

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 stycznia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że:

1. J. C. podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 01.06.2018r. jako pracownik u płatnika składek firmy (...) spółki z o.o. w Ł.;
2. miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od 01.06.2018r. stanowi kwota 2100,00 zł.

Według ZUS ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości aż 5.000 zł brutto w krótkim okresie przed wystawieniem zaświadczeń o niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, było dokonane jedynie w celu uzyskania zasiłku chorobowego od wysokiej podstawy ich wymiaru. (decyzja k. 1- 5 akt ZUS)

Od powyższej decyzji wnioskodawczyni J. C. w dniu 11 lutego 2019 r. złożyła odwołanie do Sądu Okręgowego w Łodzi wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że dla odwołującej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne od 01.06.2018r. stanowi kwota 5.000,00 zł. Skarżąca wskazała, że organ rentowy nie wziął pod uwagę, że inni pracownicy, którzy otrzymują niższe od niej wynagrodzenie są zatrudnieni u płatnika w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz, że stanowi to dla tych osób dodatkowe zatrudnienie i nie stanowi jedyne go dochodu. Natomiast dla skarżącej jest to jedyne źródło przychodów. Ubezpieczona podkreśliła także, że wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto nie jest wygórowane a jest wynagrodzeniem poniżej przeciętnego wynagrodzenia. Wnioskodawczyni podkreśliła, że zachodzi dualizm w postępowaniu ZUS. Jeśli chodzi o składki to kwota ich jest maksymalizowana a gdy wchodzi w grę świadczenia to stosuje się kwotę minimalnego wynagrodzenia. Takie działanie nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa. (odwołanie k. 3 – 4)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w zaskarżonej decyzji. (odpowiedź na odwołanie k. 5 – 6 verte)

(...) spółka z o.o. w Ł., reprezentowany przez R. K. (1), przyłączył się do odwołania. (protokół rozprawy z dnia 22.10.2019 r. oświadczenie zainteresowanego 00:01:22)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił co następuje:

Wnioskodawczyni J. C. legitymuje się wyższym technicznym wykształceniem, ukończyła studia na Wydziale Organizacji i (...) na (...), specjalizacja Ergonomia i BHP, uzyskując tytuł mgr. inżyniera. (bezsporne, a nadto kserokopia dyplomu w załączonych aktach osobowych k. 66)

W okresie od 1.10.2009 r. do 30.01.2010 r. ubezpieczona ukończyła szkolenie umożliwiające jej prowadzenie szkoleń z zakresu BHP. (zaświadczenie w załączonych aktach osobowych k. 66)

J. C. w okresie od 17.11.2010 r. do 16.02.2011 r. odbyła staż na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji i szkoleń w firmie (...) Spółka z o.o. (zaświadczenie o odbyciu stażu w załączonych aktach osobowych k. 66)

Ubezpieczona w okresie od 08.09.2011 r. do 30.06.2018 r. była zatrudniona na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, od 17.03.2014 r. na ¾ etatu a od 17.11.2015 r. na ½ etatu w firmie (...) Spółka z o.o. jako pracownik biurowy z wynagrodzeniem od 1.01.2018 r. w kwocie 1050 zł brutto miesięcznie. (świadczenie pracy, umowa o pracę, aneksy do umowy o pracę w załączonych aktach ZUS k. 66)

W okresie od 22.04.2013 r. do 14.07.2014 r. wnioskodawczyni współpracowała z firmą (...) Spółką z o.o. w ramach programu operacyjnego Innowacyjna Gospodarka i zajmowała się wówczas współpracą z kierownikiem projektu

w zakresie tworzenia szczegółowych planów sprzedaży i promocji serwisu internetowego, nadzorem operacyjnym nad fazą projektową i wdrażaniem systemu, rozliczaniem wykonywanych zadań w projekcie, przygotowywaniem dokumentacji projektu. (CV k. 17 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni 00:23:12, płyta CD k. 53 w zw. z 00:10:46, płyta CD k. 128, , zeznania świadka M. S. 00:20:03, płyta CD k. 97)

