

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 lutego 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. Ł. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółka Jawna, K. B., J. B., S. B. od 1 sierpnia 2016 r. wynosi 925 zł.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że na podstawie dokumentów zewidencjonowanych w systemie informatycznym ZUS ustalono, że M. Ł. w dniu 8 października 2015 r. została zgłoszona przez spółkę (...) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 października 2015 r. w charakterze pracownika. Płatnik składek przekazał za M. Ł. raporty rozliczeniowe ZUS RCA ze składkami rozliczonymi od następujących podstaw wymiaru:

- za okres od października 2015 r. do grudnia 2015 r. – 875 zł (1/2 etatu),
- za okres od stycznia 2016 r. do lipca 2016 r. – 925 zł (1/2 etatu),
- za miesiąc sierpień 2016 r. – 2.900 zł (pełen etat).

Zostały również przekazane raporty rozliczeniowe (...), z których wynika, że od dnia 5 września 2016 r. M. Ł. stała się niezdolna do pracy i za okres od 5 września do 7 października 2016 r. płatnik składek wykazał wypłatę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, a za okres od 8 października 2016 r. do 31 stycznia 2017 r. zasiłek chorobowy.

Następnie M. Ł. wystąpiła do Inspektoratu ZUS w Z. z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 8 października 2016 r. do 20 stycznia 2017 r., który dotyczy niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży. Ponadto z zapisów zarejestrowanych w systemie informatycznym ZUS wynika, że od 1 sierpnia 2016 r. M. Ł. została zgłoszona jako pracownik u innego płatnika składek w ramach 1/4 etatu.

Organ rentowy wskazał, że ZUS przeprowadził w dniach od 17 stycznia 2017 r. do 20 stycznia 2017 r. postępowanie kontrolne w zakresie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownika M. Ł.. W trakcie kontroli ustalono, że w dniu 1 października 2015 r. pomiędzy M. Ł., a spółką (...) została zawarta umowa o pracę na okres próbny, tj. od 1 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r., na stanowisko magistra farmacji, w ramach 1/2 etatu, za wynagrodzeniem ustalonym w wysokości 875 zł. Kolejna umowa została zawarta w dniu 1 stycznia 2016 r., na czas określony tj. od 1 stycznia 2016 r. do 31 stycznia 2017 r., również na stanowisko magistra farmacji, w ramach 1/2 etatu, za wynagrodzeniem ustalonym w wysokości 925 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano w umowach adresy: Ł., (...)/62; S. ul. (...).

Następnie w dniu 1 sierpnia 2016 r. zmieniono warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2016 r. i zwiększono M. Ł. wymiar czasu pracy z 1/2 etatu na pełen etat oraz kwotę wynagrodzenia z kwoty 925 zł na kwotę 2900 zł. Jako rodzaj umówionej pracy wskazano w aneksie: „mgr farmacji na stanowisku kierownik ds. marketingu”.

Organ rentowy ustalił, że jako powód przekazania obowiązków kierownika ds. marketingu Pani M. Ł., K. B. wskazała planowany wyjazd do sanatorium i fakt, że „coraz trudniej przychodzi jej prowadzenie firmy”.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Inspektorat ZUS w Z. stwierdza, iż wyłącznym celem zmiany warunków umowy o pracę i zawarcia aneksu podwyższającego od dnia 1 sierpnia 2016 r. wymiar czasu pracy z 1/2 etatu na cały etat oraz wynagrodzenie z kwoty 925 zł na kwotę 2900 zł, była chęć uzyskania przez M. Ł. wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zdaniem Inspektoratu w zgromadzonym materiale dowodowym brak jest podstaw do przyjęcia, że faktycznie doszło do zwiększenia wymiaru czasu pracy M. Ł., a tym samym do zwiększenia jej wynagrodzenia. Nie zostały, zdaniem organu rentowego przedłożone żadne dowody potwierdzające, że w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 4 września 2016

r., kiedy to M. Ł. miała wykonywać pracę w pełnym wymiarze, faktycznie wykonywała swoje obowiązki w zakresie i w ilości uzasadniającej określenie wymiaru czasu pracy jako pełen etat.

