

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9.08. 2022 r. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3 art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 art. 13 pkt 1 i art. 18 ust. 1 i 2 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz.423, z późn. zm.) art. 58 § 2 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że K. F. jako pracownik u płatnika składek P.P.H.U (...) M. K. podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 1.02.2022 r. a podstawa wymiaru składek wynosi:

Okres (rrrr/mm)	(...) emerytalne i rentowe	Ubezpieczenie chorobowe	Ubezpieczenie wypadkowe	Ubezpieczenie zdrowotne
2022-02	0,00	0,00	0,00	0,00
2022-03	2 257,50	2 257,50	2 257,50	1 948,00
2022-04	1 730,75	1 730,75	1 730,75	1 856,53
2022-05	1 655,50	1 655,50	1 655,50	1 844,08
2022-06	1 806,04	1 806,04	1 806,04	2 389,60

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że, w jego ocenie, złożone w ramach postępowania administracyjnego, wyjaśnienia i dokumenty, potwierdzają okoliczności zatrudnienia od 1 lutego 2022 r. i wykonywania pracy przez K. F., natomiast nie stanowią uzasadnienia dla ustanowienia wynagrodzenia od lutego 2022 r. w kwocie 5800,00 zł., a od maja 2022 r. w kwocie 7000,00 zł.

Z tego względu, podstawę wymiaru składek K. F. - zdaniem I Oddziału ZUS w Ł. od 1 lutego 2022 r. do 30 kwietnia 2022 r. stanowi kwota 2257,50 zł. (3/4 z minimalnego wynagrodzenia), a od 1 maja 2022 r. podstawę wymiaru stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia.

Zdaniem organu, w rozpatrywanym przypadku, stworzono możliwość długookresowej ochrony ubezpieczeniowej z przeniesieniem wypłaty, podwyższonych w podany sposób świadczeń, na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Wskazane działania, nie są zgodne z zasadami współzycia społecznego i służą osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych w tym systemie. Ustalenie wyższego wynagrodzenia dla K. F. na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie ciąży miało charakter pozorny nie wynikało z realnego powierzenia jej szerokich obowiązków na stanowisku kierownik zakładu - menager operacyjny, faktycznego wzrostu dochodów firmy z tym związanych lecz służyło uzyskaniu z systemu ubezpieczeń przez ubezpieczoną będącej córką płatnika odpowiednio wysokich świadczeń w związku z macierzyństwem.

/ decyzja k. 55 akt ZUS/

Odwołania od powyższych decyzji wniosły: ubezpieczona K. F. i płatniczka M. K. - reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, domagając się zmiany zaskarżonej decyzji, w części, ustalającej podstawę wymiaru składek oraz ustalenia ich wysokości, w oparciu o przychód uzyskiwany przez K. F. z tytułu zatrudnienia u M. K. zgodnie z treścią łączących strony umów o pracę, oraz zasądzenia od organu rentowego na rzecz odwołujących kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych

/ odwołanie k. 3-16 akt VIII U 1939/22 i k. 3-16 akt VIII U 1940/22 /

W odpowiedzi na powyższe odwołania, organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych podtrzymując argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 93-94 akt VIII U 1939/22 i k. 19- 20 akt VIII U 1940/22 /

Zarządzeniem z dnia 13.10.2022 r. sprawy z obu odwołań Sąd połączył celem, wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

/ zarządzenie k. 22 akt VIII U 1940/22 /

Na rozprawie w dniu 7.08.2023 pełnomocnik odwołujących się poparł odwołanie. Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 3000 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

/stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 7.08.2023 r. 00:05:45 - 00:37:14/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek P.P.H.U (...) M. K. prowadzi działalność gospodarczą od 2005 r. Według wpisu do (...), przedmiotem działalności jest produkcja pozostałej odzieży dzianej. Firma zajmuje się szyciem odzieży sportowej: triathlon , kolarstwo, pływanie.

/ informacja z (...) k. 65-66/

K. F. ukończyła studia na kierunku turystyka i rekreacja w czerwcu 2012 r..

/dyplom, w aktach osobowych, załączonych przy piśmie k. 99, zeznania ubezpieczonej protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20/

Płatnik składek M. K. jest matką wnioskodawczyni K. F..

