

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2022 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Stanisław Pilarczyk**

**Protokolant: st.sekr.sądowy Barbara Wypych**

**po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2022 r. w Kaliszu**

**odwołania (...) Sp. z o.o. i A. S.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**z dnia 29 października 2021 r. Nr (...)**

**w sprawie (...) Sp. z o.o. i A. S.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o ustalenie podstawy wymiaru składki**

- 1. Oddala odwołania,**
- 2. Zasądza od (...) Sp. z o.o. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,**
- 3. Zasądza od A. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie**

**Sędzia Stanisław Pilarczyk**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 października 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie A. S., z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w K., od dnia 1 grudnia 2017 roku wynosi 687,50 zł miesięcznie, a wymiar czasu pracy – 1/8 etatu. Wydając powyższą decyzją organ rentowy, jako jej podstawę, wskazał art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 roku poz. 423 t.j.) i art. 58 § 2 i § 3 k.c.

W uzasadnieniu swojej decyzji organ rentowy podkreślił, iż zamiarem obu stron stosunku pracy, to jest A. S. i spółki (...), gdzie prezesem zarządu spółki jest mąż A. S. – M. S., polegające na zmianie warunków pracy i płacy A. S. na pełen wymiar czasu pracy na stanowisku dyrektora za wynagrodzeniem 8 500 zł miesięcznie, zamiast dotychczasowego wymiaru czasu pracy 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia 687,50 zł, było celowe i bezpośrednio związane z ciężką A. S. w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Takie działanie dotyczące wymiaru czasu pracy i podstawy wymiaru składek od 1 grudnia 2021 roku zdaniem organu rentowego było dotknięte nieważnością zgodnie z art. 58 § 3 k.c.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła odwołująca A. S., podnosząc, iż nowe wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2019 roku otrzymała od pracodawcy 9 stycznia 2020 roku, a karta ciąży została jej założona 28 stycznia 2020 roku, a więc wynagrodzenie za miesiąc otrzymała przed dniem potwierdzenia ciąży. Czynnikiem, który spowodował złożenie szybkiego zwolnienia lekarskiego było złe samopoczucie, ale również wynikało z panującej pandemii. Celem zatrudnienia nie była chęć uzyskania przez nią wyższych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 29 października 2021 roku złożył również płatnik składek (...) Sp. z o.o., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji. W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł między innymi, iż w momencie podpisywania umowy z dnia 25 listopada 2019 roku A. S. nie była w ciąży, a jej wynagrodzenie ustalono proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy z wynagrodzenie jakie otrzymywała wcześniej.

Organ rentowy, w odpowiedzi na odwołanie, wniósł o jego oddalenie.

### **Sąd poczynił następujące ustalenia**

W dniu 5 maja 2014 roku odwołująca A. S. (M.) zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony ze spółką z o.o. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku regionalnego koordynatorem targów za wynagrodzeniem w wysokości 5 500 zł.

(dowód – umowa o pracę – k. 25 akt sądowych)

Odwołująca ukończyła turystykę i rekreację na Akademii Wychowania Fizycznego we W..

Spółka (...) w 2017 roku przekształciła się w spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K..

Od dnia 3 września 2014 roku do dnia 3 stycznia 2015 roku A. S. pobierała zasiłek chorobowy w związku z powikłaniami ciążowymi, a 4 stycznia 2022 roku urodziła pierwszą córkę Z. S.. Od dnia 4 dnia stycznia 2015 roku do dnia 4 stycznia 2016 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Ojcem dziecka jest M. S.. Od dnia 1 marca 2016 roku do dnia 28 lutego 2019 roku odwołująca przebywała na urlopie wychowawczym, a od dnia 1 marca 2019 roku do dnia 31 marca 2019 roku na urlopie bezpłatnym)

(dowód – akt urodzenia Z. S. – k. 30 akt sądowych; wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski – k. 31 akt sądowych; wniosek o urlop wchowawczy – k. 41 akt sądowych; zeznania odwołującej A. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [00:07:28] [00:10:33]; zeznania M. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [01:14:40] [01:19:27], [01:22:03][01:24:11])

W spółce z o.o. (...) M. S. ma 50% udziałów, będąc jednocześnie Prezesem Zarządu tej spółki.