(...) spółka z o.o. w Ł. została zawiązana w dniu 26 marca 2012 r. Przeważającym przedmiotem jej działalności jest produkcja, sprzedaż i wdrożenie oprogramowania specjalistycznego dla BHP pod nazwą (...). Firma ta jest producentem oprogramowania komputerowego, jest to system do zarządzania bhp przedsiębiorstwa. Prezesem jednoosobowego Zarządu tej spółki jest R. K. (1). Mąż wnioskodawczyni – D. C. jest współdziałowcem (...) spółki z o.o. i wykonuje na jej rzecz czynności na podstawie umowy o dzieło. M. S. pełni w spółce funkcję dyrektora zarządzającego, nie jest pracownikiem spółki, tylko jest z nią związany umową o współpracy celem, której jest wdrażanie i sprzedaż oprogramowania komputerowego. Jako dyrektor zajmuje się on organizacją firmy oraz sprzedażą. Świadczy usługi zarządzania i doradztwa. Prezes R. K. (1) jest także w spółce osobą zarządzającą. M. S. zajmuje się sprawami bieżącymi, zaś Prezes podejmuje decyzje kluczowe dla działalności spółki. M. S. zarządza pracownikami, prowadzi rekrutację tych pracowników, nadzoruje ich, dotyczy to wszystkich pracowników, kieruje nimi bezpośrednio, decyduje o tym kogo zatrudnić w spółce. M. S. miał zająć się w firmie (...) zorganizowaniem działu sprzedaży i wdrożeń. (odpis z KRS k. 46 – 48, zeznania wnioskodawczyni 00:01:30 płyta CD k. 53 w zw. z 00:10:46, płyta CD k. 128, zeznania zainteresowanego 00:28:26, płyta CD k. 53 w zw. z 00:12:09, płyta CD k. 128 , zeznania świadka M. S. 00:04:40 – 00:28:53, płyta CD k. 97)

(...) spółka z o.o. jest powiązana osobowo z (...) spółką z o.o. Członek Zarządu spółki (...) - R. K. (1) jest równocześnie w firmie płatnika Prezesem Zarządu. Ponadto spółka (...) ma kontakty biznesowe z (...) i czasem świadczy dla tej spółki usługi. (odpis z KRS k. 46 – 48, k. 98 - 103 zeznania wnioskodawczyni 00:01:30 płyta CD k. 53 w zw. z 00:10:46, płyta CD k. 128, zeznania świadka M. S. 00:20:03, płyta CD k. 97)

Z polecenia męża D. C. i zarazem udziałowca płatnika, ubezpieczona skontaktowała się z Dyrektorem zarządzającym firmy (...) i przedłożyła swoją kandydaturę na stanowisko kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów i odbyła z nim rozmowę kwalifikacyjną. Spółka (...) nie zamieściła żadnego ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika na przedmiotowe stanowisko. W tym okresie wnioskodawczyni świadczyła pracę w firmie (...) na 1/2 etatu. Ubezpieczona ustaliła z dyrektorem zarządzającym spółki (...), że od czerwca zostanie zawarta umowa o pracę w spółce (...). (zeznania wnioskodawczyni 00:01:30 płyta CD k. 53 w zw. z 00:10:46, płyta CD k. 128, zeznania zainteresowanego 00:28:26, płyta CD k. 53 w zw. z 00:12:09, płyta CD k. 128 , zeznania świadka M. S. 00:04:40 – 00:28:53, płyta CD k. 97)

Wnioskodawczyni złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w spółce (...). Datowała je na 30 marca 2018 roku. (wypowiedzenie – akta osobowe – załącznik do akt)

J. C. zawarła z (...) spółką z o.o. w Ł. reprezentowaną przez R. K. (1) jako Prezesa Zarządu umowę o pracę, w której wskazano datę jej zawarcia jako 30.05.2018 r., na czas określony od dnia 1 czerwca 2018 r. do dnia 31 maja 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5.000 zł brutto. (umowa o pracę k. 23 akt ZUS)

W dniu 20.06.2018r., tj. po upływie ustawowego terminu płatnik dokonał zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2018 r. (bezsporne)

J. C. przedłożyła zaświadczenie podpisane przez lekarza do badań profilaktycznych o jej zdolności do pracy na stanowisku kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów, w której wskazano datę jego wystawienia jako 30.05.2018 r. (zaświadczenie lekarskie k. 27 akt ZUS)