/ bezsporne/

W okresie od 3 września 2012 r. do 31 stycznia 2022 r. K. F. była zatrudniona w firmie PPHU (...) prowadzonej przez jej ojca D. K. na stanowisku manager ds. dystrybucji z minimalnym wynagrodzeniem. Firma (...) mieści się pod tym samym adresem co firma jego żony M. K.. Do obowiązków wnioskodawczyni w ramach wskazanej umowy należały czynności związane ze sprawnym kierowaniem dystrybucją, kontakt z klientami, odbieranie telefonów, odpisywanie na e- maile. Wnioskodawczyni w firmie ojca uczyła się jak prowadzić firmę. Wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę do 18.01.2018 r. Następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, na urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

/ informacja z (...) k. 67-68 świadectwo pracy k. 51 akt ZUS i k. 20 umowa o pracę k. 50 akt ZUS, k. 18, zakres obowiązków k. 19, zeznania ubezpieczonej e- protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20, zeznania świadka D. K. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59, zeznania świadka A. Ś. (1) e-protokół z rozprawy

z dnia 23.01.2023 r 01:36:59-01:43:08 zeznania świadka M. G. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:43:08-01:45:33 /

W okresie korzystania z przerwy w wykonywaniu pracy w związku z macierzyństwem wnioskodawczyni doskonalila umiejętności w zakresie posługiwania się językiem angielskim także na poziomie biznesowym.

/ zaświadczenie k. 77, zeznania ubezpieczonej e-protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20 zeznania świadka D. K. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59 /

D. K. z uwagi na stan zdrowia wycofał się z biznesu w 2022, był pełnomocnikiem żony w jej firmie. Płatnik przejęła pracowników i działania operacyjne firmy męża. D. K. pozostaje nadal właścicielem budynku w którym mieści się szwalnia płatnika. W chwili obecnej jego działalność sprowadza się do najmu budynku.

/zeznania ubezpieczonej protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20, zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59 /

K. F. została zatrudniona u płatnika, od 1 lutego 2022 r., jako kierownik zakładu-manager operacyjny. Pierwotnie umowa o pracę została zawarta w dniu 1 lutego 2022 r. na okres próbny od 1 lutego 2022 r. do 30 kwietnia 2022 r., z wynagrodzeniem za pracę 5800,00 zł., w wymiarze czasu pracy 3/4 etatu. Miejsce wykonywania pracy wskazane w umowie o pracę to : ul. (...), Ł.. Następnie, w dniu 30 kwietnia 2022 r., została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony (dzień rozpoczęcia pracy 2 maja 2022 r.), z wynagrodzeniem za pracę 7000,00 zł., w wymiarze czasu pracy pełen etat. Pozostałe warunki pracy, pozostały bez zmiany.

/ umowy o pracę k. 41akt ZUS nadto w aktach osobowych załączonych przy piśmie k. 99 zeznania ubezpieczonej protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20/

Wynagrodzenie było wypłacane K. F., przelewem, na rachunek bankowy. WW nie była upoważniona do podpisywania dokumentów firmowych.

/ bezsporne potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń k. 79-83 nadto w dokumentacji w aktach ZUS k. 24-35 zeznania ubezpieczonej protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20/

K. F. została zgłoszona jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek PPHU (...) od 1 lutego 2022 r.

/ bezsporne/

Od lutego 2022 r. w raportach imiennych płatnik składek rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne za K. F. od kwoty 5800,00 zł. (od marca 2022 r. do kwietnia 2022 r. - 3/4 etatu), od kwoty 7000,00 zł. od maja 2022 r. (pełen etat). W miesiącach, w których K. F. przebywała na zwolnieniu lekarskim lub pobierała wynagrodzenie z czas niezdolności do pracy podstawa wymiaru składek była proporcjonalnie zmniejszana.