(dowód – odpis z Krajowego Rejestru Sądowego – k. 29-24 akt sądowych)

W dniu 1 kwietnia 2019 roku płatnik składek spółka (...), reprezentowana przez M. S., i A. S. (M.) zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 5 maja 2014 roku ustalając nowe warunki zatrudnienia. A. S. od dnia 1 kwietnia 2019 roku miała wykonywać obowiązki pracownika biurowego w 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 687,50 zł.

(dowód – aneks do umowy o pracę – k. 45 akt sądowych)

Wykonując obowiązki pracownika biurowego w 1/8 pełnego etatu A. S. nie miała ustalonych godzin pracy, a jej prace nadzorował M. S.. Zajmowała się ubezpieczeniami samochodów.

(dowód – zeznania A. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [00:10:33] [00:14:46]; zeznania M. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [01:22:03] [01:24:55])

W dniu 3 stycznia 2020 roku u A. S. potwierdzono ciążę. Była to jej druga ciąża, a ojcem dziecka był M. S.. O ciąży odwołująca poinformowała męża 3 stycznia 2020 roku.

(dowód – pismo lekarza ginekologa-położnika – k. 178 akt sądowych; zeznania A. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [00:28:21][00:29:40], [01:06:07][01:07:51])

Wcześniej w dniu 25 listopada 2019 roku (...) Sp. z o.o. zawarła z A. S. umowę o pracę w systemie zadaniowego systemu czasu pracy. Zgodnie z powyższą umową odwołująca od dnia 1 grudnia 2019 roku została zatrudniona na stanowisku dyrektora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Jej wynagrodzenie ustalono w wysokości 5 500 zł plus 2 200 zł premii uznaniowej, plus ryczałt na samochód w wysokości 400 zł – razem 8 100 zł miesięcznie. Wynagrodzenie miało być płacone z dołu, do 10 dnia następnego miesiąca.

A. S. jako dyrektor miała zapewniać właściwe funkcjonowanie zaplecza administracyjnego spółki, miała nadzorować sprawną pracę biurową jak i nadzorować sprawy gospodarcze i nadzorować zaopatrzenia w artykuły niezbędne do funkcjonowania biura. Ponadto miała załatwiać bieżące sprawy w urzędach, planować i nadzorować współpracę z firmami zewnętrznymi. Również zajmowała się sprawami związanymi z remontem nowej siedziby spółki.

Stanowisko dyrektora w spółce (...) zostało stworzone od dnia 1 grudnia 2020 roku. Wcześniej takiego stanowiska nie było w spółce, a obowiązki, które od 1 grudnia 2019 roku miała wykonywać A. S., wykonywał M. S. i pracownik H. K..

Pracę A. S. jako dyrektora nadzorował M. S..

Odwołująca nadzorowała pracę około 5 pracowników biurowych spółki, w tym pracę H. K., która była kierownikiem administracji.

Podwyższenie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, A. S. jako dyrektora, w wysokości 8 100 zł, nastąpiło w dniu 15 stycznia 2020 roku, po otrzymaniu przez nią w dniu 9 stycznia 2020 roku wynagrodzenia i po potwierdzeniu w dniu 3 stycznia 2020 roku jej ciąży – zgodnie z obowiązującymi terminami płatności składek.

W miesiącu grudniu 2019 roku w spółce (...) najwyższe wynagrodzenie w wysokości 8 100 zł otrzymywała A. S., a M. S., jako prezes zarządu spółki otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4 260 zł, która to kwota była podstawą wymiaru składki na jego ubezpieczenie społeczne.

