

Sygn. akt IV U 879/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jerzy Zalasieński
Protokolant	sekr. sądowy Monika Świątek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 stycznia 2020 r. w S.

odwołania M. M.

z udziałem płatnika składek S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w W.

z dnia 9 października 2018 r. Nr (...)

w sprawie M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala podstawę wymiaru składek M. M. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek S. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na kwotę 3000,00 (trzy tysiące) zł netto za okres od dnia 15.01.2018 r. do dnia 31.01.2018 r. oraz 8000,00 (osiem tysięcy) zł netto miesięcznie od dnia 01.02.2018 r. do dnia 31.12.2018 r.

Sygn. akt IV U 879/18

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 9 października 2018 r. znak: (...) organ rentowy na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a i c oraz art. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 § 2 kc w zw. z art. 300 kp ustalił, że podstawę wymiaru składek M. M. zatrudnionej u płatnika (...) D. S. M. od 15.01.2018 r. stanowi kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w roku 2018, w przeliczeniu na pełny miesiąc, która została określona w Rozporządzeniu Rady Ministrów.

W uzasadnieniu swojej decyzji organ rentowy wskazał, że przeprowadził postępowanie wyjaśniające w sprawie prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczeń i podstawy wymiaru składek M. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) D. S. M.. W dniu 15.01.2018 r. zawarła ona z płatnikiem umowę o pracę na okres próbny od 15.01.2018 r. do 31.01.2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3000 zł netto na stanowisku dyrektora ds. rozwoju i została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 15 stycznia 2018

r. Następnie 31.01.2018 r. zawarta została umowa o pracę na czas określony od 1.02.2018 r. do 31.12.2018 r. z wynagrodzeniem 8000 zł netto w pełnym wymiarze czasu pracy na wskazanym stanowisku. Organ rentowy podniósł, że celem i zamiarem stron stosunku pracy było krótkotrwale wykonywanie przez M. M. pracy za wynagrodzeniem, które miałyby stanowić podstawę do wyliczenia zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, zaś kwoty wynagrodzenia ustalone w umowach o pracę zostały zawyżone w celu świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Ponadto, organ rentowy wskazał, że umowa na okres próby zawarta została od 15.01.2018 r. z wynagrodzeniem 3000 zł netto tylko na okres 2 tygodni. Nie wykazano natomiast, by M. M. w tym okresie miała szczególne osiągnięcia by zawrzeć z nią kolejną umowę z wynagrodzeniem 8000 zł netto. O braku realnej potrzeby zatrudnienia, zdaniem organu rentowego, świadczy fakt, że w okresie niezdolności do pracy nie zatrudniono nowej osoby na jej miejsce. Dodatkowo z definicji nazwy stanowiska zajmowanego przez ubezpieczoną, tj. dyrektor ds. rozwoju wynika, że do podstawowych obowiązków na takim stanowisku należy nadzór nad pracą podległego personelu, opracowywanie strategii rozwoju firmy w tym m.in. ustalanie celów działu handlowego, kontrola wszelkich działań handlowych firmy. Tymczasem z załączonych przez płatnika dokumentów brak jest dowodów potwierdzających nadzór nad podległym personelem. Organ rentowy wskazał ponadto, że płatnik nie przedstawił żadnego pracownika jako świadka pracy M. M.. Organ rentowy uznał zatem, że kwota wynagrodzenia w obu umowach została zawyżona i pozostaje w tym zakresie nieważna na podstawie art. 58 § 2 kc.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona M. M.. W uzasadnieniu odwołania wskazała, że od dnia podpisania umowy wykonuje pracę u płatnika składek. Na jej miejsce nie została zatrudniona nowa osoba, bowiem w pracy bazowała w dużej mierze na swoich znajomościach w branży meblowej oraz że uzgodnili wspólnie z pracodawcą, że po powrocie do zdrowia wróci do pracy. Nazwa stanowiska została natomiast określona przy zawieraniu umowy o pracę z jednoczesnym wskazaniem zakresu obowiązków, które to najbliżej im odpowiadało. W ocenie odwołującej mając na uwadze zakres jej obowiązków jej wynagrodzenie powinno być jeszcze wyższe. Dzięki jej osiągnięciom wzrost sprzedaży hurtowej pracodawcy uległ zwiększeniu o ok. 30% przez okres 3 m-cy. Umowę o pracę podpisała na czas określony by renegocjować warunki zatrudnienia w przyszłości. Do odwołania załączyła szereg kopii zamówień oraz maili podpisanych jej nazwiskiem w okresie trwania przedmiotowych umów o pracę (odwołanie k. 1-2, załączniki k. 5-65).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych powołując się na przepisy prawa i uzasadnienie zawarte w zaskarżonej decyzji (odpowiedź organu rentowego na odwołanie k.66-67v).

