rodziny, tak samo jak osoby sobie obce na gruncie pracowniczym, mogą swobodnie kształtować swoje stosunki prawne, które nie są objęte bezwzględnymi przepisami prawnymi.

Organ rentowy w uzasadnieniu swojej decyzji wskazywał również na okoliczność, że wynagrodzenie odwołującej zostało ustalone w oderwaniu od realiów wynagradzania u płatnika składek. Argumentacja ta nie uwzględniała jednak wszystkich aspektów dotyczących warunków wynagradzania odwołującej, które odnosiły się do zwiększonego zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności i wymaganych umiejętności, jakie powinny zostać wzięte pod uwagę. Dysproporcje w obowiązkach innych pracowników i ubezpieczonej są znaczące i zdaniem Sądu uzasadniały przyznanie jej wyższego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu wysokość wynagrodzenia odwołującej nie budziła również zastrzeżeń w kontekście sytuacji ekonomicznej płatnika składek. Sąd miał na względzie, że w 2020 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej spółka (...) sp. z o.o. osiągnęła dochód w wysokości 154.372,65 zł, a w 2021 r. dochód wynosił 829.329,00 zł. Wobec tego, według stanu finansów płatnik składek dysponował środkami pieniężnymi umożliwiającymi zatrudnienie odwołującej z zakwestionowanym przez ZUS wynagrodzeniem.

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd ocenił, że ustalenie przez odwołującą i płatnika składek wynagrodzenia w wysokości 9.790,00 zł brutto miesięcznie wbrew twierdzeniom organu rentowego, nie miało na celu wyłącznie uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie przemawia za tym okoliczność, że w takim przypadku ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie znacznie zawyżonym może stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego, jednakże taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie wystąpił.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, jest niezasadne. Całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, dał podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie S. P. ustalone od 2 listopada 2021 r. w kwocie 9.790,00 zł brutto miesięcznie jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego jej stanowiska, zakresu wykonywanych obowiązków oraz sytuacji finansowej pracodawcy. Tym samym brak podstaw do oceny, że było zawyżone i niegodziwe, a zarazem naruszające zasady współżycia społecznego.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy ocenił odwołanie S. P. za zasadne, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą zaskarżonej decyzji, o czym, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzeczono w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 99 k.p.c. w zw. art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądając od organu rentowego – jako strony przegrywającej – na rzecz odwołującej S. P. oraz płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. zwrot kosztów zastępstwa procesowego, bowiem zarówno odwołująca jak i płatnik składek byli reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika. Ustalając wysokość tych kosztów Sąd miał na względzie, że koszty zastępstwa procesowego powinny zostać ustalone według stawek liczonych od wartości przedmiotu sporu, która w niniejszej sprawie została wskazana przez organ rentowy i wyniosła łącznie 76.1260,75 zł, co uzasadniało zasądzenie kwoty po 5.400,00 zł na podstawie § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265) od organu rentowego na rzecz płatnika składek oraz ubezpieczonej.

SSO Renata Gąsior