Od dnia 10 marca 2020 roku, w związku z powikłaniami ciążowymi, A. S. udała się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do 1 września 2020 roku, pobierając zasiłek chorobowy, a od 2 września 2020 roku, w związku z urodzeniem dziecka, udała się na zasiłek macierzyński.

Gdy A. S. udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie jej obowiązki jako dyrektora przejął M. S..

Po wyczerpaniu prawa do zasiłku macierzyńskiego we wrześniu 2020 roku A. S. wróciła na stanowisko dyrektora za wynagrodzeniem w wysokości 5 500 zł miesięcznie.

(dowód – analiza konta A. S. – k. 1 akt ZUS; umowa o pracę w systemie zadaniowego systemu czasu pracy z dnia 25 listopada 2019 roku – k. 46-47 akt sądowych; wniosek o udzieleniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego z dnia 2 września 2020 roku – k. 48 akt sądowych; akt urodzenia w dniu 2 września 2020 roku P. S.; wynagrodzenia pracowników spółki (...) z grudnia 2019 roku, wysokość wynagrodzenia A. S. z miesiące grudnia 2019 roku – k. 93 verte akt sądowych; wynagrodzenie A. S. za miesiąc wrzesień 2021 roku – k. 164 akt sądowych; opis płatnika – k. 3 akt ZUS; odpis z Krajowego Rejestru Sądowego odnośnie spółki (...) – k. 5-10 akt ZUS; potwierdzenie z dnia 9 stycznia 2020 roku przelewu wynagrodzenia A. S. za miesiąc grudzień 2019 roku – k. 41 akt ZUS; zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy A. S. – k. 91-108 akt ZUS; zeznania A. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [00:14:07] [01:12:52];

zeznania M. S. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [01:17:02] [02:05:51]; zeznania H. K. z dnia 12 kwietnia 2022 roku [02:11:02][02:49:46)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dowody w postaci dokumentów i pism oraz o częściowe zeznania A. S. i M. S..

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. S. i M. S. w części dotyczącej zaistnienia konieczności po stronie płatnika składek spółki (...) zatrudnienia A. S. w pełnym wymiarze czasu pracy jako dyrektora za wynagrodzeniem w wysokości 8 100 zł. Przed dniem 1 grudnia 2019 roku, od 1 kwietnia 2019 roku, A. S. była zatrudniona jedynie w 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem 687,50 zł.

Do dnia 1 grudnia 2019 roku funkcja dyrektora w spółce (...) nie istniała. Obowiązki jakie otrzymała A. S. wcześniej spoczywały na M. S., który pełnił funkcję Prezesa Zarządu spółki oraz na kierowniku administracji H. K..

Gdy 3 stycznia 2020 roku A. S. dowiedziała się, że jest w kolejnej ciąży, informując o tym męża M. S., począwszy od miesiąca stycznia 2020 roku jej wynagrodzenie wyniosło 8 100 zł i ta kwota stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Gdy od 10 marca 2020 roku A. S. udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku z powikłaniami ciążowymi, a następnie, gdy po urodzeniu dziecka otrzymała prawo do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, na jej miejsce nikt nie został zatrudniony, a jej obowiązki jako dyrektora przejął ponownie M. S..

Zdaniem Sądu utworzenie stanowiska dyrektora i zatrudnienie na tym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy A. S., za wynagrodzeniem 8 100 zł miesięcznie, zmierzało do tego, aby mogła ona otrzymać wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego w związku ze stwierdzoną 3 stycznia 2020 roku ciążą i perspektywą pobierania wysokiego zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje**

Odwołanie A. S. i płatnika składek spółki (...) nie jest uzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu.

