

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 czerwca 2023 r. w Warszawie

sprawy A. K. (1) (ubezpieczonej)

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania A. K. (1)

z udziałem T. M. (płatnika składek)

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

z dnia 17 czerwca 2022 r. znak (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) A. K. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem T. M. od 15 listopada 2021 r. stanowi kwota wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową o pracę w wysokości 5.858,08 zł brutto,

2. zasądza od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej A. K. (1) kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VII U 853/22**

## UZASADNIENIE

**A. K. (1) w dniu 27 lipca 2022 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 17 czerwca 2022 r., nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. M. faktycznie otrzymywanego wynagrodzenia w wysokości 5858,08 zł brutto, zgodnie z umową o pracę z 15 listopada 2021 r.**

Zaskarżonej decyzji odwołująca się zarzuciła naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, poprzez błędne przyjęcie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) A. K. (1) z tytułu zatrudnienia od dnia 15 listopada 2021 r. na umowie o pracę zawartej z płatnikiem T. M. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca w danym roku kalendarzowym w przeliczeniu na okres miesiąca gdyż zdaniem organu, umowa na podstawie której

odwołująca świadczyła pracę była umową iluzoryczną, cyt. „zawartą wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego” w sytuacji, gdy z dokumentów, dokumentacji medycznej, zeznań płatnika i odwołującej oraz pozostałych świadków wynika, iż umowa ta nie była sprzeczna z prawem, z zasadami współżycia społecznego ani nie zmierzała do obejścia prawa, a zatem organ powinien za podstawę wymiaru wskazanych wyżej składek przyjąć kwotę wynagrodzenia wynikającą wprost z zawartej przez odwołującą i jej pracodawcę umowy o pracę w przeliczeniu na okres jednego miesiąca, tj. kwotę 5858,08 zł brutto.

W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołująca się wskazała, że od 15 listopada 2021 r. do dnia 3 lutego 2022 r. (w którym stała się niezdolna do pracy) świadczyła w sposób stały pracę u T. M. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, którą strony zawarły 15 listopada 2021 r. W umowie tej strony uzgodniły miesięczną kwotę wynagrodzenia w wysokości 5858,08 zł brutto. Odwołująca także wskazywała szczegółowo na szereg obowiązków, jakie należy do niej w tym czasie, w tym zakresie wymieniając obsługując oraz zarządzanie biurem, jego zaopatrzeniem, przyjmowaniem inwestorów, obsługę spotkań, zarządzanie dokumentacją wewnętrzną i urzędową, umawianiem spotkań, innymi, codziennie zlecanymi zadaniami oraz wymianą informacji z działem księgowości, nadzór nad wykonywaniem przez nią tych prac sprawował T. M.. Wcześniej część z powierzonych obowiązków wykonywał asystent zarządu O. L., jednak przez wzgląd na rozwój firmy, konieczne było zatrudnienie nowej osoby, która samodzielnie przejąłby rolę office managera. Ubezpieczona podniosła, że praca była świadczona stale, codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00 w siedzibie firmy (...), znajdującej się przy ul. (...) lok. (...), (...) w W.. Odwołująca się podniosła, że powodem dla którego zmieniła pracę była niemożność porozumienia się z byłą pracodawczynią P. M. w kwestii wynagrodzenia. Pracując w firmie byłego pracodawcy dowiedziała się o tym, że T. M. w związku z nowymi inwestycjami poszukuje pracownika na tożsame stanowisko, jakie w tamtym czasie zajmowała w firmie (...) i wyraziła chęć podjęcia pracy w nowej firmie. Strony porozumiały się we wszystkich najważniejszych kwestiach, czego wynikiem było podpisanie w dniu 15 listopada 2021 r. umowy o pracę na czas nieokreślony (odwołanie z dnia 27 lipca 2022 r. – k. 3-9 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, organ rentowy wskazał, że A. K. (1) od 15 listopada 2021 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika składek T. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Od 4 lutego 2022 r. ubezpieczona stała się niezdolna od pracy, a od 9 marca 2022 r. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego. W złożonych dokumentach rozliczeniowych zostały wykazane podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, za listopad 2021 r. – 2343,23 zł, od grudnia 2021 r. do stycznia 2022 r. – po 5858,08 zł, za luty 2022 r. – 976,35 zł, od marca 2022 r. do kwietnia 2022 r. – 0,00. Organ rentowy wskazał, że za A. K. (1) płatnik składek deklaruje znacznie wyższe podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, niż za pozostałych zatrudnionych pracowników. A. K. (2) w okresie zatrudnienia u płatnika (...) od 9 lutego 2021 r. do 14 listopada 2021 r. na takim samym stanowisku, jak u obecnego płatnika otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę. Za pracownika, który przed zatrudnieniem odwołującej się częściowo wykonywał jej obowiązki, płatnik składek deklaruje także znacznie niższe podstawy wymiaru składek. Organ rentowy podkreślił, że ubezpieczona w związku z zawarciem w dniu 15 listopada 2021 r. umowy objęła nowoutworzone stanowisko. Ponadto, A. K. (1) w relatywnie krótkim okresie od dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń – 15 listopada 2021 r., tj. 4 lutego 2022 r. (po 2 miesiącach) stała się niezdolna do pracy. Za ubezpieczoną nie były wykazywane podobnie wysokie podstawy wymiaru składek z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczeń (odpowiedź na odwołanie z dnia 12 sierpnia 2022 r. – k. 11 a.s.).

