

sygn. akt VII U 918/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

12 grudnia 2022 r.

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

Przewodniczący SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu 17 listopada 2022 r. na rozprawie w Warszawie

**odwołania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W.**

z 23 czerwca 2022 r., znak (...)

z udziałem M. W.

**o wysokość podstawy wymiaru składek**

**I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że wysokość podstawy wymiaru składek M. W. jako pracownika płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. od 1 listopada 2021 r. wynosi 4839,29 zł (cztery tysiące osiemset trzydzieści dziewięć złotych dwadzieścia dziewięć groszy);**

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. na rzecz M. W. 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie od daty uprawomocnienia się wyroku.

Sygn. akt VII U 918/22

## UZASADNIENIE

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 23 czerwca 2022 r., znak (...), wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. W. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. kwoty 4839,28 brutto miesięcznie od 1 listopada 2021 r. Zaskarżonej decyzji odwołująca się spółka zarzuciła, że została ona wydana z naruszeniem art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jak też art. 58 § 2 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. k.c., polegającym na wadliwym zastosowaniu ww. przepisów, prowadzącym w konsekwencji do niesłusznego uznania przez ZUS, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. od 1 listopada 2021 r. odpowiada miesięcznie kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres miesiąca (odwołanie z 27 lipca 2022 r. – k. 3-5 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy wskazał, że w oparciu o zapisy na prowadzonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych kontach ubezpieczonej i płatnika składek ustalono, że M. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 1 września 2021 r. z tytułu umowy o pracę zawartej z

płatnikiem składek (...) sp. z o.o. 16 lutego 2022 r. powstała u ubezpieczonej niezdolność do pracy z powodu choroby - niezdolność ta przypadała na okres ciąży. Umowa o pracę z M. W. została zawarta 1 września 2021 r. w wymiarze 1/8 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 350 zł. Następnie, od 1 listopada 2021 r. warunki umowy zostały zmienione poprzez zwiększenie wymiaru czasu pracy na pełny etat, a wynagrodzenia - na 4839,28 zł brutto. Zgodnie z treścią umowy zainteresowana została zatrudniona na stanowisko specjalisty ds. tłumaczeń i mediów społecznościowych. Organ rentowy zauważył, że płatnik jest dłużnikiem zakładu z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (zadłużenie płatnika za okres od 12/2021 do 6/2022 wynosi 74 466,85 zł należności głównej, 307,30 zł koszty egzekucyjne oraz 144 zł koszty upomnień). W ocenie organu rentowego działania stron przedmiotowego stosunku pracy miały na celu świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Sfera ubezpieczeń społecznych należy do sfery publicznej, co zobowiązuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych do podejmowania odpowiednich kroków, zmierzających do eliminowania niepożądanych społecznie sytuacji godzących w poczucie sprawiedliwości społecznej oraz interes pozostałych uczestników systemu. Organ rentowy wskazał, że nie kwestionuje faktu świadczenia pracy przez M. W., a jedynie wysokość wynagrodzenia obowiązującego od 1 listopada 2021 r. W ocenie organu zawarta przez strony umowa o pracę jest nieważna jedynie w zakresie wysokości wynagrodzenia ponad kwotę równą kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku w przeliczeniu na pełny miesiąc. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że przedłożony przez strony materiał dowodowy nie wskazuje w żadnym stopniu na zwiększenie ilości realizowanych przez zainteresowaną obowiązków, co miało być uzasadnieniem zwiększenia wymiaru etatu odwołującej. Zdaniem organu rentowego, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje również na istotne zwiększenie ekspozycji płatnika na rynki zagraniczne, co również było okolicznością wskazywaną jako motyw zwiększenia wymiaru etatu i wynagrodzenia zainteresowanej - tj. wsparcie w zakresie mediów społecznościowych. W ocenie organu rentowego, w aktach brak dowodów na faktyczną realizacją zadań z tego zakresu. Strony nie zaoferowały materiału dowodowego pozwalającego zweryfikować prezentowane twierdzenia o zwiększeniu liczby kontrahentów czy ilości wykonywanych zleceń, co uzasadniałoby zwiększenie wymiaru etatu i zwiększenie wynagrodzenia zainteresowanej. Wobec braku danych uprawdopodobniających, iż zwiększenie wynagrodzenia wynikało z obiektywnie uzasadnionych potrzeb płatnika, skutkujących większym obciążeniem pracownika powierzonymi zadaniami. Wobec powyższego, w ocenie organu rentowego, uzasadnione jest podwyższenie podstawy wymiaru proporcjonalnie do zwiększonego wymiaru etatu (odpowiedź na odwołanie – k. 78 a.s.).