Wnioskodawczyni przed przystąpieniem do pracy odbyła wstępne szkolenie BHP oraz została zapoznana z ryzykiem zawodowym. (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP k. 37, informacja o zapoznaniu pracownika z ryzykiem zawodowym k. 39 akt ZUS)

Zgodne z pisemnym zakresem obowiązków do czynności wnioskodawczyni na stanowisku kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów miało należeć w szczególności:

- zarządzanie nowymi i trwającymi wdrożeniami u klientów produktów oferowanych przez (...) sp. z o.o.;
- kierowanie pracą działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów;
- nadzór nad aktualnymi wdrożeniami ;
- planowanie i przydzielanie zasobów do nowych projektów wdrożeniowych ;
- przygotowanie i zapewnienie odpowiednich narzędzi do wdrożeń;
- osobiste zaangażowanie podczas wdrożenia u kluczowych klientów firmy (...) sp. z o.o.;
- odpowiedzialność za przeprowadzane wdrożenia u klientów z sukcesem;
- spotkania z klientami oraz osobami wyznaczonymi przez nich jako osoby odpowiedzialne za wdrożenie po stronie klienta. (zakres czynności k. 23 akt ZUS)

Wnioskodawczyni została zatrudniona w spółce (...) na nowo utworzonym stanowisku kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów. Ubezpieczona miała wykonywać pracę w siedzibie firmy na ul. (...) w godzinach od 10 do 18, a od 6 do 10 w firmie (...). Stosunek pracy z drugą ze spółek został rozwiązany z końcem czerwca 2018 r. Firmy te mieściły się w pobliżu siebie. Odległość między firmami wynosiła około 10 minut drogi. Ubezpieczona miała dwa różne miejsca pracy. J. C. miała swoje stanowisko pracy, tj. pokój i biurko. Jej podwładnym miał być pracownik M. R.. Był on zatrudniony w firmie płatnika już we wcześniejszym okresie, tj. od 01.01.2018 r. Pracownik ten zajmował się wdrożeniem programu (...) (sprzedaż, produkcja, magazyny) oraz serwisami komputerowymi i świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie miał on nic wspólnego z BHP. Wcześniej jego przełożonym był M. S.. Wnioskodawczyni miała zajmować się kierowaniem działu wdrożeń. Miała zidentyfikować problemy, tzn. miała być łącznikiem między służbą bhp a działem wdrożeń. Ubezpieczona miała stworzyć różnego rodzaju arkusze informacyjne. Każdy program, którym posługuje się pracownik, jest programem zarządzającym, który jest oparty na określonej bazie danych. Taką bazę danych jeśli należałoby wrzucić do programu pomocnika bhp musiałyby to być wykonane ręcznie. Należałoby po stronie klienta wprowadzić wszystkie dane pracowników. Aby tego uniknąć został stworzony arkusz, który miał na celu wydobycie z programu dane i następnie ich wyeksportowanie np. do E.. W arkuszu należało wymienić wszystkie kolumny, aby dane były pobierane przez program np. imię, nazwisko, pesel, itp. Ubezpieczona miała też współpracować z klientami, którzy chcieliby wdrażać oprogramowanie, a później je sukcesywnie prezentować. Ubezpieczona miała przygotować firmę do zatrudniania kolejnych pracowników. W sytuacji gdy byłaby odpowiednia liczba klientów, to musieliby zostać zatrudnieni kolejni pracownicy. Kontrahentami płatnika były firmy: B. B., Ergonomika, A. - biuro rachunkowe. Wnioskodawczyni miała też zaznajomić się z daną sytuacją w firmie, czyli z wdrożeniami, które już miały miejsce. Miała nadzorować wdrożenie, tj. sprawdzić czy wszystko poprawnie zostało pobrane z bazy danych. W ramach wykonywanych czynności pracowniczych wnioskodawczyni uaktualniła Instrukcję (...) Systemu Pomocnik BHP. (odpis z KRS k. 46 – 48, zeznania wnioskodawczyni 00:01:30 – 00:23:12 płyta CD k. 53 w zw. z 00:10:46, płyta CD k. 128, zeznania zainteresowanego 00:28:26, płyta CD k. 53 w zw. z 00:12:09, płyta CD k. 128 , zeznania świadka M. S. 00:04:40 - 00:20:03, płyta CD k. 97, wykaz pracowników k. 21, Instrukcja (...) Systemu Pomocnik BHP wersja 2.1 k. 119 – 262, korespondencja e – mailowa k. 109 – 111 akt ZUS)