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

A. K. (1) w okresie od 9 lutego 2021 r. do 14 listopada 2021 r. zatrudniona była w firmie (...) na stanowisku office managera z wynagrodzeniem w kwocie 2800,00 zł brutto. P. M. jest siostrą T. M., prowadzi działalność gospodarczą zajmującą się wyszukiwaniem nieruchomości wielolokalowych, podziałem tych nieruchomości, zakładaniem

wspólnot, zaciąganiem kredytów, obsługą klientów. Odwołująca się w początkowym okresie zatrudnienia wdrażała się w specyfikę spraw firmy, poznawała obieg dokumentów na firmowym Dysku (...) i została przeszkolona przez P. M. i pracownika firmy (...) w tym zakresie, a także z obsługi klientów mieszkalnych, obsługi wspólnot mieszkaniowych, przygotowywania dokumentów kredytowych i firmowych. Nadto, odpowiadała za zamówienia do biura, skanowała dokumenty, kontaktowała się z klientami, wspólnotami i uzupełniała bazę danych, organizowała kredyty do wspólnot mieszkaniowych, podpisywała umowy z wykonawcami. Ubezpieczona miała pełnomocnictwo do zawierania umów z dostawcą energii elektrycznej, natomiast nie mogła zawierać umów sprzedaży mieszkań. Prowadziła negocjacje dotyczące zamawianych materiałów. Jej pracę nadzorowała P. M.. W okresie zatrudnienia odwołującej firma zatrudniała od 15 do 20 osób, na podobnym stanowisku biurowym w pełnym wymiarze czasu pracy na umowie o pracę na czas nieokreślony pracę świadczyła N. Y., której wynagrodzenie wynosiło 3500,00 zł brutto miesięcznie. Zakres obowiązków pomiędzy zatrudnioną a odwołującą był zbieżny, natomiast o wysokości wynagrodzenia decydowało doświadczenie w branży budowlanej i inwestycyjnej (oświadczenie z dnia 24 maja 2022 r. – akta organu rentowego, zeznania P. M. – k. 54 a.s., zeznania N. Y. – k. 57-58, k. 150 a.s., zeznania A. K. (1) – k. 135-137 a.s.).

Płatnik składek T. M. od 18 czerwca 2018 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) T. M.. Przeważająca działalność gospodarcza to wykonywanie pozostałych robót budowlanych wykończeniowych (43.39.Z) (wydruk z CEIDG – akta organu rentowego). W 2016 r. T. M. i P. M. prowadzili razem działalność gospodarczą, obecnie firmę prowadzą pod tym samym adresem, lecz rozliczają się oddzielnie. T. M. prowadzi więcej inwestycji, niż jego siostra. W związku z zakupem nowych inwestycji i problemów z dokumentacją, T. M. poszukiwał pracownika, prowadził wówczas dużą inwestycje, a ubezpieczona zdecydowała się na zmianę pracy ze względu na korzystniejsze warunki. Płatnik składek wiedział, że ubezpieczona ma bardzo duże doświadczenie, bowiem rok pracowała w firmie jego siostry i miała kontakt z klientem. Ze względu na brak nowych inwestycji w firmie, P. M. nie była w stanie sprostać oczekiwaniom finansowym wykwalifikowanego już pracownika i ze względu na nieporozumienie się co do wysokości wynagrodzenia, ubezpieczona i P. M. rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron. W 2019 r. miała już miejsce sytuacja, że płatnik przejął od siostry jednego pracownika I. B. (zeznania P. M. – k. 54, k. 134 a.s., zeznania A. K. (1) – k. 135-137 a.s., zeznania T. M. – k. 137 a.s.).