/ bezsporne, deklaracje za okres 02-06. 2022 k. 84-87 /

K. F. od 19 marca 2022 r. do 25 marca 2022r., od 15 kwietnia 2022 r. do 22 kwietnia 2022 r. i od 2 maja 2022 r. do 13 maja 2022 r. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. K. F. ubiega się o też wypłatę zasiłku chorobowego przypadającego w okresie ciąży od 1 czerwca 2022 r. do 19 lipca 2022r.

/ bezsporne, zestawienie, wystawionych zwolnień lekarskich k. 78, informacja o wypłaconych świadczeniach k.7 akt ZUS/

Stan ciąży (bliźniaczej) 6 tydzień potwierdzono u wnioskodawczynie w badaniu lekarskim w dniu 1.06.2022 r. W dokumentacji medycznej zaznaczono, iż wnioskodawczynie odstawiła wcześniej leki antykoncepcyjne które regularnie zażywała od 2021 r. Wnioskodawczynie urodziła w dniu 12.12. (...). obecnie korzysta z urlopu macierzyńskiego.

/ karta ciąży k. 101-102, dokumentacja medyczna koperta k. 144, zeznania ubezpieczonej e-protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20/

Do obowiązków K. F. w ramach pisemnego zakresu obowiązków należało m.in: prowadzenie akt osobowych pracowników, mała księgowość, kontakt z urzędami, pomoc pracownikom zagranicznym w legalizacji ich pobytu, dokonywanie drobnych zakupów, pozyskiwanie nowych pracowników produkcyjnych, koordynacja działu produkcyjnego, z działem kontroli jakości i działem wysyłek, tłumaczenie maili, kontakt z dotychczasowymi klientami.

/ zakres obowiązków w aktach osobowych załączonych przy piśmie k. 99/

Płatnik sporządził następującą dokumentację dotyczącą pracownika: umowy o pracę, orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na umówionym stanowisku pracy, karta szkolenia wstępnego w zakresie BHP, listy obecności, potwierdzenie przelewu wynagrodzeń na rachunek bankowy, potwierdzenie przelewu podatku do Urzędu Skarbowego,

/ dokumentacja k. 41-22 akt ZUS, nadto, w aktach osobowych, załączonych przy piśmie k. 99/

Wnioskodawczynie w ramach zwartej z płatnikiem umowy powierzono szerszy zakres obowiązków niż firmie ojca - już się nie uczyła.

/ zeznania świadka D. K. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59, zeznania świadka A. Ś. (1) e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:36:59-01:43:08 zeznania świadka M. G. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:43:08 -01:45:33 zeznania świadka Y. Z. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:45:33-01:50:01/

Wnioskodawczynie, w ramach zawartej umowy o pracę, pod kierownictwem matki, sprawnie współpracowała z dotychczasowymi kontrahentami płatnika, w tym, klientami zagranicznymi i biurem rachunkowym. Odbierała telefony odpisywała na maile, nadzorowała wykonywanie zleceń zgodnie z harmonogramem ustalanych na zebraniach z płatnikiem w każdy poniedziałek, prowadziła akta osobowe, odbierała wnioski urlopowe. Przeprowadziła analizę dochodów i wydatków pod kątem zmniejszenia wydatków, przeanalizowała poczynione zakupy, skatalogowała stany magazynowe, zmniejszyła konieczność dokonywania pewnych zakupów z uwagi na ten stan rzeczy. Wnioskodawczynie wprowadziła w zakładzie metodę szycia operacyjnego a nie przez jedną szwaczkę całości produktu. Wnioskodawczynie nie pozyskała żadnego nowego klienta zagranicznego. W okresie jej zatrudnienia nie zatrudniono żadnego cudzoziemca co wymagałoby odpowiedniej aktywności w związku z jego zgłoszeniem do PUP kierowaniem na badania czy szkolenia. Cennik aktualizowano raz do roku w związku z inflacją.