W dniu 2 maja 2018 r. wnioskodawczyni miała ostatnią miesiączkę. W dacie zawarcia spornej umowy o pracę wnioskodawczyni była w pierwszym miesiącu ciąży. Po wykonanym już teście ciążowym, który dał wynik dodatni, w dniu 6 czerwca 2018 r. ubezpieczona odbyła wizytę u lekarza ginekologa w Centrum Medycznym (...) w Ł.. Przy wystawianiu karty ciąży w dniu 14 czerwca 2019 r. jako miejsce pracy wnioskodawczyni wskazała (...) spółkę z o.o. Od dnia 14.06.2018 r. do 3.07.2018 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Następnie wróciła na kilka dni do świadczenia pracy i potem ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim, aż do dnia porodu. W dniu (...) urodziła dziecko i od tej daty przebywała na urlopie macierzyńskim a obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. (historia choroby z Centrum Medycznego (...) w Ł. k. 75, karta przebiegu ciąży k. 68 – 73, k. 75, k. 94, historia choroby z Wojewódzkiego (...) w Ł. k. 84, zeznania wnioskodawczyni w części 00:19:50 – 00:23:12, płyta CD k. 53 w zw. z 00:10:46, płyta CD k. 128, (...) k. 106)

W spornym okresie płatnik poza wnioskodawczynią zatrudniał na umowę o pracę trzy osoby, w tym ani jednej na stanowisku wdrożeniowca. U płatnika istniała praktyka, że pracownicy, byli zatrudniani na krótkie okresy z niskim wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł – 3.000 zł brutto. (wykaz zatrudnionych pracowników k. 220 – 21, zeznania świadka M. S. 00:04:40 - 00:20:03, płyta CD k.97)

W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy wnioskodawczyni nie zatrudniono nikogo na jej stanowisko pracy. Klientów koordynuje dyrektor zarządzający M. S., przy czym zakres jego obowiązków nie uległ rozszerzeniu. (wykaz zatrudnionych pracowników k. 220 – 21, zeznania świadka M. S. 00:04:40 - 00:20:03, płyta CD k. 97)

Ostatecznie D. wdrożeń nie powstał, gdyż po zatrudnieniu wnioskodawczyni proces jego tworzenia uległ przerwaniu. Obecnie stanowisko kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów faktycznie nie funkcjonuje. Spółka nie zamieszczała żadnych ogłoszeń dotyczących naboru na to stanowisko. Spółka (...) dopiero od 19.11.2018 r. zatrudniła pracownika na stanowisko specjalisty ds. projektów i wdrożeń z wynagrodzeniem 2.500 zł brutto a od 1.12.2019 r. kolejnego z wynagrodzeniem 3.000 zł. (wykaz pracowników k. 115)

Firma (...) spółka z o.o. w Ł. w latach 2017– 2018 uzyskała następujący dochód:

- styczeń 2017 r. – strata - 2.776,21 zł;
- luty 2017 r.– 12.811,55 zł;
- marzec 2017 r.– 9.097,89 zł;
- kwiecień 2017 r. – 6.604,28 zł;
- maj 2017 r.– 13.549,23 zł;
- czerwiec 2017 r.– strata -1.256,79 zł;
- lipiec 2017 r.– strata -4.816,79 zł;
- sierpień 2017 r.– 72.436,65 zł;
- wrzesień 2017 r.– strata -19.650,44 zł;
- październik 2017 r.– 1.6719,85 zł;
- listopad 2017 r.– 18.052,55 zł;
- grudzień 2017 r. – strata -121.743,4 zł;
- styczeń 2018 r. – 2.178,86 zł;

- luty 2018 r.– 4.029,82 zł;
- marzec 2018 r.– strata -308,00 zł;
- kwiecień 2018 r. – strata -9.501,57 zł;
- maj 2018 r.– strata -14.010,42 zł;
- czerwiec 2018 r.– strata -1.775,48 zł;
- lipiec 2018 r.– strata-1.070,57 zł;
- sierpień 2018 r. – strata-14.596,92 zł;
- wrzesień 2018 r. – strata -14.012,15zł;
- październik 2018 r. – strata -21.550,52 zł;
- listopad 2018 r.– strata-8.871,20 zł;
- grudzień 2018 r.– strata -1.896,00 zł.