Wątpliwości wzbudza również fakt, że Pani M. Ł. powierzono stanowisko kierownika ds. marketingu, jednocześnie nie upoważniając jej do podpisywania dokumentów firmowych.

Organ rentowy wskazał, że istotnym jest również to, że przed zmianą warunków umowy Pani M. Ł. tj. przed 1 sierpnia 2016 r., obowiązki przewidziane dla stanowiska kierownika ds. marketingu wykonywała w spółce (...). Również wykonuje je podczas nieobecności M. Ł. spowodowanej niezdolnością do pracy, choć jak wskazywała, coraz trudniej prowadzić jej firmę. Zdaniem organu rentowego świadczy to o tym, że po stronie pracodawcy nie było potrzeby zwiększania czasu pracy i zakresu obowiązków pracownikowi. Wątpliwości wzbudza również fakt, że obowiązki kierownika ds. marketingu zostały powierzone M. Ł., co wiązało się ze zwiększeniem kosztów prowadzonej działalności, a nie przejął ich żaden z pozostałych wspólników spółki.

Zdaniem ZUS ustalenie miesięcznego wynagrodzenia ubezpieczonego w wysokości 2.900 zł, w krótkim okresie przed wystawieniem zaświadczeń o niezdolności do pracy było dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Organ rentowy powołał się w niniejszej sprawie na art. 58 §2 k.c. i wskazał, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu ubezpieczonej u płatnika składek stanowi kwota 925 zł.

/decyzja – k. 91 – 94 akt ZUS/

Ubezpieczona M. Ł. w dniu 20 marca 2017 r. złożyła odwołanie od w/w decyzji i wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów postępowania. Zaskarżonej decyzji zarzuciła rażące naruszenie prawa materialnego poprzez uznanie, iż jej umowa o pracę nosi cechy pozorności jak również i naruszenie prawa procesowego poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego zgromadzonego w aktach ZUS w sposób dowolny a nie swobodny ze znaczącym przekroczeniem zasad logiki i rzetelności.

/odwołanie – k. 2 – 3/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 7 kwietnia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania.

/odpowiedź na odwołanie – k. 5 – 6/

Na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2016 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie, zainteresowana przyłączyła się do odwołania. Pełnomocnik ZUS wniósł oddalenie odwołania i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

/protokół rozprawy – 00:16:29 – 00:26:52 – płyta CD – k. 218/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni M. Ł. urodziła się (...) Ubezpieczona legitymuje się wykształceniem wyższym, ukończyła Wydział Farmaceutyczny na Uniwersytecie Medycznym i uzyskała tytuł magistra farmacji w dniu 31 marca 2011 r. Uzyskała prawo wykonywania zawodu farmaceuty w dniu 4 kwietnia 2011 r.

/okoliczności bezsporne, dyplom – k. 61 akt ZUS, k. 39, prawo wykonywania zawodu farmaceuty – k. 60 akt ZUS, k. 39, kwestionariusz osobowy – k. 46 - 47 akt ZUS, k. 40 – 41/

Wnioskodawczyni legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w okresie od 8 kwietnia 2011 r. do 28 lutego 2014 r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. Spółka Komandytowa na stanowisku magistra farmacji,

- w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 30 września 2015 r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na stanowisku specjalisty ds. rejestracji.

/kwestionariusz osobowy – k. 46 – 47 akt ZUS, 40 – 41, świadectwa pracy – k. 40 akt ZUS, k. 41 akt ZUS, k. 50, k. 51 – 52/zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218/

Spółka (...) N. – B. i wspólnicy spółka jawna została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 18 sierpnia 2006 r. Przedmiotem działalności spółki jest sprzedaż detaliczna wyrobów farmaceutycznych, wyrobów medycznych i ortopedycznych, kosmetyków i artykułów toaletowych, produkcja leków i wyrobów farmaceutycznych.