/ rekomendacje k. 57-64, informacja k. 76, korespondencja mailowa k. 88-90 pyta CD k. 91 zestawienie osób zatrudnionych u płatnika w okresie od 01.01.2021 r. do 30.11.2022 r. k. 103-106 zeznania ubezpieczonej e-protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 00:12:15-01:07:20 zeznania świadka D. K.- protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59, zeznania świadka Y. Z. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:45:33-01:50:01 /

Płatnik w związku z obowiązującymi go terminami podzlecał wykonywanie usług krawieckich innym podmiotom w miesiącach 01-04/2021 r. , 06-10/ 2021 r. Płatnik składek wystawił w I połowie 2021 r, faktury na łączna kwotę

800598,74 zł zaś w II połowie 2021 r. na kwotę 407474,40 zł. P. usług szycia zostało znacznie ograniczone aż do ich zaprzestania w listopadzie 2021 r. tj jeszcze przed zatrudnieniem wnioskodawczynie w lutym 2022 r.

/ faktury na usługi krawieckie k. 215-225/

Płatnik zlecił podmiotowi (...) spółka Jawna wykonanie usługi związanej z utworzeniem profesjonalnej strony internetowej w 2020 r. Wskazana usługa została wykonana etapami, ostatecznie w 2021 r., wtedy też, w listopadzie 2021 r., dokonano ostatecznych korekt strony.

/ faktury kosztowe związane z serwisem strony internetowej k. 226-228/

Wysokość wynagrodzenia K. F., znacznie odbiega od wynagrodzenia pozostałych pracowników (zatrudnionych 14-16 osób), w tym nie tylko szwaczek ale i zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych: brygadziarki z długoletnim stażem pracy zajmującej się kontrolą jakości i kierownika szwalni sprawującego bezpośredni nadzór nad jej funkcjonowaniem (nadzór nad szwaczkami, wydawanie produkcji pracownikom działu produkcji, kontrola jakości). W zakładzie pracy płatnika żaden z pracowników nie otrzymywał wynagrodzenia wyższe niż minimalne.

/ umowa o pracę z brygadziarką, k. 43 akt ZUS, umowa o pracę z kierownikiem szwalni k. 42 zakres czynności na stanowisku kierownik szwalni k. 21, zakres obowiązków. Na stanowisku brygadziarka k. 22 wydruk z kalkulatora pracuj.pl dla wynagrodzenia ubezpieczonej k. 73-74 zestawienie osób zatrudnionych u płatnika w okresie od 01.01.2021 r. do 30.11.2022 r. k. 103-106 zeznania świadka A. Ś. (2) e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:36:59-01:43:08 zeznania świadka M. G. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:43:08 -01:45:33 zeznania świadka Y. Z. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r 01:45:33-01:50:01 /

Wynagrodzenie zastrzeżone w umowie o pracę wnioskodawczynie jest wynagrodzeniem średnim na ogólnym rynku pracy uwzględniając stanowiska kierownicze/ menagerskie.

/ zestawienia z ogłoszeń o pracę w tym na kontraktach B2B k. 41-52, zestawienie przeciętnego wynagrodzenia k. 69-71, zestawienie dotyczące zmian poziomu inflacji k. 72/

Płatnik z tytułu prowadzonej działalności osiągnął następujące dochody w 2020 r. 355160, 88 zł , w 2021 r. 371326,61 zł w 2022 r. 789253,76 zł. Przy czym dochód w 2022 r. kształtował się następująco: 01/ 190310,29 zł, 02/ 74628,54 zł, 03/ 5258,16 zł , 04/ 183498,44 zł, 05/ 82931,40 zł, 06/ 47095,12 zł, 07/151485,18 zł, 08/ 66368,93 zł, 09/ -2108,22 zł, 10/ 8885,92 zł.

/ dokumenty potwierdzające sytuację finansową płatnika - PIT-36L za lata 2019-2021 r. k. 21-14 akt ZUS rozliczenie dochodu z remanentem za styczeń -grudzień 2022 r. k. 13 -14 akt ZUS podsumowanie księgi przychodów i rozchodów za styczeń - grudzień 2022 r. dokumenty dotyczące sytuacji finansowej płatnika k. 8-11 akt ZUS, rozliczenie dochodu z remanentem i kopia księgi przychodów i rozchodów za okres styczeń - czerwiec 2022 k. 23-40, zestawienie k. 107 /.

W okresie nieobecności wnioskodawczynie jej obowiązki wykonywali rodzice.