M. W. przychyliła się do odwołania oraz wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego (protokół rozprawy z 17 listopada 2022 r. – k. 38 a.s.).

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

(...) sp. z o.o. z siedzibą w M. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 20 września 2019 r. Prezesem zarządu spółki jest Ł. K. (1). Przedmiot przeważającej działalności spółki to produkcja mebli kuchennych. Profil działalności gospodarczej to także usługi budowlane, transport międzynarodowy i tłumaczenia (wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego – akta organu rentowego; zeznania Ł. K. (1) – k. 39 a.s.).

M. W. przez 4 lata prowadziła własną działalność gospodarczą w zakresie tłumaczeń, do chwili jej zawieszenia w lutym 2021 r. ze względu na brak konferencji w okresie pandemii. Wcześniej zarabiała na tłumaczeniach ustnych. W lipcu-sierpniu 2021 r. spółka wykonywała usługę w postaci zabudowy meblowej dla męża M. W., który prowadził restaurację i wówczas on zaproponował spółce współpracę z ubezpieczoną. (...) sp. z o.o. 1 września 2021 r. podpisały umowę o pracę na okres próbny od 1 września 2021 r. do 31 października 2021 r., na stanowisko specjalisty ds. tłumaczeń i mediów społecznościowych w wymiarze 1/8 etatu, ustalając podstawę miesięczną wynagrodzenia w kwocie 350 zł brutto. Strony ustaliły, że praca będzie wykonywana zdalnie – w miejscu zamieszkania pracownika pod adresem wskazanym pracodawcy lub w inny miejscu wskazanym przez pracownika za zgodą pracodawcy, zaś termin rozpoczęcia pracy został ustalony na 1 września 2021 r. W dacie zawarcia umowy o pracę M. W. odbyła wstępne szkolenie z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na ww. stanowisku.

(umowa o pracę z dnia 1 września 2021 r. – akta organu rentowego; orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 1 września 2021 r. – akta organu rentowego; karta wstępnego szkolenia bhp – akta organu rentowego; zeznania Ł. K. (1) – k. 39 a.s.).

Ubezpieczona zajmowała się tłumaczeniem dokumentów, które spływały z zagranicy. Nadto odbierała telefony od kierowców, którzy dzwoniли do niej z trasy - rozmawiała wtedy z policją w Niemczech oraz pozyskiwała dla spółki nowych klientów w zakresie tłumaczeń. Jedną z współpracujących firm zlecała spółce tłumaczenia na zasadzie podwykonawstwa. Po pierwszym miesiącu pracy ubezpieczonej, spółka uzyskała efekt finansowy, który przerósł oczekiwania prezesa zarządu spółki, wobec czego Ł. K. (1) zaproponował ubezpieczonej zwiększenie czasu pracy (zeznania Ł. K. (1) – k. 39 a.s.).

29 października 2021 r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2021 r. do 31 grudnia 2022 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4 839,28 zł brutto miesięcznie, ustalając termin rozpoczęcia pracy na 2 listopada 2021 r., zaś pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie w stosunku do umowy zawartej 1 września 2021 r. (umowa o pracę z dnia 29 października 2021 r. – akta organu rentowego).

M. W. zajmowała się tłumaczeniem na język niemiecki i angielski, pozyskiwała klientów zewnętrznych, zajmowała się tłumaczeniami od kierowców oraz rozmowami w czasie trasy. Tłumaczyła listy przewozowe, mandaty, pisma z urzędów drogowych dla spółki. 1 lutego 2022 r. spółka (...) nawiązała współpracę z (...) sp. z o.o., która zlecała usługi tłumaczeniowe oraz tekstowe na zasadzie podwykonawstwa. Ubezpieczona pracę wykonywała w domu. Kilka razy w miesiącu spotykała się w biurze z Ł. K. (2), aby dopełnić formalności. Wynagrodzenie otrzymywała gotówką, co wiązało się z jej obawami w związku z trwającą pandemią. Spółka prowadziła też głównie obrót gotówkowy z uwagi na charakter świadczonych usług w zakresie meblarstwa (umowa o świadczenie usług nr (...) – akta organu rentowego; zeznania M. W. – k. 39 a.s.; wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych – k. 29 a.s.; lista płac – k. 29 a.s. listy obecności za okres od września 2021 r. do lutego 2022 r. – k. 29 a.s.; zeznania Ł. K. (1) – k. 39 a.s.).

