

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 sierpnia 2020 r. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 oraz zgodnie z art. 18 ust. 1 i ust. 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.), art. 58 § 2 ustawy z 23 kwietnia 1964r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019r. poz. 1145 z późn. zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdza, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe A. W. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. K. z siedzibą w Ł., ul. (...) stanowi kwota: za 10/2019 r.- 1125,00 zł za 11/2019 r. - 112,50 zł tj. kwota odpowiadająca 1/2 obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ta kwota proporcjonalnie pomniejszona zgodnie z przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy w związku z nieobecnością w pracy z powodu choroby.

W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy wskazał, iż na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym Zakładu oddział ustalił, że płatnik P. K. zgłosił A. W. (1) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych tj. emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 2.07.2019 r. z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia. Płatnik składek w złożonych za wnioskodawczynię dokumentach rozliczeniowych za miesiące od 07/2019 r. do 09/2019 r. wykazał wymiar czasu pracy 1/2 etatu, a od 10/2019 r. do 07/2020 r. pełen etat oraz obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru za 07/2019 r. - 1076,09 zł, 08/2019 r. i 09/2019 r. - 1125,00 zł, 10/2019 r. - 2535,87 zł, 11/2019 r. - 260,00 zł i od 12/2019 r. do 07/2020 r. - 0,00 zł. Ponadto płatnik, po tym jak wnioskodawczyni miałyby mieć zmieniony wymiar czasu pracy i przyznane wyższe wynagrodzenie, wykazał za nią wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy od 4.11.2019 r. do 6.12.2019 r., zasiłek chorobowy od 7.12.2019 r. do 27.05.2020 r. oraz zasiłek macierzyński od 28.05.2020 r. do 31.07.2020 r.

W trakcie prowadzonego przez oddział postępowania administracyjnego w przedmiocie podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia płatnik nie przedłożył żadnych dokumentów potwierdzających, że faktycznie od 10/2019 r. na podstawie umowy o pracę w firmie (...) wnioskodawczyni wykonywała pracę w zwiększonym wymiarze czasu pracy i za wyższym wynagrodzeniem.

Z zaświadczenia płatnika składek Z-3 wynika, że wnioskodawczyni jest zatrudniona od 2.07.2019 r. do 1.10.2019 r. oraz, od 2.10.2019 r., przy czym od 2.10.2019 r. na pełny etat z wynagrodzeniem 2600,00 zł. Od 2.10.2019 r. miałyby ulec zmianie warunki zatrudnienia: wzrosnąć wynagrodzenie miesięczne z kwoty 1125,00 zł brutto do kwoty 2600,00 zł brutto, wymiar czasu pracy z połowy na cały etat, natomiast już od 4.11.2019 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Zaświadczenia lekarskie wnioskodawczyni miała wystawione na okres od 4.11.2019 r. do 16.06.2020 r., przy czym od 10.11.2019 r. dotyczyły choroby w okresie ciąży. Z odpisu skróconego aktu urodzenia z 2.06.2020 r. Nr (...) wydanego przez Urząd Stanu Cywilnego w Ł. wynika, że 28.05.2020 r. wnioskodawczyni urodziła syna. W ocenie oddziału zmiana warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia miała jedynie na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą w okresie ciąży, a następnie macierzyństwem, od wyższej podstawy ich wymiaru, wyższej nawet niż miałyby to wynikać ze zmiany wymiaru czasu pracy.

Ponadto z analizy dokumentów zapisanych w systemie informatycznym Zakładu wynika, że dokumenty rozliczeniowe, w których po raz pierwszy płatnik składek wykazał za ubezpieczoną ponad dwukrotnie wyższe wynagrodzenie, P. K. złożył 7.11.2019 r. czyli 3 dni po tym jak wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby i na krótko przed chorobą w okresie ciąży.

W konsekwencji oddział uznał, że zmiana od 2.10.2019 r. warunków zatrudnienia: w zakresie wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy była dokonana jedynie w celu podwyższenia i podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Stosownie bowiem do art. 40 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach

pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2020 r., poz. 870), 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, bez uwzględnienia wysokości niższego wynagrodzenia z poprzednich miesięcy zatrudnienia.