Sąd ustalił, co następuje:

S. M. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. (wydruk (...) w aktach rentowych).

W dniu 15 stycznia 2018 r. S. M. w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej zawarł z M. M. umowę o pracę na okres próbny od 15.01.2018 r. do 31.01.2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3000 zł netto na stanowisku dyrektora ds. rozwoju. Następnie w dniu 31 stycznia 2018 r. pomiędzy ww. stronami zawarta została umowa o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem 8000 zł netto w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. rozwoju. Od sierpnia na wniosek M. M. wykonywała ona pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. W dniu 30 grudnia 2019 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2020 r. w wymiarze $\frac{6}{8}$ etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 8508,23 zł na stanowisku dyrektora ds. rozwoju. M. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 15 stycznia 2018 r. (umowa o pracę na okres próbny z 15.01.2018 r. w aktach rentowych, umowa o pracę na czas określony z 31.01.2018 r. w aktach rentowych, zeznania M. M. – protokół rozprawy – nagranie z dnia 16 stycznia 2020 r. 00:02:44-00:08:56, umowa o pracę z dnia 30.12.2019 k. 106, potwierdzenia przelewów wynagrodzenia w aktach rentowych).

Do obowiązków M. M. na zajmowanym stanowisku należały następujące czynności: pozyskiwanie klientów, spotkania z nowymi kontrahentami, zamawianie towarów, logistyka, wyceny. W okresie zatrudnienia od 15.01.2018 r. do dnia

31 grudnia 2018 r. zrealizowała ona szereg zamówień oraz pozyskała nowych klientów (zeznania M. M. – protokół rozprawy – nagranie z dnia 24 października 2019 r. 00:04:18-00:11:11, protokół rozprawy – nagranie z dnia 12 września 2019 r. 00:02:49-00:10:31, kopie zamówień oraz korespondencja mail k. 5-65 oraz w aktach rentowych).

S. M. przy rekrutacji nowego pracownika nie korzystał z firm zewnętrznych. Zatrudnienie M. M. podyktowane było chęcią pozyskania nowych rynków zbytu i nowych kontrahentów. Wynagrodzenie zaś zostało określone wg stawek proporcjonalnych proponowanych w ofertach pracy publikowanych w Internecie na podobnych stanowiskach. S. M. i M. M. poznali się na polu zawodowym jeszcze przed zawarciem umowy o pracę w (...) D. S. M., bowiem oboje w 2006 r. prowadzili swoje sklepy z tym samym Centrum Handlowym. W ocenie S. M. M. M. posiada umiejętności negocjacyjne, organizacyjne, zamysł techniczny i estetyczny oraz zna branżę i posiada rozbudowane znajomości w kręgu meblarskim. Godziny jej pracy były dostosowane do spotkań z kontrahentami. W siedzibie płatnika dziennie pracowała średnio 3-4 godziny, dalsze godziny pracy odbywała w terenie na spotkaniach z kontrahentami. Pracę wykonywała 5 dni w tygodniu w godzinach 9.00-17.00. Po upływie okresu próbnego M. M. wprowadziła do pracy swoje kontakty zawodowe i zaczęła wykorzystywać dotychczas zdobyte znajomości w branży. Z powodów problemów zdrowotnych S. M. i związanych z tym jego nieobecności w pracy M. M. nadzoruje również działanie sklepu podczas jego nieobecności. Nie jest upoważniona do wystawiania faktur (odpowiedź na pismo ZUS S. M. w aktach rentowych, zeznania M. M. – protokół rozprawy – nagranie z dnia 24 października 2019 r. 00:04:18-00:11:11, protokół rozprawy – nagranie z dnia 12 września 2019 r. 00:02:49-00:10:31).

Przed zatrudnieniem u płatnika składek M. M. w okresie od 2012 r. do 2018 r. pracowała na podstawie umów o dzieło. W okresie od 2006 r. do 2011 r. prowadziła jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w M. (zeznania M. M. – protokół rozprawy – nagranie z dnia 24 października 2019 r. 00:04:18-00:11:11, wydruk (...) w aktach rentowych).

W dniu 4 czerwca 2018 r. M. M. zasłabła i następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. W okresie jej nieobecności nie została zatrudniona nowa osoba na jej miejsce, zaś jej zadania zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników oraz S. M.. S. M. oczekiwał bowiem na jej powrót do pracy. Po okresie zwolnienia wróciła do pracy u płatnika składek i pracuje tam do chwili obecnej (odpowiedź na pismo ZUS S. M. w aktach rentowych, zeznania M. M. – protokół rozprawy – nagranie z dnia 24 października 2019 r. 00:04:18-00:11:11, protokół rozprawy – nagranie z dnia 12 września 2019 r. 00:02:49-00:10:31, protokół rozprawy – nagranie z dnia 16 stycznia 2020 r. 00:02:44-00:08:57).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, obdarzonego przez Sąd wiarygodnością.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie kwestią bezsporną jest okoliczność, że między M. M. i S. M. (...) doszło do powstania od 15 stycznia 2018 r. stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 15 stycznia 2018 r., następnie kontynuowanego na podstawie dalszych umów o pracę.