Łączna strata w 2017 r. wyniosła 45.517,89 zł zaś w 2018 r. – 5.353,76 zł. (zestawienie przychodów i dochodów k. 19, zeznanie podatkowe za 2017 r. k. 30 – 31 verte, zeznanie podatkowe za 2018 r. k. 32 – 34 verte)

Na skutek przeprowadzonej w listopadzie 2018 r. kontroli w siedzibie płatnika decyzją z dnia 4 stycznia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. stwierdził, że:

3. J. C. podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 01.06.2018r. jako pracownik u płatnika składek firmy (...) spółki z o.o. w Ł.;
4. miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od 01.06.2018r. stanowi kwota 2100,00 zł.

Według ZUS ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości aż 5.000 zł brutto w krótkim okresie przed wystawieniem zaświadczeń o niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, było dokonane jedynie w celu uzyskania zasiłku chorobowego od wysokiej podstawy ich wymiaru. (decyzja k. 1- 5 akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty z akt osobowych J. C. oraz dokumenty takie jak: zestawienie przychodów i dochodów firmy (...) spółki z o.o. w Ł. za lata 2017– 2018, zeznania podatkowe za 2017 i 2018 r., wykazu zatrudnionych pracowników, dokumentację lekarską z przebiegu ciąży wnioskodawczyni.

Nadto o zeznania zainteresowanego R. K. (2) a także zeznania wnioskodawczyni J. C. oraz świadka M. S. – dyrektora zarządzającego u płatnika w zakresie w jakim Sąd przypisał im przymiot wiarygodności.

Podkreślić trzeba, że brak jest jakichkolwiek dowodów na poparcie twierdzeń ubezpieczonej oraz wskazanego wyżej świadka, że J. C. faktycznie wykonywała pełen zakres obowiązków związanych ze stanowiskiem kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów tj., że faktycznie kierowała działem wdrożeń. Jak ostatecznie świadek przyznał takowy dział faktycznie nie powstał. W sporym okresie firma płatnika nie zatrudniała żadnego pracownika jako wdrożeniowca a zatem brak było pracowników, którymi mogłaby kierować ubezpieczona. (pierwsza osoba na to stanowisko została zatrudniona dopiero w miesiącu listopadzie 2018 r. tj., gdy ZUS wszczął już kontrolę u płatnika). Ubezpieczona miała nadzorować pracownika M. R.. Pracownik ten jednak zajmował się wdrożeniem programu

(...) (sprzedaż, produkcja, magazyny) oraz serwisami komputerowymi a nie miał nic wspólnego z wdrożeniem oprogramowania (...), którym miała zajmować się wnioskodawczyni z racji swojego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. W rzeczywistości zatem jej nadzór nad tym pracownikiem mógł być jedynie iluzoryczny, skoro nie była żadnym specjalistą w dziedzinie programu (...) i miała zajmować się wdrożeniem zupełnie innego oprogramowania.

Dodatkowo podkreślić należy, że odnośnie bezpośredniej współpracy wnioskodawczyni z innymi pracownikami, to zeznania wyżej wymienionych pozostają w oczywistej sprzeczności. Wnioskodawczyni zeznała bowiem, że dział wdrożeń składał się z jednego programisty, którym był jej mąż. Natomiast świadek stanowczo wykluczył, aby ubezpieczona miała w ramach wykonywanych obowiązków współpracować z programistą – D. C., gdyż jak wskazał ich praca nie była ze sobą powiązana.

Odwołująca w przedmiotowym postępowaniu nie wykazała także, że pozyskała w spornym okresie kontrahentów, że prowadziła jakiegokolwiek rozmowy czy negocjacje, że organizowała spotkania (osobiście, telefonicznie bądź za pośrednictwem Internetu) z przyszłymi klientami.

W przedmiotowym postępowaniu nie zgłoszono także żadnego świadka - klienta płatnika, który mógłby obiektywnie i bezstronnie potwierdzić, że faktycznie J. C. świadczyła pracę kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów. Odwołująca się i zainteresowany nie wskazali nawet jednego klienta, którego to konkretnie miałyby pozyskać wnioskodawczyni i któremu to miałyby wcześniej prezentować oprogramowanie.