Wartość obrotu w spółce w związku z działalnością ubezpieczonej wyniosła: we wrześniu 2021 r. - 3444,22 zł, w październiku 2021 r. - 4987,63 zł, w listopadzie 2021 r. - 3603,70 zł, w grudniu 2021 r. - 19 221,90 zł, w styczniu 2022 r. - 8097,50 zł, w lutym 2022 r. - 16 305,23 zł (faktury VAT za okres od 3 września 2021 r. do 10 lutego 2022 r. – akta organu rentowego).

16 lutego 2022 r. M. W. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą z powodu wysokiego ciśnienia krwi (zeznania M. W. – k. 39 a.s.). Ubezpieczona poleciła spółce do zatrudnienia na swoje miejsce J. Ł., z którą odwołująca się spółka podpisała umowę zlecenia na okres od 1 lutego 2022 r. do 31 stycznia 2023 r., za wynagrodzeniem 4250 zł brutto. J. Ł. zobowiązała się do wykonania tłumaczeń dokumentów dla spółki oraz jej klientów w języku angielskim oraz niemieckim - przejęła obowiązki ubezpieczonej, gdy przebywała w zwolnieniu lekarskim. J. Ł. nie została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego, bowiem jest studentką. Jej wynagrodzenie było niższe, niż wynagrodzenie ubezpieczonej, z uwagi na niższe kompetencje (pismo procesowe z 25 listopada 2022 r. – k. 45; legitymacja studencka – k. 46-47; umowa zlecenia z 31 stycznia 2022 r. – k. 48 a.s.; zeznania Ł. K. (1) – k. 39 a.s.).

Płatnik jest dłużnikiem organu rentowego z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (zadłużenia płatnika za (...) do (...) wynosi 74 466,85 zł należności głównej, 307,30 zł koszty egzekucyjne oraz 144,00 zł koszty upomnień) (bezsporne). W spółce (...) zadłużenie w płatności składek pojawiło się od czasu rozpoczęcia świadczenia usług transportowych (zeznania Ł. K. (1) – k. 39 a.s.).

Pismem z 26 kwietnia 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił strony o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia M. W. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. (zawiadomienia o wszczęciu postępowania z dnia 26 kwietnia 2022 r. - akta organu rentowego). 23 czerwca 2022 r. organ rentowy wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) M. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. od 1 listopada 2021 r. wynosi miesięcznie

kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres jednego miesiąca (decyzja z 23 czerwca 2022 r. – akta organu rentowego).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, a także w oparciu o zeznania ubezpieczonej M. W. oraz prezesa zarządu odwołującej się spółki (...).

Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, pozwoliły na ustalenie ogólnych warunków zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę, zakresu jej obowiązków i wymiaru czasu pracy. Nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły również wątpliwości sądu. Wobec tego sąd na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych.

Sąd dał wiarę zeznaniom ubezpieczonej M. W. oraz prezesa spółki Ł. K. (2) odnośnie okoliczności dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej przez spółkę, wymiaru czasu jej pracy i rodzaju wykonywanych czynności. Ich zeznania w sposób zbliżony i spójny prezentowały to, czym zajmowała się ubezpieczona w spółce, a także powody podwyższenia jej wynagrodzenia od 1 listopada 2021 r. oraz zmiany wymiaru czasu pracy z 1/8 etatu na pełen etat. Zeznania te korespondowały również z dowodami z dokumentów, które w postępowaniu przed ZUS potwierdziły zakres wykonywanych przez ubezpieczoną czynności oraz zwiększenie czasu pracy ubezpieczonej, co wynika z faktur znajdujących się w aktach rentowych. W związku z tym, zdaniem sądu, nie było podstaw, by zeznaniom storn odmówić wiarygodności.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie zakwestionował faktu wykonywania pracy przez M. W. na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony od 1 listopada 2021 r. Organ rentowy skorzystał przy tym z 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 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 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 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 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013r., III AUa 294/13).

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności

pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

Dokonując rozważań we wskazanym zakresie, należy pamiętać, że na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych 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 systemowej. 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 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 dalszej kolejności 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 z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje 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 2014 r., I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika oraz jego kompetencji.

W przedmiotowej sprawie, w której organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, rolą sądu była ocena postanowień umownych z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych i interesu publicznego, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego). Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę z 29 października 2021 r., dlatego jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie M. W. odpowiadające kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres jednego miesiąca. Powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży ubezpieczonej i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy, a potem o zasiłek macierzyński. 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 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 w zakresie, w jakim obniża ustaloną przez strony stosunku pracy podstawę wymiaru składek, nie mogła zostać oceniona jako zgodna z prawem.