Mając na względzie powyższe okoliczności w ocenie oddziału ustalenie dla wnioskodawczynie nowych warunków zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy w krótkim okresie przed wystawieniem zaświadczeń o niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie ciąży było dokonane jedynie w celu uzyskania wypłaty zasiłku chorobowego i macierzyńskiego od wyższej podstawy wymiaru.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Zgodnie z art. 58 § 2 ustawy z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Tym samym oddział stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. K. za 10/2019 r. stanowi kwota 1125,00 zł brutto tj. kwota 1/2 kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Natomiast za 11/2019 r., w związku z niezdolnością wnioskodawczynie do pracy z powodu choroby od 4.11.2019 r. (gdzie wypłacono wnioskodawczynie w 11/2019 r. należne wynagrodzenie za pracę za okres od 1 do 3 listopada 2019 r. oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby płatne ze środków pracodawcy od 4 do 30 listopada 2019 r.), podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tego tytułu stanowi kwota 112,50 zł tj. kwota 1125,00 zł brutto proporcjonalnie pomniejszona zgodnie z przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy.

/ decyzja k.20-21 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 27.08.2020 r. wniosła A. W. (1) domagając się jej zmiany i ustalenia iż podstawę wymiaru składek od 10/2019 r. stanowi kwota wynikająca z umowy z dnia 2.10.2019 podwyższającej wymiar jej czasu pracy do pełnego etatu.

W uzasadnieniu swego stanowiska odwołująca podniosła iż od chwili zawarcia kolejnej umowy po umowie na okres próbny wykonywała zwiększone obowiązki na stanowisku recepcjonistki w pełnym wymiarze czasu pracy nadto miała stworzyć strategię marketingową dla sieci salonów fryzjerskich. Skarżąca podniosła iż podpisując wskazaną umowę nie wiedziała że jest w ciąży. Podniosła też iż w okresie niezdolności do pracy od 4.11.2019 pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty na jej rzecz świadczeń i zalega z wypłatą zasiłku chorobowego za kwiecień i maj 2020 nadto zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego od 28 maja 2020 r.

/ odwołanie k. 3-5, pismo k. 34-35/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych podtrzymując argumentację jak w zaskrzzonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 18-20/

Na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2021 poprzedzającej wydanie wyroku wnioskodawczynie reprezentowana przez pełnomocnika poparła odwołanie i wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych, zainteresowany P. K. przychylił się do stanowiska wnioskodawczynie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 900 zł podnosząc się przedmiot sporu w sprawie wynosi 3500 zł co stanowi różnicę w wysokości składek.

/stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 00:03:24 -00:04:34 oraz 00:29:47-00:33:21/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni A. W. (2) z domu K. z wykształcenia jest dziennikarzem.

/ bezsporne kwestionariusz dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie akta osobowe k. 128 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20/

Płatnik składek P. K. prowadzi firmę Doradztwo (...) w ramach tej firmy prowadzi sieć siedmiu salonów fryzjerskich. Płatnik w okresie 2017-2020 zatrudniał ok 70 osób przy tym jednocześnie ok. 24 osoby w tym na umowy o pracę i w oparciu o umowy zlecenia

/ zestawienie osób zatrudnionych k. 129-134, zeznania zainteresowanego protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:47 – 00:29:48 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:14:20 – 00:23:39 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20

W dniu 2 lipca 2019 r. pomiędzy P. K. a A. W. (1) została zawarta umowa o pracę na okres próby od 2.07.2019-1.10.2019 w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku recepcjonistka za wynagrodzeniem 1125,00 zł miesięcznie (połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę)

/ umowa o pracę z 2.07.2019 akta osobowe k. 128 oraz k. 6 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20/

P. K. zgłosił A. W. (1) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych tj. emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 2.07.2019 r. z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia.

/ bezsporne/

W ramach zwartej umowy wnioskodawczyni pracowała w salonie fryzjerskim w C.H. (...) na ul (...). Zajmowała się obsługą klienta dbała o czystość obsługiwała program znajdujący się w salonie.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20/

W dniu 2 października 2019 strony P. K. i A. W. (1) zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 2.10.2019 do 1.10.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku recepcjonistka, za wynagrodzeniem 2600 zł miesięcznie.

/ umowa o pracę akta osobowe k. 128 oraz k. 7 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20 /

Dokumenty rozliczeniowe, w których po raz pierwszy płatnik składek wykazał za ubezpieconą ponad dwukrotnie wyższe wynagrodzenie, złożyło do ZUS biuro księgowe zajmujące się obsługą płatnika po terminie w dniu 7.11.2019 r.