/zeznania ubezpieczonej e-protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. 00:19:12-00:46:53 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół z rozprawy z dnia23.01.2023 00:12:15-01:07:20/

Płatnik w okresie nieobecności wnioskodawczynie w sierpniu 2022 r. poszukiwał w jej miejsce pracownika zgłaszając na portalach (...) i Pracuj.pl ofertę zatrudnienia.

/ ogłoszenie o prace na portalu (...) k. 54-56 , k. 116-119 zeznania świadka D. K. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59 /

W miejsce wnioskodawczynie nikt nie został zatrudniony.

/ informacja z biura rachunkowego k. 75/

Płatnik od 24.10.2022 r. zatrudnia w oparciu o umowę zlecenie pracownika biurowego K. S. za wynagrodzeniem 37 zł za godzinę. W ramach ww. umowy zleceniobiorca zobligowany jest do drobnych prac biurowych oraz dokonywania tłumaczeń korespondencji e-mail z języka angielskiego na polski i odwrotnie. W październiku 2022 r. ww. z tego tytułu K. S. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 756, 65 zł brutto natomiast za listopad 2022 kwotę 2 852,10 zł brutto listopadzie. K. S. pracuje ok 20 godzin w tygodniu. Nie była zainteresowana umową o pracę z uwagi na opiekę nad dzieckiem i inne oferty pracy.

/ zestawienie osób zatrudnionych u płatnika w okresie od 01.01.2021 r. do 30.11.2022 r. k. 103-106, umowa zlecenia z 24.10.2022 r. k. 109, zgłoszenie do ubezpieczeń K. S. k. 110-111. Rachunki do umowy zlecenia i potwierdzenia przelewów k. 112-115 zeznania świadka D. K. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 r. 01:11:55-01:36:59 zeznania świadka K. S. e-protokół z rozprawy z dnia 23.01.2023 01:50:01 -01:56:46/

Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w tym dokumentację osobową i medyczną odwołującej, dokumenty znajdujące się w aktach ZUS, oraz zeznania świadków i częściowo zeznania wnioskodawczynie. W tym miejscu wskazać należy iż płatniczka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika pomimo wezwań nie stawiała się na terminy rozpraw usprawiedliwiając swą nieobecność. Strony nie podtrzymały wniosku o dopuszczenie dowodu z jej zeznań a zatem zamknięcie przewodu bez przesłuchania płatnika było w pełni dopuszczalne.

Zgromadzonym dowodom w przeważającym zakresie 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 i zdrowotne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek winna zostać określona tak jak w zaskarżonej decyzji z uwagi na działanie stron sprzeczne zasadami współzycia społecznego dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru świadczeń należnych wnioskodawczynie w związku z macierzyństwem, czy też w istocie faktyczne warunki zatrudnienia powódki uzasadniały przyznanie jej relatywnie wysokiego wynagrodzenia w stosunku do pozostałych zatrudnionych tj pierwotnie na $\frac{3}{4}$ etatu kwoty 5800 zł. brutto a potem od maja 2022 r. pełen etat kwoty 7000,00 zł. brutto miesięcznie.

Sąd przy tym zauważa, iż fakt podlegania ubezpieczeniom społecznym przez wnioskodawczynie z tytułu zatrudnienia u płatnika od 1.02.2022 r. nie jest sporny ani kwestionowany, jednakże nie przychylił się do twierdzeń zarówno ubezpieczonej jak i płatnika w zakresie w jakim wskazywali na realność otrzymanego przez wnioskodawczynie w spornym okresie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, jako odzwierciedlającego jej umiejętności, wymiar pracy, zakres powierzonych obowiązków, możliwości finansowe płatnika.

Sąd za niewiarygodne uznaje twierdzenie stron, iż okoliczności faktyczne sprawy, usprawiedliwiały przyznanie wnioskodawczynie zarobków w wymiarze, określonym, w zawartych z nią, umowach o pracę. Sąd tak określone wynagrodzenie, ocenia jako wygórowane.