Okolicznością sporną pozostaje natomiast fakt, czy wynagrodzenie ustalone przez strony umowy o pracę za okres od 15.01.2018 r. do 31.01.2018 r. w kwocie 3000 zł netto i za okres 1 lutego 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. w kwocie 8000 zł netto jest wynagrodzeniem nieadekwatnym – wygórowanym w stosunku do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy oraz sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2020, poz.53 z późn zm.), jak i

chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego - art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy.

Na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie. Należy, zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, w tym postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia i w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok S.N. z dnia 04 sierpnia 2005 r. w sprawie II UK 16/05, publik. LEX nr 182776).

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/2005 (OSNP 2005, Nr 21, poz. 338), w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353¹ k.c. poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu, organ rentowy niezasadnie uznał za nieważne postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia obowiązującego między stronami. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie za pracę, które powinno być wynagrodzeniem godziwym, a więc należnym, właściwym, odpowiednim oraz powinno być ekwiwalentne do wykonywanej pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że ubezpieczona od 15.01.2018 r. aż do chwili obecnej jest zatrudniona w (...) D. S. M. na stanowisku dyrektora ds. rozwoju oraz że od chwili rozpoczęcia pracy realizowała zamówienia, prowadziła negocjacje z kontrahentami oraz brała udział w spotkaniach z klientami poza siedzibą firmy. Z przedłożonych wydruków zamówień wynika, że już w styczniu 2018 r., zatem także w okresie umowy na okres próbny realizowała zamówienia oraz nawiązywała kontakt z klientami. Prowadziła również negocjacje z nowym klientem w maju 2018 r., co także wynika z dokumentów. Do jej obowiązków należy bowiem pozyskiwanie klientów, spotkania z nowymi kontrahentami, zamawianie towarów, logistyka i dokonywanie wycen. Dodatkowo nadzoruje działanie sklepu podczas nieobecności S. M.. Sąd nie podzielił argumentacji przedstawionej przez organ rentowy zarówno w zaskarżonej decyzji, jak i w odpowiedzi na odwołanie co do okoliczności niezatrudnienia nowej osoby na stanowisku odwołującej w okresie jej nieobecności z powodu niezdolności do pracy. Fakt niezatrudnienia nowej osoby na miejsce nieobecnego pracownika nie może samoistnie przesądzać o zbędności czy pozornym i tymczasowym jedynie charakterze danego stanowiska pracy. Każdorazowo należy uwzględnić szczególne okoliczności danej sprawy. Jak wynika z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie S. M. zatrudniając M. M. liczył na pozyskanie nowych rynków zbytu oraz klientów. Płatnik z powodu problemów zdrowotnych nie stawiał się na żaden