/wypis z KRS – k. 63 – 68 akt ZUS/

Wnioskodawczyni M. Ł. została zatrudniona w (...) Spółka jawna N. – B. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na okres próbny od 1 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. na stanowisku mgr farmacji z wynagrodzeniem 875 zł brutto. Spółkę reprezentowała K. B.. Miejsce wykonywania pracy: Ł., (...)/62, S., ul. (...).

/umowa o pracę – k. 57 akt ZUS, k. 44/

Wnioskodawczyni otrzymała zakres obowiązków na piśmie. Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku magistra farmacji należało:

- wydawanie produktów leczniczych i wyrobów medycznych będących przedmiotem obrotu w aptece,
- sporządzanie leków recepturowych,
- udzielanie informacji i porad dotyczących działania i stosowania produktów leczniczych i wyrobów medycznych,
- przyjmowanie recept i ich realizacja,
- przyjmowanie dostaw i kontrolowanie ich zgodności z zamówieniem.

/zakres obowiązków – k. 44, k. 45 akt ZUS, k. 45, zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218/

Następnie ubezpieczona została zatrudniona w (...) Spółka jawna N. – B. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na czas określony od 1 stycznia 2016 r. do 31 stycznia 2017 r. na stanowisku mgr farmacji z wynagrodzeniem 925 zł brutto. Miejsce wykonywania pracy: Ł., (...)/62, S., ul. (...).

/umowa o pracę – k. 58 akt ZUS, k. 46/

Podczas zatrudnienia w spółce jawnej (...) ubezpieczona równocześnie w okresie od 1 października 2015 r. do 31 lipca 2016 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku mgr farmacji w NOWA – V. B.. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron. Ubezpieczona swoje obowiązki wykonywała aptece przy ul. (...) w Ł..

/świadectwo pracy – k. 53, zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218/

Na mocy porozumienia stron: płatnika składek oraz M. Ł. zmieniono ubezpieczonej warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2016 r. w spółce jawnej (...) i z dniem 1 sierpnia 2016 r. ubezpieczonej zmieniono stanowisko pracy z mgr farmacji na stanowisko mgr farmacji kierownik ds. marketingu, wymiar czasu pracy z 1/2 etatu na pełny wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie z kwoty 925 zł na kwotę 2.900 zł.

/aneks – k. 59 akt ZUS, k. 48/

Ubezpieczona została zatrudniona jako kierownik ds. marketingu, gdyż sprawdziła się jako pracownik na dotychczasowym stanowisku pracy i płatnik składek dał ubezpieczonej szansę wykazania się na nowym stanowisku pracy. Nadto z uwagi na rosnącą konkurencję na rynku aptekarskim spółka poszukiwała osoby, która zajmie się sprawami z zakresu marketingu.

/zeznania płatnika składek z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:27:41 – 00:39:07 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:57 – 00:16:18 – k. 218/

Umowę podpisano od 1 sierpnia 2016 r., gdyż w okresie wakacji jest mniejszy ruch w aptece i klienci nie odczuwali, gdy była wykonywana praca marketingowa.

/zeznania płatnika składek z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:27:41 – 00:39:07 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:57 – 00:16:18 – k. 218/

Ubezpieczona poddała się badaniom lekarskim przed przystąpieniem do pracy w dniu 22 września 2015 r. i lekarz nie stwierdził przeciwwskazań do podjęcia pracy przez M. Ł. na stanowisku mgr farmacji – specjalisty ds. marketingu.

/zaświadczenie lekarskie – k. 49 akt ZUS, k. 43/

Ubezpieczona odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dniach: 2 października 2015 r. i w dniu 1 sierpnia 2016 r.