Ubezpieczona miała także stworzyć różnego rodzaju arkusze informacyjne. Jednakże nie załączono żadnych dokumentów w tym zakresie. Brak jest arkuszy wygenerowanych bezpośrednio z konta elektronicznego ubezpieczonej. Powyższe umożliwiłoby identyfikację wykonanych przez ubezpieczoną czynności za pośrednictwem komputera.

Poza Instrukcją (...) Systemu Pomocnik BHP, brak jest ze spornego okresu dokumentów sporządzonych przez wnioskodawczynię. Wskazać jednak należy, że wbrew twierdzeniom ubezpieczonej nie utworzyła ona wskazanego dokumentu od tzw. podstaw, lecz jedynie go uaktualniła, gdyż była to jego kolejna wersja (wersja 2.1.)

Wskazać także trzeba, że nawet zainteresowany nie potwierdził jednoznacznie, że ubezpieczona wykonywała obowiązki pracownicze zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę, gdyż przyznał, że warunkami zatrudnienia J. C. zajmował się dyrektor zarządzający, tj. M. S.. On natomiast widywał ją w pracy sporadycznie, gdyż bywał w spółce raz na tydzień bądź raz na dwa tygodnie w godzinach popołudniowych.

Na uwadze należy mieć też okoliczność, iż świadek M. S. jako dyrektor zarządzający zainteresowanego płatnika (...) Spółki z o.o. ma interes w zeznawaniu na korzyść J. C. w związku z czym jego zeznania mimo, iż w dużej części zbieżne z zeznaniami wnioskodawczyni są niewiarygodne w świetle całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Sąd odmówił nadto wiarygodności twierdzeniom wnioskodawczyni, że nie miała ona świadomości, iż jest w ciąży w dacie zawarcia spornej umowy. Według ubezpieczonej o ciąży dowiedziała się dopiero w dniu 14.06.2018 r.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie jest to całkowicie sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym w postaci historii choroby i karty ciąży.

Z tej dokumentacji medycznej wynika, min. że data ostatniej miesiączki ubezpieczonej to 2 maja 2018 r. natomiast o ciąży wiedziała już przed wizytą 6 czerwca 2018 roku, bowiem z dokumentacji medycznej wynika, iż wcześniej zrobiła ona test ciążowy.

W ocenie Sądu zaś wskazana w umowie o pracę data jej zawarcia, jako 30 maja 2018 r., nie jest datą pewną. Ubezpieczona została bowiem zgłoszona do ubezpieczeń z datą późniejszą a w karcie ciąży sporządzanej w dniu 14 czerwca 2019 r. jako miejsce pracy podała (...) spółkę z o.o., mimo, że jej podstawowym pracodawcą, gdzie świadczyła pracę w pełnym wymiarze była wówczas firma płatnika.

Z całą pewnością już na przełomie miesięcy maja i czerwca 2018 r. wnioskodawczyni mogła przypuszczać, że jest w ciąży zwłaszcza, że nie udowodniła w niniejszym postępowaniu, że jej miesiączki były nieregularne. W ocenie Sądu podkreślić należy, że z zasad doświadczenia życiowego wynika, iż istnieje prosta metoda, która może sugerować, czy kobieta jest w ciąży. Tą metodą są powszechnie dostępne testy ciążowe. Za ich pomocą można stwierdzić, czy dana kobieta jest w ciąży. W tej sytuacji wnioskodawczyni mogła w dacie umowy o pracę co najmniej przypuszczać, że jest w ciąży. Powyższe potwierdza przede wszystkim bezsprzecznie dokumentacja lekarska z Centrum Medycznego (...) w Ł., w której znajduje się zapis lekarza ginekologa sporządzony, już podczas wizyty w dniu 6 czerwca 2018 r., o fakcie wcześniejszego wykonania przez ubezpieczoną testu ciążowego z wynikiem dodatnim. Według Sądu to właśnie ten wynik testu ciążowego musiał skłonić ubezpieczoną do odbycia wizyty u lekarza ginekologa, celem jednoznacznego potwierdzenia faktu ciąży. Z uwagi na powyższe twierdzenia wnioskodawczyni o tym, że dopiero w dniu 14 czerwca 2018 r. dowiedziała się o ciąży, gdyż nie przeprowadziła nawet testu ciążowego, uznać należy za całkowicie niewiarygodne.