Sam fakt wykonywania przez Agatę Serafiniak obowiązków pracowniczych w ramach obowiązującej umowy o pracę nie stanowił przedmiotu sporu, natomiast organ rentowy w zaskarżonej decyzji z dnia 29 października 2021 roku stwierdził, iż podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne A. S., z tytułu zatrudnienia jako pracownik (...) Sp. z o.o., od 1 grudnia 2019 roku wynosi 687,50 zł, a wymiar czasu pracy – 1/8 etatu, zgodnie z aneksem z dnia 1 kwietnia 2019 roku do umowy o pracę z dnia 5 maja 2014 roku.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 423 t.j. zwaną dalej ustawą) pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i ubezpieczeniu wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

W myśl art. 18 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ubezpieczonych, wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Natomiast w myśl art. 20 ust 1 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Zgodnie z definicją ustawową sformułowaną w art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w

ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Stosownie do treści art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 1128 t.j.) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Natomiast według § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008 roku w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1831) dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnik składek w raporcie lub imiennym raporcie miesięcznym korygującym, o którym mowa w ustawie, zwanym dalej „raportem korygującym”, oraz w deklaracji i deklaracji rozliczeniowej korygującej, o której mowa w ustawie, zwanej dalej „deklaracją korygującą”, uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat – od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy – stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ustawy.

Z art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy wynika natomiast, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie ustalania wymiaru składek i ich poboru (od której przysługuje odwołanie do Sądu – art. 83 ust. 2), co jest naturalną konsekwencją tego, iż do zakresu działania tego organu należy wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne (art. 68 ust.1 pkt 1 lit. c ustawy). Wymierzanie składek oznacza natomiast określenie wysokości tych składek według wynikającej z ustawy stopy procentowej (art. 22 ustawy) od podstawy wymiaru ustalonej zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 18-21 ustawy).

Zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy, płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Zgodnie z art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy płatnik składek posiadającego osobowość prawną do 15 dnia następnego miesiąca przesyła deklaracje rozliczeniowe, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r. poz. 870 t.j.) osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą, tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 36 ust. 1 wspomnianej ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli zaś niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu,

o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (ust. 2).

Natomiast zgodnie z art. 40 ww. ustawy w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36.

W myśl art. 47 ustawy z 25 czerwca 1999 roku przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46.

Zgodnie z art. 58 § 1, 2 i 3 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Nieważna jest czynność sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2018 roku (I UK 2058/17, Lex nr 2541912) podkreślono, iż „organ ubezpieczeń społecznych jest uprawniony do kontroli i korygowania zawyżonych podstaw wymiaru składek z każdego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym dla zapobiegania nabywania nienależnych lub zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania takich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sposób sprzeczny z prawem lub zmierzający do obejścia przepisów i zasad współzycia społecznego”.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej, 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. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, Lex nr 148238; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 kwietnia 2008 roku, II UK 210/07, Lex nr 837067; z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, Lex nr 509047; z dnia 5 czerwca 2009 roku, I UK 19/09, Lex nr 515697). Nadto, jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 roku (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192), ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie.

Jak podkreślił Sąd Apelacyjny w Katowicach, w wyroku z dnia 24 listopada 2016 roku (III AUa 651/16, Lex nr 2205903) organ rentowy posiada kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, jak i podważać jego istnienie, nie będąc związany nieważną czynnością prawną. Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 9 kwietnia 2019 roku (III AUa 783/18, Lex nr 2669267) podkreślono, iż „artykuł 86 ust. 1 u.s.u.s. upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje m.in. zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Organ rentowy w ramach powyższych uprawnień może badać zarówno ważność samej umowy o pracę jak i jej postanowień w zakresie wynagradzania. W ramach art.

41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.”.

Podobny pogląd zawarł Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 12 sierpnia 2020 roku (III AUa 593/20 Lex nr 3050279), gdzie podkreślono, iż organ ubezpieczeń społecznych jest uprawniony do kontroli i korygowania zawyżonych podstaw wymiaru składek z każdego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym dla zapobieżenia nabywania nienależnych lub zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania takich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sposób sprzeczny z prawem lub zmierzający do obejścia przepisów i zasad systemu ubezpieczeń społecznych”.

Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2017 roku (I UK 259/16, Lex nr 2349417), podkreślono, iż „organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżonych deklaracji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego”.

Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 roku (sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41) stwierdził, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 w zw. z art. 300 k.p., OSNP 2006/11-12/192, Lex nr 182780).

Podobny pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 29 maja 2019 roku (III AUa 898/18, Lex nr 2713795), gdzie odkreślono, iż „ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, mimo iż cel zawarcia umowy o pracę, w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Nie może to jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnie społecznie zachowań korzystania z wygórowanych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przez zawieranie umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Identyczny pogląd wyraził również Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 3 stycznia 2017 roku (III AUa 63/16, Lex nr 2196183), gdzie również podkreślono iż „autonomia stron umowy o pracę 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę, sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście, są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie.”.

Natomiast w wyroku Sadu Najwyższego z 18 października 2005 roku (II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251) podniesiono iż „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 (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.”.

Podobny pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2019 roku (III AUa 383/19, Lex 3051362), gdzie podkreślono, iż „na tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarowaniem i opłaceniem wysokich składek, przypadające przed okresami zamierzonego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej prima facie sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym

systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują świadczenia proporcjonalne do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne”.

Podobny pogląd zawarł również Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 4 października 2016 roku (III AUa 79/16, Lex nr 2196167), gdzie podniesiono, iż cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

Podobny pogląd zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2018 roku (II UK 350/17, OSNP 2019/5/66), gdzie podkreślono, iż „art. 83 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych obok art. 86 tej ustawy i art. 58 k.c. stanowi podstawę prawa do kontroli wysokości wynagrodzenia za pracę przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w sytuacji intencjonalnego jego zawiązania z instrumentalnym wykorzystaniem przepisów o ubezpieczeniu chorobowym dla uzyskania nieuprawnionych świadczeń zasiłkowych”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku (II UK 69/11, Lex nr 1108830) podkreślono, iż „zawarcie umowy o pracę nie przesądza o objęciu ubezpieczeniem społecznym. Organ rentowy może uznać, że była ona fikcyjna, gdy pracownik otrzymuje zbyt wysokie wynagrodzenie, albo w krótkim czasie od jej zawarcia idzie na zwolnienie.”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 stycznia 2018 roku (III AUa 938/17, Lex nr 2506518) podkreślono iż „Z doświadczenia życiowego wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się. Zatem, bliskie relacje łączące strony stosunku pracy są okolicznością, która winna być brana pod uwagę przy ocenie kwestionowanej umowy o pracę.”.

Natomiast w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 września 2018 roku (III AUa 532/18, Lex nr 2583964) podkreślono iż „Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego osoby bliskiej pracodawcy uwarunkowane jest statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Wymaga to zaś rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osoby bliskie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Jest to bowiem niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.”.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 2004 roku (II UK 314/03, Lex nr 585795), gdzie podkreślono, iż „rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy wywołujących zobowiązania pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wprawdzie stan ciąży na ogół nie dyskwalifikuje zdolności do wykonywania zatrudnienia poza przypadkami prac wzbronionych pracownikom w ciąży, ale w sytuacji gdy między zawarciem umowy nazwanej umową o pracę, a faktycznym zaprzestaniem wykonywania pracy w związku z niezdolnością do niej minął niespełna miesiąc usprawiedliwione jest stwierdzenie, że umowa taka dotknięta była pozornością, a nadto nie może korzystać z ochrony skoro w istocie zmierzała do obejścia prawa.”.

Sąd Okręgowy, mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne w sprawie oraz cytowane wyżej przepisy oraz stanowisku judykatury, podziela stanowisko organu rentowego, iż zmiana warunków umowy o pracę na pełny wymiaru czasu pracy na stanowisku dyrektora od 1 grudnia 2019 roku i zmiana wynagrodzenia do wysokości 8 100 zł



od powyższego dnia, zmierzała do tego, aby A. S. mogła otrzymywać wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego, to jest odpowiednio wysoki zasiłek chorobowy i zasiłek macierzyński.