A. K. (1) została zatrudniona u płatnika składek T. M. na czas nieokreślony od 15 listopada 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku office managera, za wynagrodzeniem w kwocie 5858,08 zł brutto miesięcznie. W momencie podpisywania umowy o pracę ubezpieczona nie poinformowała T. M. o tym, że jest w ciąży. Do jej obowiązków należało zapewnienie sprawnej, bezpośredniej obsługi klientów z zachowaniem zasad uprzejmości i uczciwości, sporządzanie pism i innych dokumentów przy wykorzystaniu programów komputerowych, przygotowywanie dokumentacji poprzez kserowanie oraz skanowanie, prowadzenie spraw biura dotyczące korespondencji przychodzącej i wychodzącej, organizowanie i obsługa spotkań w celu pozyskania potencjalnych klientów, dostarczanie dokumentów do zewnętrznego biura księgowego, nadzór i obsługa poczty firmowej, zapewnienie zaopatrzenia w materiały biurowe i spożywcze, zgłaszanie usterek, awarii do firm serwisujących, dbanie o prawidłowy obieg dokumentów księgowych w firmie, obsługa rozmów telefonicznych, nadzorowanie pracy biura, samodzielność w podejmowaniu decyzji w razie nieobecności właściciela biura, sprawdzanie pod względem formalno-rachunkowym dokumentów księgowych, segregacja i archiwizacja dokumentów, dbanie o prawidłowy przepływ informacji z klientami, inne polecenia wydawane przez właściciela firmy. Ubezpieczona kontaktowała się z klientami w sprawie zakupu konkretnej nieruchomości, umowy powierniczej lub innych ustaleń w sprawie usług świadczonych dla klientów. Decydowała w sprawach np. ilości zamawianego materiału czy wyboru wykonawcy (umowa o pracę z dnia 15 listopada 2021 r. – akta organu rentowego, zakres obowiązków – akta organu rentowego, wiadomości e-mail – akta organu rentowego, zeznania T. M. – k. 137 a.s., zeznania O. L. – k. 63-64, 80-82 a.s., zeznania A. K. (1) – k. 135-136 a.s.).

Ubezpieczona pracę świadczyła od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00-16.00 w siedzibie płatnika przy ul. (...) lok. (...) w W.. Nadzór nad jej pracą sprawował T. M., sporadycznie przebywała na terenach inwestycyjnych (zeznania O. L. – k. 81 a.s., zeznania A. K. (1) – k. 136 a.s.)

Z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie za listopad 2021 r. w kwocie 2760,00 zł, od grudnia 2021 r. do lutego 2022 r. w kwocie po 4600,00 zł, za marzec 2022 r. w kwocie 1226,68 zł (potwierdzenia przelewów – akta organu rentowego).

Płatnik składek posiada zaległości skarbowe wobec organu rentowego na ubezpieczenia społeczne za sierpień 2022 r. w kwocie 3866,93 zł, na ubezpieczenia zdrowotne za sierpień 2022 r. w kwocie 1017,98 zł, na FP, FS i FGŚP za sierpień 2022 r. w kwocie 332,97 zł. Płatnik zgłasza go ubezpieczeń 5 pracowników, których podstawy wymiaru składek wynosiły w 2021 r. – 2800 zł (lub 700 zł za ¼ etatu), w 2022 r. – 3010 zł-3200 zł (lub 800 zł za ¼ etatu) (pismo procesowe organu rentowego z dnia 7 listopada 2022 r. – k. 29 a.s.).

Od dnia 4 lutego 2022 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Podczas nieobecności odwołującej się w pracy jej obowiązki przejął T. M. i zaczął wdrażać O. L., który wcześniej zajmował się kierowaniem spraw na budowie. Od stycznia 2023 r. O. L. po ok. 7-8 miesiącach przyuczenia samodzielnie nawiązywał kontakt z klientami w sprawach biurowych. Jego wygrozdzenie wzrosło do kwoty 5.000 zł netto (karta ciąży – k. 142 a.s., zeznania T. M. – k. 137 a.s., zeznania O. L. – k. 150v a.s.).

Pismem z dnia 19 kwietnia 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił strony o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie podstawy wymiaru składek A. K. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem T. M. (zawiadomienia o wszczęciu postępowania wyjaśniającego z dnia 19 kwietnia 2022 r. – akta organu rentowego). W toku postępowania wyjaśniającego strony złożyły dokumentację oraz wyjaśnienia i po ich przeanalizowaniu organ rentowy, w dniu 17 czerwca 2022 r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowy, chorobowe i wypadkowe) A. K. (2) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem T. M. od 15 listopada 2021 r. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym w przeliczeniu na okres miesiąca (decyzja ZUS z dnia 17 czerwca 2022 r. – akta organu rentowego).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, a także w oparciu o zeznania ubezpieczonej A. K. (1), płatnika składek T. M. oraz świadków: P. M., N. Y., O. L..

Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, Sąd uwzględnił jako wiarygodne.