/karta szkolenia wstępnego – k. 48 akt ZUS, k. 42/

Wnioskodawczyni otrzymała zwiększony zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności. Do obowiązków wnioskodawczyni na stanowisku specjalisty ds. marketingu należało:

1. Sprzedaż leków sprzedaż produktów, wprowadzanie faktur, przyjmowanie płatności, rozmowy z klientami, dbałość o wizerunek firmy.
2. Prawidłowe przyjmowanie i realizowanie recept,
3. Prawidłowe przyjmowanie dostawy i potwierdzanie jej zgodności z zamówieniem,
4. Monitorowanie stanów oraz terminów ważności preparatów w magazynie apteczny,
5. Sprawowanie nadzoru nad wytwarzaniem, obrotem, przechowywaniem, wykorzystaniem i utylizacją produktów leczniczych i wyrobów medycznych,
6. Udzielanie informacji i porad dotyczących działania i stosowania produktów leczniczych i wyrobów medycznych będących przedmiotem obrotu w aptekach,
7. Stosowanie strategii marketingowych, prawidłowe zarządzanie oraz wpływanie na rentowność apteki (kontrola poziomu cen w aptekach, realizacja polityki cenowej firmy),
8. Wspieranie nadzoru nad personelem fachowym i delegowanie zadań,
9. Realizacja założeń dla apteki według założonego planu,
10. Sprawdzanie checklist i raportów aptecznych oraz ich analiza,
11. Wspieranie działalności apteki zgodnie z wymogami obowiązującego prawa farmaceutycznego,

12. O. działań z zakresu merchandisingu – układanie produktów zgodnie wyznaczonymi standardami.

/zakres obowiązków – k. 43 akt ZUS, k. 47/

Podczas zatrudnienia na stanowisku kierownika ds. marketingu ubezpieczona stworzyła plan marketingowy.

/plan – k. 18, zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218 /

Ubezpieczona wprowadzała zasady marketingowe, merchandisingu, zajmowała się wprowadzaniem polityki cenowej firmy, wpływem na rentowność firmy, rozdzielaniem zadań personelowi apteki, tworzeniem analiz, badaniem stanów magazynowych, weryfikacją preparatów z krótkimi terminami ważności, które długo zalegały w magazynie, organizowaniem promocji. Uczęszczała także na szkolenia organizowane przez firmy farmaceutyczne, gdzie uczyła się zasad marketingu.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218, zestawianie sprzedaży – k. 144 – 155, wydruki – k. 158 – 179, wydruk pozycji zalegających na magazynie – k. 180 – 192, zeznania świadka M. B. z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:02:31 – 00:14:34 = płyta CD – k. 218/

Wnioskodawczyni jako kierownik ds. marketingu swoje obowiązki wykonywała przy ul. (...) w godzinach od 8.00 do 15.00 od poniedziałku do piątku lub od 13.00 do 20.00 oraz pracowała w dwie soboty w miesiącu.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218/

Pracodawca sporządził dla wnioskodawczyni listy płac oraz karty pracy.

/listy płac – k. 27 – 39 akt ZUS, karty pracy – k. 25 – 26 akt ZUS, k. 55 – 58/

Wnioskodawczyni podpisując aneks do umowy w dniu 1 sierpnia 2016 r. była w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała w dniu 28 czerwca 2016 r. Ubezpieczona odbyła wizytę u lekarza ginekologa w dniu 17 sierpnia 2017 r. Podczas w/w wizyty lekarz założył ubezpieczonej kartę przebiegu ciąży.

/karta przebiegu ciąży – k. 25 – 28, dokumentacja medyczna – k. 80 – 116, k. 119 – 123 /

Ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 5 września 2016 r. Dziecko urodziła w dniu 5 kwietnia 2017 r.

/dokumentacja medyczna – k. 80 – 116, k. 119 – 123, k. 62 – 77/

W dniu 1 lutego 2017 r. wnioskodawczyni M. Ł. zawarła kolejną umowę o pracę ze spółką (...) Spółka jawna N. – B. w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 lutego 2017 r. do dnia porodu na stanowisku kierownika ds. marketingu z wynagrodzeniem 2.900 zł brutto. Spółkę reprezentowała K. B.. Miejsce wykonywania pracy: Ł., (...)/62, S., ul. (...).

/umowa o pracę – k. 49/

Ubezpieczona była zatrudniona u płatnika składek do 5 kwietnia 2017 r.