/zeznania zainteresowanego protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:47 – 00:29:48 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:14:20 – 00:23:39/

W ramach zwiększonego wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni miała parować w godz. otwarcia salonu od 9.30 do 21.00 zajmując się dotychczasowymi obowiązkami oraz przygotowywać strategię marketingową salonu.

/ zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20/

Wnioskodawczynie podpisywała listę obecności na koniec miesiąca zaznaczając kiedy była w pracy.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20/

Na stanowisku takim jak wnioskodawczynie w okresie od 2017 r. do 2020 r. płatnik rotacyjnie (nie równocześnie) zatrudniał kilka osób w większości na umowę zlecenie w lub w wymiarze 1/2 etatu – jedna na pełen etat. W każdym przypadku za wynagrodzeniem nie przekraczającym minimalnego wynagrodzenia za pracę. Niektóre osoby łączyły ta funkcję ze stanowiskiem kierowniczym lub stanowiskiem fryzjera. Wynagrodzenie wyższe niż minimalne w 2019 r. otrzymywała tylko i wyłącznie osoba wykonująca obowiązki recepcjonisty zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy równocześnie na stanowisku recepcjonisty i kierownika.

/zestawienie osób zatrudnionych k. 129-134/

W badaniu ginekologicznym z dnia 12.10.2021 r. stwierdzono u wnioskodawczynie 5/6 tydzień ciąży data ostatniej miesiączki 4.09.2018 r.

/ karta ciąży k. 36-39 dokumentacja medyczna k. 40-41 v./

W okresie od dnia od 4.11.2019 r. wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Zaświadczenia lekarskie wnioskodawczynie miała wystawione na okres od 4.11.2019 r. do 16.06.2020 r., przy czym od 10.11.2019 r. dotyczyły choroby w okresie ciąży.

/bezsporne, Zestawienie zwolnień lekarskich k. 9 akt ZUS dokumentacja medyczna k. 40-41 v. k. 46-70, 74-82, 86-124 zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20/

W dniu 28.05.2020 r. wnioskodawczynie urodziła syna.

/ bezsporne odpis skróconego aktu urodzenia z 2.06.2020 r.k. 12 v akt ZUS/.

W okresie niezdolności do pracy wnioskodawczynie nikt nie został zatrudniony. Marketingiem zajął się zainteresowany z żoną. Przed zatrudnieniem wnioskodawczynie czynności tych dokonywała firma marketingowa.

/zeznania zainteresowanego protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:47 – 00:29:48 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:14:20 – 00:23:39/

Płatnik składek w złożonych za wnioskodawczynie dokumentach rozliczeniowych za miesiące od 07/2019 r. do 09/2019 r. wykazał wymiar czasu pracy 1/2 etatu, a od 10/2019 r. do 07/2020 r. pełen etat oraz obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru za 07/2019 r. - 1076,09 zł, 08/2019 r. i 09/2019 r. - 1125,00 zł, 10/2019 r. - 2535,87 zł, 11/2019 r. - 260,00 zł i od 12/2019 r. do 07/2020 r. - 0,00 zł.

/ bezsporne, zaświadczenie k. 12-14/

Wnioskodawczynie wypłacono w 11/2019 r. należne wynagrodzenie za pracę za okres od 1 do 3 listopada 2019 r. oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby płatne ze środków pracodawcy od 4 do 6 grudnia 2019 r. nadto zasiłek chorobowy od 7 grudnia 2019 do 31 marca 2020 r.

/ bezsporne druk ZUS Z-3 12-17 akt ZUS

Za pozostały okres w dniu 4.05.2020 płatnik wystąpił do ZUS w sprawie przejścia przez zakład obowiązku wypłat świadczeń z ubezpieczenia społecznego m.in. za wnioskodawczynię od 1.04.2020 r.

/ bezsporne pismo k. 15 v akt ZUS/

Po upływie okresu trwania umowy nie została ona wnioskodawczyni przedłużona. Stosunek pracy ustał z dniem 1.10.2020 r.

/ bezsporne świadectwo pracy w aktach osobowych k. 128, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7 kwietnia 2021 r 00:29:33-00:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:04:45-00:14:20

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w załączonych aktach organu rentowego oraz dokumenty załączone do akt, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, a także częściowo w oparciu o zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanego

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom ww osób w zakresie w jakim wskazywały na faktyczną zmianę wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni na stanowisku recepcjonistki z połowy etatu na pełny etat od 2.10.2019, w związku z zawarciem po umowie na okres próby umowy na czas określony, co miało pociągać za sobą także zmianę wynagrodzenia z kwoty 1125,00 zł miesięcznie (połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę) na 2600 zł miesięcznie. Przeciwno prawdziwości zeznań ww przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne.