W realiach przedmiotowej sprawy, powyższe, miało charakter nieproporcjonalny, naruszający zasady współzycia społecznego. Powierzenie wnioskodawczynie, w firmie matki, szerszych obowiązków niż wcześniej, w firmie ojca, gdzie wcześniej przyuczała się do zarządzania firmą, wykonując podstawowe obowiązki, a potem korzystała ze zwolnienia od pracy w związku z macierzyństwem, na co, także, wskazywali przesłuchani w sprawie, świadkowie, samo w sobie, nie stanowi wystarczającej podstawy dla uznania, iż, przyznane wnioskodawczynie, wynagrodzenia w kwocie pierwotnie 5800 brutto na $\frac{3}{4}$ etatu, a potem, 7000 brutto miesięcznie odzwierciedlało realia - szeroki zakres czynności faktyczne kierowanie firmą - i nie było usprawiedliwione chęcią uzyskania odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia, kosztem innych ubezpieczonych.

Podnieść należy, iż od początku zatrudnienia, w świetle twierdzeń odwołujących się, wnioskodawczynie miała niejako wyręczyć płatnika, w prowadzeniu firmy, odpowiadać za proces zatrudniania nowych pracowników z zagranicy do szwalni, pozyskania nowych klientów utrzymywać kontakty z klientem zagranicznym, miała zrestrukturizować firmę analizując koszty i wydatki. W wyniku jej działań, firma miała zaprzestać podzlecać szycie produktów podwykonawcom, co wpływało na koszty działalności, uzyskać profesjonalną stronę internetową i znacząco zwiększyć dochody.

Sąd nie kwestionuje, iż wnioskodawczynie prowadziła korespondencje z kontrahentami płatnika współpracowała z tymi podmiotami, nadto, co wynikało z zeznań świadka Y. Z., nadto ojca wnioskodawczynie, wprowadziła w zakładzie płatnika metodę szycia operacyjnego, podejmowała analizę dochodów i wydatków pod kątem zmniejszenia wydatków, przeanalizowała poczynione zakupy, skatalogowała stany magazynowe, zmniejszyła konieczność dokonywania pewnych zakupów, z uwagi na ten stan rzeczy. Jednakże gołosłownymi pozostają jej zeznania, wskazujące na pozyskanie nowych klientów w tym zagranicznych, prowadzenia procesu rekrutacji i zatrudniania cudzoziemców, doprowadzania do zaprzestania podzlecania usług przez firmę płatnika, utworzenia profesjonalnej strony internetowej, doprowadzenia do znacznego rozwoju zakładu pracy płatnika czy wypracowania znacznych zysków firmy, co miało uzasadniać przyznanie jej, relatywnie wysokiego, wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż nie zasługują na wiarę twierdzenia wnioskodawczynie i płatnika, że firma się rozwijała co miało wpływ na zaoferowanie wnioskodawczynie tego a nie innego wynagrodzenia. Podnieść należy, iż wysokie wynagrodzenie zaproponowano tylko wnioskodawczynie pozostającej w bliskich relacjach rodzinnych z płatnikiem, a nie jakimkolwiek innemu pracownikowi choćby zatrudnianemu 20 lat u płatnika także na stanowisku kierowniczym. Wszyscy pozostali zatrudnieni w zakładzie otrzymywali wynagrodzenia najniższe. Sąd zauważa, że faktycznie nieporozumieniem, jest porównywanie stricte stanowisk robotniczych czy choćby kierowniczych ale o innym zakresie obowiązków, jednakże nikogo, w firmie płatnika, nie dotyczył wzrost wynagrodzenia, a powoływanie się na wypracowanie dochodu, przez ubezpieczoną, pozostaje nieudowodnione.

Istotnym jest, iż za uzyskanie zysku w firmie, co zeznała sama wnioskodawczynie odpowiadał jej matka, a nie - ona sama. W procesie nie wykazano, iż wnioskodawczynie pozyskała jakiegokolwiek klienta, nie mówiąc już o kliencie zagranicznym. Wnioskodawczynie utrzymywała kontakty i współpracowała z dotychczasowymi kontrahentami płatnika. Jednakże współpraca ta, też miała miejsce i wpływała na dochody płatnika, także, w okresie wcześniejszym i to bez udziału wnioskodawczynie, bez dokonywanych przez nią tłumaczeń czy podejmowanych przez nią aktywności. W procesie **nie wykazano** radykalnych zmian, w tej materii, wzrostu obrotów, zamówień czy podwyższenia, rażąco zaniżonych, cen. Zmian cenników, co wynika z zeznań samej ubezpieczonej, dokonywano, corocznie, w związku z inflacją. Nie można, więc, uznać, iż tu wnioskodawczynie faktycznie wypracowała zyski, co mogło by wpływać na ukształtowanie jej, relatywnie wysokiego, w porównaniu z zarobkami innych osób, zatrudnionych w zakładzie, wynagrodzenia.