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania świadków oraz odwołującej się i zainteresowanego, albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Odwołująca się i zainteresowany oraz świadkowie w sposób zgodny opisali okoliczności dotyczące zmiany pracodawcy przez ubezpieczoną oraz powierzonego jej zakresu obowiązków. Z zeznań świadków wynika, że odwołująca po 15 listopada 2021 r. otrzymała dodatkowe obowiązki. Strony potwierdziły, że okoliczność zmiany pracodawcy była związana z tym, że ze względu na brak nowych inwestycji i przychodów w firmie (...) się nie była w stanie sprostać oczekiwaniom finansowym wykwalifikowanego już pracownika. Zeznania stron i świadków są w tym zakresie spójne i logiczne. Sąd Okręgowy miał 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 za wiarygodne uznał również zeznania w zakresie potrzeby płatnika składek do zatrudnienia pracownika w związku z nowymi inwestycjami.

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

Odwołanie A. K. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 17 czerwca 2022 roku nr (...), zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył kwestii wysokości wynagrodzenia A. K. (1) – jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynikającego z umowy o pracę łączącej odwołującą z płatnikiem składek T. M.. Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażonym w zaskarżonej decyzji, ustalenie przez strony stosunku

pracy wynagrodzenia w wysokości 5858,08 brutto miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ze stanowiskiem tym nie zgodziła się odwołująca, która powoływała 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 A. K. (1) na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek T. M., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony, skorzystał z przysługującego mu prawa kontrolowania 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 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 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, 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 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 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 A. K. (1) i wystąpienia w związku z tym w niedługim 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 współzycia 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 odwołującej było uzasadnione.

Stwierdzając powyższe, Sąd wziął pod uwagę okoliczności związane z zatrudnieniem A. K. (1) w firmie prowadzonej przez T. M.. Jak wynika ze zgodnych zeznań odwołującej i świadków oraz z przedstawionych dokumentów, A. K. (1) przez zatrudnieniem u płatnika składek była zatrudniona u P. M.. Ubezpieczona w firmie (...) zdobyła odpowiednie doświadczenie w branży rewitalizacji wnętrz. T. M. prowadzi więcej inwestycji, niż jego siostra. Firma (...) rozwijała się w związku z zakupem kilku nowych inwestycji, potrzebował on nowego, samodzielnego pracownika, który będzie odpowiedzialny za zarządzanie biurem i kontakt z klientami. Ze względu na szczególną odpowiedzialność przy zlecanych firmie pracach i wysokość zawieranych z kontrahentami umów, T. M. potrzebował osoby już doświadczonej, której nie będzie musiał przyuczać do wykonywania prac. T. M. zdecydował się na zatrudnienie ubezpieczonej ze względu na posiadane przez nią kwalifikacje, jakie nabyła w czasie, w którym była zatrudniona u P. M.. Powyższe uzasadniało chęć zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika składek. Ubezpieczona i P. M. rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron ze względu na nieporozumienie się co do wysokości wynagrodzenia, ze względu na brak nowych inwestycji w firmie (...) nie była w stanie sprostać oczekiwaniom finansowym wykwalifikowanego już pracownika. Zauważyć należy, że w 2019 r. miała miejsce sytuacja, że płatnik przejął od siostry jednego pracownika I. B.. Sąd również zważył, że dochody osiągane przez płatnika składek były na takim poziomie, że zaproponowanie ubezpieczonej wynagrodzenie w wysokości 5858,08 zł również był uzasadnione, biorąc pod uwagę jej wcześniejsze doświadczenie, wiedzę oraz zakres obowiązków. Podkreślić należy, że w firmie (...) ubezpieczona miała większy kontakt z klientami i decyzyjność, niż w firmie (...).

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 A. K. (1). Nie można również zapominać, że płatnik składek wysoko ocenił kompetencje odwołującej i był przekonany co do tego, że posiada ona odpowiednią wiedzę do zajęcia zaproponowanego stanowiska.

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. Przed jej zatrudnieniem tożsame obowiązki wykonywał częściowo asystent zarządu O. L., lecz ich ilość zwiększyła się po zakupie przez płatnika nowych inwestycji. Po tym jak ubezpieczona była nieobecna w pracy i po 7-8 miesiącach przyuczenia (...) L. samodzielnie zaczął wykonywać obowiązki, jego wynagrodzenie wzrosło do kwoty 5000 zł netto miesięcznie.

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, dały podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie A. K. (1) ustalone od 15 listopada 2021 r. w kwocie 5858,08 zł brutto miesięcznie jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego jej stanowiska, zakresu wykonywanych obowiązków. Tym samym brak podstaw do oceny, że było zawyżone i niegodziwe.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy ocenił odwołanie A. K. (1) 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 punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., gdyż za stronę przegrywającą proces został uznany organ rentowy. W związku z tym należało zasądzić na od organu rentowego na rzecz odwołującej A. K. (1) kwotę 3.600 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów została ustalona na podstawie § 2 pkt 5 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).