W ocenie Sądu przede wszystkim brak dowodów a to iż wnioskodawczyni pracę faktycznie w zwiększonym wymiarze czasu pracy przy objęciu dodatkowo obowiązków związanych z marketingiem faktycznie wykonywała. Podnieść należy iż fakt wykonywania pracy w zwiększonym wymiarze poza gołosłownymi twierdzeniami stron nie został poparty jakimikolwiek innymi wiarygodnymi dowodami choćby listami obecności czy ewidencją czasu pracy. Na wskazaną okoliczność nie przedstawiono też żadnych zeznań świadków czy to pracowników płatnika choćby zmienniczki wnioskodawczyni na stanowisku recepcjonistki, czy to klientów którzy tą okoliczność mogliby potwierdzić. Wnioskodawczyni twierdziła iż obsługiwała odpowiedni program komputerowy w salonie tymczasem żadnych dowodów potwierdzających czas logowania i jej godzin pracy nie przedstawiono. Ponadto wnioskodawczyni twierdziła iż przygotowywała strategię marketingową dla salonu takiej aktywności nie potwierdzają jakiegokolwiek dokumenty projekty czy stworzone analizy. Sąd doszedł zatem do przekonania iż nie miała ona miejsca. Tym samym nie sposób uznać, iż wykonywanie obowiązków pracowniczych w ten właśnie sposób legło u podstaw zatrudnienia wnioskodawczyni za ponad dwukrotnie wyższym wynagrodzeniem od 2.20.2019 r. Znamiennym jest też iż w świetle przedłożonego do akt sprawy zestawienia w 2019 r. żadna z osób zatrudnionych u płatnika w charakterze recepcjonisty na podstawie umowy o pracę z wyjątkiem osoby zatrudnionej od kilku lat będącej jednocześnie recepcjonistką i kierowniczką nie otrzymywała wynagrodzenia wyższego niż minimalne. Z materiału sprawy nie wynika też co podnosił zainteresowany, iż stawki wynagrodzeń dla osób zajmujących takie same stanowiska nie były jednakowe. Powyższe generalnie nie znajduje odzwierciedlenia w przedłożonym zestawieniu które potwierdza, iż co do zasady płatnik wynagradzał osoby wykonujące prace w podobnym charakterze stosując analogiczne zasady wynagradzania. Tym samym i ta okoliczność nie stanowi racjonalnego wytłumaczenia dla usprawiedliwienia zwiększenia zarobków przyznanych wnioskodawczyni.

Dodatkowo podnieść należy, iż nikt nowo zatrudniony obowiązków powódki w zwiększonym wymiarze czasu pracy nie przejął. Czynności marketingowe wykonywał płatnik z żoną a przed zatrudnieniem wnioskodawczyni miała robić to profesjonalna firma marketingowa. Tym samym nie sposób dojść do przekonania, iż istniało realne zapotrzebowanie na taki wymiar i charakter jej pracy. Dlatego dysproporcji w zarobkach wnioskodawczyni i pozostałych zatrudnionych nie sposób tłumaczyć inaczej jak tylko stworzeniem pracowniczego tytułu ubezpieczenia na dalszy okres z wysoką podstawą wymiaru w razie choroby i macierzyństwa. W konsekwencji przyznanie wysokiego wynagrodzenia powódce musi zostać podważone. Przy tym, Sąd miał na uwadze, że nie jest niezgodne z prawem stworzenie tytułu ubezpieczenia jeśli praca faktycznie była wykonywana. Niemniej jednak to samo w sobie nie wyklucza stwierdzenia i w okolicznościach sprawy wynagrodzenie za pracę było zawyżone.