Przedstawione w sprawie dowody z dokumentów, faktury kosztowe, nie uzasadniają, też, twierdzeń ubezpieczonej, co do tego, iż jej działania ukróciły, podzlecanie szycia, firmom zewnętrznym. Podnieść należy, że przedłożone w procesie faktury, dowodzą, iż proces ten był stopniowo ograniczany wcześniej a ostatecznie fakturę na te usługi wystawiono jeszcze przed zatrudnieniem wnioskodawczynie w 2021 r. Nie mogła, zatem, mieć ona żadnego wpływu na ten proces, optymalizując koszty.

Wnioskodawczynie nie doprowadziła też do utworzenia strony internetowej. Prace nad jej utworzeniem zakończyły się, bowiem, także, w świetle faktur, wystawionych przez ewitryna.pl, jeszcze przed jej zatrudnieniem. Wnioskodawczynie, co podnosi, mogła uaktualnić stronę, zamieszczając na niej, bieżące posty - jednak na okoliczność nie została w żaden sposób wykazana. Zatem, i w tej materii, zeznania wnioskodawczynie, są niewiarygodne.

Wnioskodawczynie nie mogła brać, też, udziału w procesie zatrudniania w firmie cudzoziemców. Brak dowodów na to, by jakkolwiek osoba, w okresie zatrudnienia wnioskodawczynie, została przyjęta do pracy, lub jakichkolwiek dowodów z dokumentów, czy zeznań świadków, potwierdzających działania wnioskodawczynie, w tym zakresie.

Sąd ocenia także, iż wątpliwymi są twierdzenia stron, co do faktycznych wzrostów dochodów płatnika miesiąc do miesiąca w okresie zatrudnienia wnioskodawczynie. Istotnie w świetle dokumentów finansowych płatnika złożonych w postępowaniu wynika w skali roku dochód płatnika był większy, jednakże mając na uwadze fakt iż wnioskodawczynie była zatrudniona od lutego 2022 r. i porównując uzyskiwanie w kolejnych miesiącach przez płatnika dochody do czerwca 2022 kiedy to wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy / k. 107 / trudno dostrzec znaczący wzrost tych dochodów porównując miesiące poprzednie. Praca wnioskodawczynie nie miała więc odzwierciedlenia w tych dochodach. Tym samym przyznanie wnioskodawczynie relatywnie wysokiego wynagrodzenia, w odniesieniu do zarobków w firmie i kondycji finansowych płatnika uznać należy za nieusprawiedliwione, determinowane ciężką wnioskodawczynie i chęcią pozyskania odpowiednio wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń.

Wnioskodawczynie w istocie w chwili podpisania umowy w ciąży nie była i twierdzi iż jej nie planowała, ale co wskazuje dokumentacja medyczna odstawiła regularnie stosowane leki antykoncepcyjne, co może sugerować okoliczność przeciwną. Strony pozostają w bliskich relacjach rodzinnych a płatnik będąc jej matką mogła być skłonna do zawarcia z córką umowy o pracę z zawyżonym wynagrodzeniem w celu zapewnienia jej prawa do świadczeń od wysokiej podstawy wymiaru, mimo iż ta dotychczas powierzanych jej szeroko obowiązków zarządczych firmą nie wykonywała nie miała żadnego doświadczenia w tym zakresie, mało tego miała długa przerwę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych korzystając wcześniej także ze świadczeń związanych z macierzyństwem.