Nie są wiarygodne także twierdzenia stron o tym, iż już w kwietniu 2018 roku rozmawiały o zatrudnieniu. Wersja taka została, w ocenie sądu ustalona jedynie na potrzeby niniejszego postępowania. Podobnie jak data wypowiedzenia złożonego przez wnioskodawczynię spółce (...). Zważywszy na ściśle powiązania osobowe pomiędzy płatnikiem a tą spółką, wypowiedzenie zostało antydatowane, podobnie jak umowa o pracę. Wszystko wskazuje bowiem na to, iż umowę tę zawarto w związku z powzięciem informacji o ciąży ubezpieczonej. Pierwszą pewną datą zaistnienia umowy jest data wpływu do organu rentowego deklaracji zgłoszeniowej czyli 20 czerwca 2018 roku.

Według Sądu Okręgowego zebrany materiał dowodowy nie nasuwa wątpliwości i pozwala tym samym na wydanie rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Odwołanie J. C. nie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r., poz. 266 ze zmianami), pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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

Składka na ubezpieczenie chorobowe stanowi w obydwu przypadkach 2,45% podstawy wymiaru, z tym że pracownicy płacą składkę na ubezpieczenia chorobowe od kwoty przychodu określonego w umowie, natomiast przedsiębiorcy – od dowolnie zadeklarowanej kwoty, nie niższej jednak niż 60% prognozowanego wynagrodzenia, w przypadku preferencyjnego opłacania składek nie niższej, aniżeli 30 % minimalnego wynagrodzenia za pracę i nie wyższej niż 250% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w poprzednim kwartale. (art. 22 oraz art. 20 w zw. z 18 ust. 1 i ust. 8 ustawy systemowej)

Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. Nr 77, poz. 512 ze zmianami), osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast, jak stanowi art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej, ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

W myśl art. 11 ust. 2. pkt. 1 ustawy zasiłkowej miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa przypada w okresie ciąży.

Według art. 31 tej ustawy miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

W niniejszej sprawie odwołująca się – zawarła umowę o pracę z firmą (...) spółką z o.o., która to umowa stanowiła stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, iż uzyskała ona prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Natomiast ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczoną na podstawie tej umowy o pracę, to jest podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powołując się na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 kc). Według organu rentowego od dnia 1.06.2018 r. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika powinna stanowić kwota 2100,00 zł za pełny wymiar czasu pracy.

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie podziela całkowicie stanowisko organu rentowego.

Bezspornym jest, że od dnia 1 czerwca 2018 r. wnioskodawczyni powierzono nowo utworzone w firmie (...) spółce z o.o. stanowisko kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów z szerokim zakresem obowiązków. Do jej czynności miało należeć w szczególności kierowanie działem wdrożeń. Miała ona być łącznikiem między służbą bhp a działem wdrożeń. Ubezpieczona miała stworzyć różnego rodzaju arkusze informacyjne. Miała też współpracować z klientami, którzy chcieliby wdrażać oprogramowanie, a później je sukcesywnie prezentować.

Brak jest natomiast jakichkolwiek dowodów, że J. C. faktycznie wykonywała zakres obowiązków związanych ze stanowiskiem kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów, tj., że pozyskała w spornym okresie kontrahentów, że prowadziła jakiekolwiek rozmowy czy negocjacje, że komukolwiek prezentowała oprogramowanie. Brak jest ze spornego okresu dokumentów osobiście sporządzonych przez wnioskodawczynię poza jedynie uaktualnioną Instrukcją (...) Systemu Pomocnik BHP.

Ubezpieczona nie wskazała nazwisk i nazw choćby jednej firmy, którą pozyskała pracując w spornym okresie. Nie przedstawiła ona żadnej listy kontrahentów bądź przyszłych kontrahentów, którą Sąd mógłby zweryfikować. W spornym okresie nie był zatrudniony żaden pracownik na stanowisku wdrożeniowca, którym ubezpieczona mogłaby faktycznie kierować.