termin rozprawy i Sąd go nie przesłuchał, jednak z jego pisma wyjaśniającego na wezwanie organu rentowego wynika, że darzył odwołującą zaufaniem z powodu jej doświadczenia zawodowego w branży meblarskiej, na co wskazywała przed Sądem również odwołująca. W ocenie S. M. M. posiada umiejętności negocjacyjne, organizacyjne, zamysł techniczny i estetyczny, zna branżę oraz posiada rozbudowane znajomości w kręgu meblarskim, czekał zatem na jej powrót do pracy. Twierdzenia te, w ocenie Sądu, nie są pozbawione podstaw mając na uwadze, że odwołująca prowadziła niegdyś działalność gospodarczą pod firmą (...) o przedmiocie zbliżonym do działalności S. M.. Według kodów (...) wymienionych w (...) ww. działalność odwołującej dotyczyła: sprzedaży detalicznej mebli, sprzętu oświetleniowego i pozostałych artykułów użytku domowego prowadzonej w wyspecjalizowanych sklepach, produkcji mebli biurowych i sklepowych, sprzedaży detalicznej elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego prowadzonej w wyspecjalizowanych sklepach, działalności w zakresie specjalistycznego projektowania, naprawy i konserwacji mebli i wyposażenia domowego. S. M. mógł w ocenie Sądu zasadnie liczyć na wykorzystanie jej dotychczasowych znajomości i doświadczenia w branży meblarskiej. Zdaniem Sądu, w przedmiotowych okolicznościach utworzenie stanowiska pracy dla odwołującej było związane z jej osobą i wchodziło w zakres założenia gospodarczego S. M.. Jak wynika z zeznań odwołującej po zakończeniu umowy na okres próbny i zapoznaniu się z funkcjonowaniem firmy wprowadziła do pracy swoje kontakty zawodowe i zaczęła wykorzystywać dotychczas zdobyte znajomości w branży. Z uwagi na powyższe, z faktu niezatrudnienia na stanowisko odwołującej nowej osoby nie można czynić zarzutu braku rzeczywistej potrzeby jej zatrudnienia. S. M. czekał na powrót odwołującej do pracy, zaś zadania odwołującej zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Za celowym zawyżeniem wynagrodzenia w podanych okolicznościach nie przemawia również okoliczność, że płatnik nie zatrudniał dotychczas pracownika z podobnym wynagrodzeniem oraz posiada zaległości w podatkach w Urzędzie Skarbowym. Jak wynika z twierdzeń odwołującej, dzięki jej osiągnięciom sprzedaż hurtowa wzrosła o ponad 30% przez okres ok. 3 miesiące, czego organ rentowy nie zakwestionował. Poszerzanie rynków zbytu i chęć zdobycia nowych klientów oceniając z punktu widzenia gospodarczego jest jak najbardziej zasadne oraz może skutkować realnym zwiększeniem osiąganych przychodów, jednak zasadniczo wiąże się z wyłożeniem na początkowym etapie dodatkowych kosztów. Sąd nie miał możliwości przesłuchania S. M., jednak z okoliczności sprawy, w tym zeznań odwołującej można wysnuć wniosek, że na dotychczasowe prosperowanie prowadzonej działalności znacznie wpłynął stan zdrowia płatnika. Odwołująca potwierdziła, że inni pracownicy płatnika nie zarabiali kwot porównywalnych do niej, aczkolwiek jednocześnie podkreśliła, że tylko ona ma tak rozbudowany zakres obowiązków. Nadto, jak wynika z zeznań odwołującej, porównując zarobki na podobnych stanowiskach jej zarobki nie są wygórowane, a wręcz niższe. Także S. M. wskazał organowi rentowemu, że wynagrodzenie zaproponowane odwołującej odpowiada stawkom proponowanym na podobnych stanowiskach pracy, bowiem przed zatrudnieniem odwołującej przeanalizował stawki wynagrodzenia obowiązujące na rynku pracy. Organ rentowy natomiast nie podważył tej argumentacji w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia. Nie przedstawił żadnych dowodów wskazujących na to, że stawki wynagrodzenia na podobnych stanowiskach pracy są znacznie niższe. Przedstawiciel organu rentowego nie stawiał się na żadnym z terminów rozpraw, nie zajął w tym zakresie stanowiska w toku postępowania. Również w aktach rentowych nie ma jakichkolwiek dowodów przemawiających za uznaniem, że wynagrodzenie na porównywalnym stanowisku pracy, wykonywanej w W. jest zawyżone. Nadto, Sąd miał na uwadze, że M. M. w znacznej mierze nadzoruje również funkcjonowanie firmy (...) z powodu jego częstych nieobecności związanych z poważnymi problemami zdrowotnymi. Niezasadna jest również argumentacja organu rentowego zaprezentowana w decyzji dotycząca nazwy stanowiska pracy odwołującej. Istotny jest bowiem faktyczny zakres obowiązków wykonywanych przez M. M., który został potwierdzony w toku postępowania. Sama zaś kwestia nazwy zajmowanego stanowiska i odpowiadającej mu definicji na drugorzędne znaczenie. Nie potwierdziły się również zarzuty organu rentowego jakoby zatrudnienie odwołującej było tymczasowe i mające na celu jedynie naliczenie podstawy do wyliczenia zasiłku z ubezpieczenia chorobowego. Zauważyć należy, że niezdolność do pracy M. M. powstała 4 czerwca 2018 r. i było to zdarzenie nagłe. Miało również miejsce po kilku miesiącach pracy. Trudno uznać, że w chwili zawierania umowy o pracę jej strony były w stanie takie zdarzenie przewidzieć. Dodatkowo, jak wynika z zeznań odwołującej, jak również z przedłożonej umowy o pracę ubezpieczona w dalszym ciągu jest zatrudniona u płatnika na dotychczasowym stanowisku, aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nadto, jak wynika z jej zeznań nie planuje zwolnień lekarskich ani urlopu macierzyńskiego.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że ustalone przez strony w obu umowach o pracę wynagrodzenie odpowiednio w kwocie 3000 zł netto i 8000 zł netto nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierza do obejścia przepisów prawa. Ustalone przez strony wynagrodzenie jest natomiast adekwatne do zakresu powierzonych i wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków i wcześniej zdobytego doświadczenia zawodowego. Zatem odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania oraz uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy (art.78 § 1 kp).

Podsumowując, w ocenie Sądu organ rentowy niezasadnie uznał za nieważne postanowienia umów o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia obowiązującego między stronami od 15.01.2018 r. do 31.01.2018 r. oraz od 1 lutego 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.