A. S. do ubezpieczenia społecznego z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 8 100 zł została zgłoszona po 3 stycznia 2020 roku, czyli po dacie kiedy potwierdzono u niej ciążę. Perspektywa przyszłego macierzyństwa zaważyła na chęci zabezpieczenia dla odwołującej A. S. wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zadanie to było o tyle było ułatwione, gdyż prezesem zarządu spółki (...) był mąż odwołującej M. S., a zarazem ojciec dziecka.

Stanowisko dyrektora w spółce przed 1 grudnia 2019 roku nie istniało.

Gdy odwołująca A. S. począwszy od 10 marca 2020 roku udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku z powikłaniami ciążowymi, a następnie na urlop macierzyński i rodzicielski, na stanowisko dyrektora nikt nie został zatrudniony, a jej obowiązki przejął mąż M. S., który również tego rodzaju obowiązki wykonywał przed 1 grudnia 2019 roku.

Przy ocenie ważności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 sierpnia 2015 roku, III AUa 413/15, Lex nr 1789946; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 18 października 2018 roku, III AUa 43/17, Lex nr 2579816).

Jak już podkreślono wyżej, gdy odwołująca A. S. udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie, a potem urlop macierzyński i rodzicielski, na jej miejsce nikt nie został zatrudniony, a jej obowiązki dyrektorskie objął ponownie jej mąż M. S., nie istniała racjonalna potrzeba zatrudnienia jej na nowych warunkach pracy i płacy od 1 grudnia 2019 roku,

Sporządzenie dokumentów w postaci listy obecności, ewidencji czasu pracy odwołującej A. S., listy płac z naliczonym wyższym wynagrodzeniem, wysłanych e-mail nie mają mocy przesądzającej o faktycznym wykonywaniu przez nią, w zwiększonym niż dotychczas, zakresie pracy na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie kwestionuje samego faktu zatrudnienia odwołującej A. S. w spółce (...), a jedynie zmianę warunków umowy o pracę począwszy od 1 grudnia 2019 roku. Takie stanowisko zajął między innymi Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 15 października 2019 roku (III AUa 116/19, Lex nr 2747600) i Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 9 kwietnia 2019 roku (III AUa 480/18, Lex nr 2691057).

W sprawach z ubezpieczenia społecznego, którego przedmiotem jest ustalenie podleganiu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu stosunku pracy lub ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jak w każdym procesie cywilnym, obowiązuje zasada wyrażona w art. 6 k.c., zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Mając powyższe na względzie należy przyjąć, iż zasadnie organ rentowy w zaskarżonej decyzji odmówił uznania zmiany wymiaru czasu pracy z 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy od dnia 1 grudnia 2019 i wynagrodzenia w wysokości 687,50 zł roku oraz przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek spółki Z Trans począwszy od 1 grudnia 2019 roku wynagrodzenia za pracę w wysokości 8 100 zł przy ustaleniu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu, gdyż zawarta umowa o pracę z 25 listopada 2019 roku pomiędzy A. S. a spółką (...) jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z nieobojętnymi społecznie zachowaniami korzystania z wygórowanych świadczeń z ubezpieczenia. Tak więc, stosownie do art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., powyższe zapisy umowy z 25 listopada 2019 roku odnośnie pełnego wymiaru czasu pracy i podstawy wymiaru składek w wysokości 8 100 zł są nieważne. W tej sytuacji należy również zaaprobować stanowisko organu rentowego co do przyjętej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne Agaty Serainiak z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i wymiaru czasu pracy u płatnika składek spółki (...) przyjętej w zaskarżonej decyzji z 29 października 2021 roku.

W tym stanie rzeczy, zgodnie z art. 477<sup>(14)</sup> § 2 k.p.c., odwołania odwołującej A. S. i spółki (...), jako niezasadne, podlegały oddaleniu.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sędzia Stanisław Pilarczyk