/świadectwo pracy – k. 54 akt ZUS/

M. Ł. obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218/

Podczas zatrudnienia jako kierownik ds. marketingu w spółce jawnej (...) ubezpieczona od 1 sierpnia 2016 r. podjęła dodatkowe zatrudnienie w firmie (...) na stanowisku kierownika ds. marketingu na ¼ etatu.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 czerwca 2017 r. – 00:02:46 – 00:27:41 – płyta CD – k. 140 w zw. z zeznaniami z dnia 25 sierpnia 2017 r. – 00:15:07 – 00:15:57 – płyta CD – k. 218/

Płatnik składek w 2016 r. osiągnął przychód w wysokości 2.647.422,95 zł.

/księga przychodów i rozchodów – k. 37/

Płatnik składek w 2016 r. zatrudniała następujących pracowników:

1. M. B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika apteki z wynagrodzeniem 2.000 zł brutto,
2. J. K. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 16 września 2015 r. do 21 listopada 2018 r. w wymiarze ½ etatu na stanowisku magistra farmacji z wynagrodzeniem 1.000 zł brutto,
3. M. T. (1) na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 21 listopada 2018 r. w wymiarze ½ etatu na stanowisku kierownika apteki z wynagrodzeniem 1.000 zł brutto,
4. M. T. (2) na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 grudnia 2018 r. w wymiarze ½ etatu na stanowisku magistra farmacji z wynagrodzeniem 1.000 zł brutto,
5. K. G. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 lipca 2014 r. do 30 czerwca 2016 r. w wymiarze ½ etatu na stanowisku magistra farmacji z wynagrodzeniem 925 zł brutto,
6. M. G. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika farmacji z wynagrodzeniem 1.850 zł brutto,
7. A. M. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 16 czerwca 2014 r. do 10 lutego 2017 r. w wymiarze ¼ etatu na stanowisku magistra farmacji z wynagrodzeniem 500 zł brutto,
8. M. Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 października 2015 r. do 5 kwietnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. marketingu z wynagrodzeniem 2.900 zł brutto,

/wykaz osób zatrudnionych – k. 38/

Zakres obowiązków kierownika apteki u płatnika składek jest następujący:

1. organizacja pracy w aptece,
2. retaksacja recept,
3. realizacja komunikatu (...) w sprawie przeglądania stron internetowych,
4. prowadzenie ewidencji osób zatrudnionych w aptece,
5. przekazywanie organom Inspekcji Farmaceutycznej informacji o podejrzeniu lub stwierdzeniu, że dany produkt leczniczy nie odpowiada ustalonym dla niego wymaganiom jakościowym;

6. wnioskowanie do (...) o zwolnienie z prowadzeniem środków odurzających grupy I-N i substancji psychotropowych grupy II-P,
7. zawiadomienie (...) o produktach leczniczych podrobionych; zepsutych, sfałszowanych lub dla których upłynął termin ważności; a zawierających w swoim składzie środki odurzające, substancje psychotropowe lub prekursory kategorii 1,
8. zawiadomienie (...) o uzasadnionym co do autentyczności recepty lub zapotrzebowania,
9. prowadzenie ewidencji przychodu i rozchodu środków odurzających i substancji psychotropowych lub prekursory kategorii 1,
10. prowadzenie raportów o podjętych działaniach zabezpieczających w sprawie wstrzymania lub wycofania z obrotu produktu leczniczego lub wyrobu medycznego,
11. tworzenie dokumentacji przekazanych do utylizacji przeterminowanych i zniszczonych produktów leczniczych i wyrobów medycznych,
12. nadzór nad stażami studenckimi oraz praktykami techników farmaceutycznych,
13. podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w ciągłym szkoleniu, celem aktualizacji posiadanego zasobu wiedzy oraz stałego doksztalcania się w zakresie nowych osiągnięć nauk farmaceutycznych, i przekazywanie wiedzy personelowi,

/zakres obowiązków – k. 204, k. 211/

Kierownicy apteki korzystali w 2016 r. z urlopów w następujących terminach:

- M. B.: od 15 lutego 2016 r. do 26 lutego 2016 r. oraz od 21 czerwca 2016 r. do 18 lipca 2016 r.,
- M. T. (1): od 27 maja 2016 r. do 13 czerwca 2016 r. oraz od 16 sierpnia 2016 r. do 2 września 2016 r.