Wskazać należy, że każdy stosunek pracy należy rozpatrywać indywidualnie w zakresie tego jakie zadania pracownik realizuje, jaka jest jego odpowiedzialność, jak jest oceniany przez pracodawcę, w jakim wymiarze czasu powierzone zadania realizuje i wreszcie jakie posiada kwalifikacje. Godziwość (adekwatność) wynagrodzenia, o której mowa w art. 13 k.p., powinna być oceniana w oparciu o te właśnie kryteria. Rozstrzygając spór w przedmiotowej sprawie, sąd wziął pod uwagę szereg okoliczności, które były istotne dla oceny wysokości wynagrodzenia przysługującego M. W.. Przede wszystkim zebrany materiał dowodowy potwierdza, że ubezpieczona zatrudniona w spółce na okres próbny na 1/8 etatu, sprawdziła się na stanowisku specjalisty ds. tłumaczeń i mediów społecznościowych, a więc współpraca była kontynuowana już na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a zatem pracodawca obdarzył ją zaufaniem i był zadowolony z jej pracy. Również ilość pracy jaką ubezpieczona wykonywała i czas przeznaczony na jej realizację miał znaczenie z punktu widzenia wysokości jej wynagrodzenia. Współpraca spółki i ubezpieczonej rozszerzyła się w związku z tym, że ubezpieczona pozyskała dla spółki nowych klientów, którzy zamawiali tłumaczenia pisemne z języka angielskiego i języka niemieckiego i fakturowali te usługi na rzecz spółki oraz nawiązano współpracę z firmą (...) sp. z o.o., która zlecała tłumaczenia na zasadzie podwykonawstwa, a zlecenia przyjęła odwołująca się spółka. W ocenie sądu, faktury znajdujące się w aktach rentowych są szczególnie istotne, ponieważ korelują z treścią zeznań ubezpieczonej i prezesa zarządu spółki, który wskazywał na rozwój działalności w zakresie tłumaczeń, co wymagało znacznie większego nakładu pracy ze strony ubezpieczonej. Sąd miał na uwadze, że wartość obrotu w spółce w związku z działalnością ubezpieczonej wyniosła: we wrześniu 2021 r. - 3444,22 zł, w październiku 2021 r. - 4987,63 zł. Tymczasem w listopadzie 2021 r., gdy ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy wartość obrotu z faktur wyniosła 3603,70 zł, a już w grudniu, - 19 221,90 zł, w styczniu 2022 r. - 8097,50 zł, w lutym 2022 r. - 16 305,23 zł. W tych okolicznościach zrozumiałym jest więc podwyższenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej z 1/8 etatu do pełnego etatu oraz adekwatne do ilości i czasu pracy podniesienie wysokości jej wynagrodzenia z podstawy miesięcznej 350 zł brutto do kwoty 4839,28 zł brutto. Oczywiście płatnik składek mógł podwyższyć wynagrodzenie M. W. do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku w przeliczeniu na okres miesiąca, jednakże postanowił je podwyższyć do kwoty 4839,28 zł brutto do czego był uprawniony. W ocenie sądu, biorąc pod uwagę doświadczenie i kwalifikacje ubezpieczonej, a także średnie zarobki na stanowisku specjalisty ds. tłumaczeń i mediów społecznościowych wynagrodzenie ubezpieczonej ustalone na poziomie 4839,28 zł brutto nie jest wygórowane, ani też sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Z uwagi na wskazane okoliczności, zdaniem sądu, stanowiska organu rentowego nie można było podzielić. Zaznaczyć należy, że w toku postępowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił żadnych dowodów, które potwierdziłyby jego stanowisko, a argumentacja, którą zaprezentował w decyzji i w odpowiedzi na odwołanie, sprowadzała się właściwie do przedstawienia poszczególnych faktów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej bez pogłębionej analizy uwzględniającej jej kwalifikacji, zakresu obowiązków oraz zmiany ich ilości w stosunku do okresu, w którym ubezpieczona pracowała w wymiarze 1/8 etatu. Organ rentowy ograniczył się w zasadzie do wyliczenia faktów i opisu łączącego strony stosunku prawnego, bez należytej analizy okoliczności. Strony tymczasem przedstawiły dowody z których wynika, że kwota 4839,29 brutto stanowiła wynagrodzenie godziwe i należne ubezpieczonej.

Mając na względzie powyższe sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji, orzekając jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu sąd orzekł w punkcie (...) sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., ponieważ organ rentowy przegrał sprawę. Kwota 180 zł została zasądzona na rzecz M. W. na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).