Czyniąc ustalenia Sąd oddalił wnioski o załączenie rachunku bankowego wnioskodawczyni za okres od 2.10.2019 r. do 3.11.2019 r. na okoliczność dokonywania przez nią zakupów za które płaciła kartą w godzinach w których powinna wykonywać sporne zatrudnienie. Jak wynika bowiem z treści zaskarżonej decyzji przedmiotem sporu nie była bowiem pozornie wykonywanego zatrudnienia – faktu podlegania ubezpieczeniom w spornym okresie organ rentowy nie negocjował lecz ukształtowanie zarobków wnioskodawczyni – podstawy wymiaru składek - niezgodnie z zasadami wyższości społecznego przy uwzględnieniu wymiaru pracy i obowiązków faktycznie wykonywanych. Tym samym wskazany środek dowodowy nie mógłby posłużyć dla stwierdzenia podnoszonych przez organ rentowy faktów. Na marginesie zauważyć należy, iż sam nawet fakt wykonywania zakupów w godzinach pracy (na co wnioskodawczyni mogła mieć zgodę pracodawcy z uwzględnieniem miejsca w którym prace świadczyła) nie świadczy jeszcze o niewykonywaniu pracy w zwiększonym wymiarze. Zaznaczyć również należy iż zakupów przy użyciu karty wnioskodawczyni mogła też dokonywać inna osoba jej bliska. Powyższe choć teoretycznie nie powinno mieć miejsca nie jest jakkolwiek sankcjonowane. Ponadto w ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy z uwzględnieniem twierdzeń podnoszonych przez organ rentowy był wystarczający dla rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

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 jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 423 t.j.) pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i ubezpieczeniu 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 2020 r. poz. 870 t.j.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Na mocy art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (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. 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. (art. 20 ust. 1 powołanej ustawy).

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 jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1426 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.

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 w/w 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.

Bezspornym jest między stronami, iż ubezpieczona A. W. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2.07.2019 r. jako pracownik u płatnika składek P. K. doradztwo (...) z siedzibą w Ł., ul. (...) W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami dotyczył wysokości miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 10/2019 r.

Zdaniem Sądu zaskarżona w niniejszym postępowaniu decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zmieniająca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej od wskazanej daty jest prawidłowa.

W toku postępowania skarżąca podnosiła, iż miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni w spornym okresie stanowiła kwota 2.600 zł brutto tj kwota wynagrodzenia za pracę na stanowisku recepcjonistki w jednym z prowadzonych przez płatnika salonie fryzjerskim ustalona w ramach zawartej kolejnej po umowie na okres próbny umowy na czas określony z tym że już w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast zdaniem ZUS podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. (1) stanowi kwota: za 10/2019 r.- 1125,00 zł za 11/2019 r. - 112,50 zł tj. kwota odpowiadająca 1/2 obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ta kwota proporcjonalnie pomniejszona zgodnie z przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy w związku z nieobecnością w pracy z powodu choroby. Należy podkreślić, iż Sąd Okręgowy podziela stanowisko organu rentowego, dotyczące oceny ukształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę wnioskodawczyni i wskazań, że ustalenie warunków zatrudnienia miało głównie na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a tym samym doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Tym samym należało przyjąć, że decyzja organu rentowego odpowiada prawu.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Jednakże przestaje powyższa kwestia być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy po uregulowaniu składek przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

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 współżycia 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 ubezpieczona 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 wysokości: za 10/2019 r. - 1125,00 zł za 11/2019 r. - 112,50

Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę z dnia 2.10.2019 r. w zakresie ustalenia wysokości należnego powodce wynagrodzenia na stanowisku recepcjonistki w salonie fryzjerskim w pełnym wymiarze czasu pracy były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.).

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.

Na uwagę zasługuje także wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 16 czerwca 2016 r., III AUa 31/16, zgodnie z którym możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest ograniczona tylko do wyjątkowej sytuacji i badana pod kątem rażącego naruszenia prawa w aspekcie pozorności postanowień takiej umowy albo jej oczywistej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (legalis nr 1482526). Wzorzec godziwego wynagrodzenia (art. 13 i art. 78 § 1 KP), który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał również takie czynniki, jak zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając

godziwość wynagrodzenia należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy działania stron. /wyrok SA Kraków z dnia 07-12-2017 III AUa 722/16 L..