/ewidencja urlopów – k. 205, k. 212/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w tym dokumentację osobową odwołującej się oraz zeznania zainteresowanej, wnioskodawczynie oraz świadka.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność – a mianowicie, czy miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 1 sierpnia 2016 r. stanowi kwota 2900 zł brutto, czy też ustalenie wysokości wynagrodzenia M. Ł. było dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie i zainteresowanej, w których wskazały na realność otrzymanego przez skarżącego w spornym okresie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę.

W ocenie Sądu zeznania skarżącej, świadka a także zainteresowanej w niniejszej sprawie są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Wersja zdarzeń przedstawiona przez skarżącą, płatnika składek i świadka znajduje odzwierciedlenie w dokumentacji zebranej w sprawie.

Z zeznań odwołującej, świadka i płatnika składek, a także z przedstawionej dokumentacji jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie tj. od 1 sierpnia 2016 r. wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku kierownika ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strony w sposób wiarygodny umotywowały przyczyny ustalenia wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 2.900 zł wskazując, że była to kwota ustalona w drodze wzajemnych ustaleń pomiędzy ubezpieczonym a płatnikiem składek i wynika ona z faktu, że było to nowe stanowisko i wnioskodawczyni dała się poznać jako dobry pracownik.

Nadto w ocenie Sądu ustalona wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni nie była wygórowana, zważywszy na zakres jej obowiązków.

Należy także podkreślić, że zakres obowiązków ubezpieczonej odbiegał od zakresu obowiązków kierownika apteki dlatego też trudno porównywać wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej jako kierownika ds. marketingu z wynagrodzeniem kierownika apteki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

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 (Dz.U.2016.963 t.j.), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 159) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia 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.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 wspomnianej 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.

W związku z powyższym wskazać należy, że wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu

Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni w dniu 1 sierpnia 2016 r. podpisała aneks do umowy na mocy którego zwiększył się wymiar czasu pracy ubezpieczonej z 1/2 do pełnego etatu, zmianie uległo stanowisko z magistra farmacji na kierownika ds. marketingu oraz zwiększyło się wynagrodzenie z kwoty 925 zł do kwoty 2.900 zł brutto miesięcznie. Ważność tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia została zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym zamiarze osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W tym miejscu stwierdzić należy, 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 osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do połowy wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku tj. do kwoty 925 zł. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wypłacona wnioskodawczyni za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względ na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. 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 sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) stwierdzono, iż „stronom

umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, iż ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współzycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem mimo tego, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 § 1 k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 roku, III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę

wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdza, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną.

Należy zwrócić uwagę, iż zdaniem Sądu wnioskodawczynie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek od 1 sierpnia 2016 r. w zwiększonym wymiarze czasu pracy tj. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podkreślić należy w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Reasumując, należy stwierdzić, że na gruncie niniejszej sprawy, nie może budzić wątpliwości fakt, iż postanowienia aneksu do umowy o pracę ustalające wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, wymiar czasu pracy oraz stanowisko pracy były ważne, albowiem nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nadto postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie w zwiększonym wymiarze czasu pracy, brak dowodu, iż w momencie zmiany warunków zatrudnienia ubezpieczona wiedziała o ciąży. Okoliczność, iż nie został zatrudniony nowy pracownik konkretnie na stanowisko ubezpieczonej nie może być podstawą do ustalenia, że zatrudnienie miało charakter pozorny, skoro z pozostałego materiału dowodowego wynika, iż wnioskodawczynie faktycznie wykonywała swoje obowiązki.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 1 sierpnia 2016 r. na kwotę 2.900 złotych miesięcznie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z §9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) i zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz wnioskodawczynie kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd przyjął stawki minimalne, gdyż żadna ze stron nie sprecyzowała wartości przedmiotu sporu.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego, wypożyczając akta rentowe oraz pełnomocnikowi wnioskodawczynie

K.K.-W.