W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy wnioskodawczyni nie zatrudniono nikogo na jej stanowisko pracy, a co więcej nawet nie poszukiwano żadnego pracownika i do chwili obecnej stanowisko to w rzeczywistości u płatnika nie funkcjonuje. Obowiązki, które miały zostać powierzone ubezpieczonej wykonuje obecnie dyrektor zarządzający bez zmiany zakresu powierzonych mu czynności. Ostatecznie zatem D. wdrożeń nie powstał, gdyż brak jest jego kierownika oraz nie zatrudniono wystarczającej liczby wdrożeniowców.

W tej sytuacji uznać trzeba, że faktyczny zakres obowiązków J. C. jako kierownika działu wdrożeń i wsparcia kluczowych klientów mógł być jedynie iluzoryczny i miał dotyczyć prostych biurowych czynności.

W tym stanie rzeczy zatem wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej przyjęta w spornym okresie na podstawie umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2018 r. była rażąco zawyżona.

Nie było ono bowiem adekwatne do zakresu faktycznie powierzonych wnioskodawczyni obowiązków. Podkreślić należy, że wnioskodawczyni była nowo pozyskanym pracownikiem i wykonywała faktycznie proste prace biurowe z zakresu BHP.

Dodatkowo też wskazać trzeba, że firma płatnika zarówno w 2017 r. jak 2018 r. z tytułu prowadzonej działalności zakończyła rok stratą.

Brak było zatem wystarczających środków finansowych na wypłatę wynagrodzenia wnioskodawczyni.

Ponadto wynagrodzenie wnioskodawczyni było znacznie zawyżone w stosunku do wynagrodzenia uzyskiwanego przez inne osoby zatrudnione u płatnika.

U płatnika istniała bowiem praktyka, że pracownicy, byli zatrudniani na krótkie okresy z niskim wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł – 3.000 zł brutto.

W świetle powyższych okoliczności więc zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto jak w przypadku wnioskodawczyni stanowiło działania całkowicie nieracjonalne. Celem racjonalnego pracodawcy jest bowiem osiągnięcie zysku z działalności gospodarczej, dochodów finansowych, by mieć się z czego utrzymywać i żeby firma funkcjonowała i mogła się rozwijać.

Zatrudnienie pracownika z tak wygórowanym wynagrodzeniem jak w przypadku ubezpieczonej nie przynosi przychodów dla firmy a wypłacane wynagrodzenie stanowi jedynie dodatkowe koszty.

Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje realna potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika.

Z uwagi na powyższe w ocenie Sądu istniała nierentowność zatrudniania J. C. z tak wygórowanym wynagrodzeniem w spornym okresie, gdyż ani posiadane przez pracodawcę zasoby finansowe, jak i również jego realne potrzeby tego absolutnie nie uzasadniały.

Zdaniem Sądu Okręgowego zatem w realiach niniejszej sprawy najbardziej adekwatną kwotą wynagrodzenia ubezpieczonej jest kwota 2.100,00 zł za pełny wymiar czasu pracy, tj. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, we wcześniejszym okresie, po około 7 latach zatrudnienia u pracodawcy powiązanego z płatnikiem przy wykonywaniu prac biurowych, wnioskodawczyni otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę.

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 wzgląd 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 współżycia 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współżycia 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 współżycia społecznego.

Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia 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 współżycia 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 współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granicę 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 ochrony 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.

W ocenie Sądu Okręgowego zaś ustalenie wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni w kwocie 5.000 zł brutto będzie w tej sytuacji sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.), a umowa została tak skonstruowana po to aby wnioskodawczyni mogła uzyskać wyższe świadczenia z ubezpieczenia z tytułu choroby i macierzyństwa.

W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje bowiem zasada solidaryzmu. Solidaryzm oznacza urzeczywistnienie idei samopomocy społecznej poprzez udzielanie świadczeń osobom znajdującym się w potrzebie, z funduszu wypracowanego wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych. Oznacza to, że płacą wszyscy, a korzystają tylko ci którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym. (por. W. Muszalski Ubezpieczenie społeczne, Warszawa 2004)

Tymczasem działania polegające na ustaleniu wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł zmierzałyby do tego, aby osiągnąć niewspółmiernie wysokie świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych. Takie działania są w ocenie Sądu Okręgowego sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa do ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. (tak wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05)

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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (...) (vide wyrok SN z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09)

Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 2 kpc orzekł jak w sentencji wyroku uznając odwołanie wnioskodawczyni za niezasadne.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawczyni.

22 X 2020 roku

K.B