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy brak podstaw do uznania, iż ustalone między stronami wynagrodzenie za pracę w wysokości 2600 zł brutto ustanowione w kolejnej umowie z dnia 2.10.2019 r. na stanowisku recepcjonistki w okolicznościach sprawy nie było nadmiernie wysokie. Podnieść należy, iż suma wynagrodzenia przyznana powódce przez płatnika nie znajdowała odzwierciedlenia w zakresie powierzonych jej i faktycznie wykonywanych obowiązków w ramach pełnego etatu, uzasadnienia w przyjętej strukturze i polityce zatrudnienia.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń zakres ostatecznie powierzonych powódce obowiązków w związku z zawartą od dnia 2.10.2019 umową na stanowisku recepcjonistki w praktyce zasadniczo nie różnił się od tego jaki realizowała dotychczas w ramach umowy na okres próbny. Powódka co prawda miała od tej chwili świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i przejąć działalność marketingową której dotychczas nie wykonywała, niemniej jednak w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należało dojść do przekonania że w praktyce nie miało to miejsca. Zaś tylko i wyłącznie formalna zmiana organizacji sposobu pracy i jej ilości przy niezmiennych obowiązkach nie może tłumaczyć znacznego wzrostu co należy podkreślić oskładkowanego wynagrodzenia. Wnioskodawczyni w ramach dotychczasowej współpracy otrzymywała od płatnika kwotę połowy minimalnego wynagrodzenia przy zatrudnieniu na 1/2 etatu a po zmianach miała otrzymywać 2600 zł tj ponad dwukrotnie więcej w ramach zatrudnienia cały etat. Jednocześnie osoby zatrudnione u płatnika w podobnym charakterze otrzymywały za pracę wyłącznie wynagrodzenie minimalne, wynagrodzenie wyższe otrzymywała tylko i wyłącznie osoba zatrudniona dodatkowo na stanowisku kierownika. Przy tym niejasnym jest zakres i wymiar podejmowanych przez wnioskodawczynię prac marketingowych skoro nie dało się ich wykazać ani żadnym dokumentem ani zeznaniami świadków, nadto sama wnioskodawczyni ani płatnik nie byli w stanie ich sprecyzować.. Tym samym przyznanie ubezpieczonej kwoty wynagrodzenia 2700 brutto stanowiło rażącą zmianę istniejącego stanu rzeczy przy praktycznie jednoczesnym braku zmiany wykonywanej pracy, jaką przy braku takiego zabezpieczenia na wypadek choroby powódka dla tego samego płatnika dotychczas świadczyła. Zatrudnienie powódki generujące wyższe koszty pracy przy niezmiennych obowiązkach prowadzi do uznania, że strony postanowiły zmienić warunki zatrudnienia wyłącznie w celu umożliwienia ubezpieczonej będącej w ciąży skorzystanie z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego bez konieczności długotrwałego ponoszenia związanych z tym kosztów z tytułu składek.

Podkreślić należy nadto, iż płatnik w okresie niezdolności do pracy wnioskodawczyni nie zdecydował się zatrudnić żadnej osoby na jej zastępstwo na stanowisku recepcjonisty z uwzględnieniem działalności marketingowej oferując jej pełen etat w ramach umowy o pracę. Obowiązki wnioskodawczyni wykonywali właściciele firmy płatnik z żoną w ramach zwykle wykonywanej działalności. Mając to na uwadze Sąd doszedł do przekonania iż zarobki powódki przy powierzonych jej obowiązkach ukształtowano z naruszeniem zasad współzycia społecznego celem osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Po stronie odwołującej i płatnika istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. Wnioskodawczyni zawierając umowę o pracę z tak ukształtowaną podstawą wymiaru była w ciąży. Strony co prawda podnosiły że to ciąża determinowała formalną zmianę warunków pracy tyle że ta w okolicznościach sprawy nie znajdowała faktycznego usprawiedliwienia w zapotrzebowaniu na tak wykonywaną pracę.

Należało zatem dojść do przekonania , że zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego na tych zasadach dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem przy faktycznie niezmiennych obowiązkach. Zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostawała więc w opozycji z regułami uczciwości. Ustalona przez strony stosunku pracy wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała też żadnego racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia skoro w miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Wynagrodzenie to nie spełniało kryterium „godziwości” i nie było adekwatne do wagi i zakresu powierzonych jej faktycznie obowiązków służbowych w ramach umowy o pracę na

stanowisku recepcjonisty w pełnym wymiarze czasu pracy, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współżycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało zatem uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, (art. 58 § 2 i 3 KC w zw. z art. 300 KP).

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 1 k. p. c. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie wnioskodawczyni jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 §1 i §3 k.p.c., zgodnie z treścią którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika.

Organ rentowy wygrał sprawę w całości, stąd Sąd obciążył wnioskodawczynię obowiązkiem zwrotu poniesionych przez organ rentowy kosztów zastępstwa radcowskiego, ustalając wysokość należności w oparciu o przepis §2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265) uwzględniając wartość przedmiotu sporu.

J.L.