Nie jest też prawdą twierdzenie, iż relatywnie istniało zapotrzebowanie na pracę wnioskodawczynie w zakresie zarządzania firmą. Podnieść należy, iż faktycznie w jej miejsce, nikt nie został zatrudniony, a obowiązki, przez nią wykonywane, przejęła płatniczka z mężem. Co prawda, wyżej wymienieni, wskazywali, iż poszukiwali pracownika na jej miejsce, oferując zaproponowane jej wynagrodzenie, lecz brak było chętnych kandydatów do pracy. W ocenie sądu, ta argumentacja miała jedynie wspierać stanowisko procesowe strony odwołującej się, skoro obowiązki wnioskodawczynie, w zakresie zarządzania ,np. w żaden sposób np. nie zostały, choćby częściowo, rozdzielone; płatnik z mężem, nadal kieruje firmą. Sąd zauważa, przy tym, iż płatnik, w październiku 2022 r., zatrudnił K. S., do drobnych prac biurowych i tłumaczeń, lecz to jedynie znikomy wycinek prac, jakie miały być wykonywane za wnioskodawczynią i, w zasadzie, nie związane z kierowaniem, co miało należeć do, strategicznych obowiązków wnioskodawczynie, determinujących jej wysokie wynagrodzenie. Ponadto K. S. została zaangażowana na podstawie umowy zlecenia, z niewielkim wymiarem godzin na realizację – umowy zlecenia. W ocenie Sądu w kontekście powyższego należy dojść do przekonania, iż postanowienia umowne były kształtowane tak, by determinowało to, po stronie ubezpieczonej, jak najkorzystniejsze skutki, w zakresie ubezpieczenia.

Czyniąc ustalenia, Sąd w oparciu o treść art. 235² § 1 pkt 3 i 5 kpc pominął wniosek pełnomocnika wnioskodawczynie, o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości dla wykazania rynkowej stawki wynagrodzenia na stanowisku menager operacyjny, rynkowej stawki wynagrodzenia dla stanowiska odpowiadającego zakresem obowiązków, wymaganych kwalifikacji oraz osiągniętych wyników przez ubezpieczoną, braku podstaw do ustalenia podstawy wymiaru w oparciu o wynagrodzenie minimalne. Podnieść należy, iż przeciętne stawki wynagrodzeń są powszechnie znane - wskazywał je z resztą sam pełnomocnik wnioskodawców, odnosząc się do poszczególnych ogłoszeń o pracę. Odnoszenie, jednak, przeciętnej stawki wynagrodzenia, do konkretnej firmy, tu - płatnika - , w oderwaniu od realiów, prowadzenia przez nią, działalności i faktycznego zakresu zadań wykonywanych przez konkretnego pracownika jest nieprzydatny do wykazania wynagrodzenia adekwatnego w danym przypadku i zmierza do nieuprawnionego wydłużenia postępowania.

Sąd w oparciu o treść art. 235² § 1 pkt 5 kpc pominął też wnioski pełnomocnika organu rentowego o przekazanie cenników za okres 2021 -2022 na fakt ceny sprzedanych towarów, przekazania danych adresowych kontrahenta zagranicznego płatnika na fakt rozmiaru współpracy i braku realnego wzrostu przychodów, przekazania danych adresowych i faktur sprzedażowych wystawionym firmom zagranicznym w tym okresie na okoliczność jak wyżej, o zwrócenie się do tych podmiotów o dostarczenie korespondencji mailowej, zobowiązanie K. F. do przedłożenia wyciągu z rachunku bankowego lub informacji z banku o godzinach transakcji z które płacono kartą w okresie 1.02.-17.03 na fakt dokonywania zakupów i płatności w godzinach, w których miała wykonywać zatrudnienie.

Zauważyć należy, iż analiza cennika, nie jest w stanie dostarczyć informacji, kto negocjował ceny podane w cenniku w jakiej formie i jakim nakładem pracy. Dane adresowe kontrahentów zagranicznych, zostały złożone wraz z raportami (...) i zestawieniem transakcji płatnika oraz korespondencją mailową, w tym na pycie CD, do odwołania. Wyciągi bankowe, dotyczące transakcji kartą płatniczą, pozostają bez wpływu na ocenę, jak ustalono wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni, przy niekwestionowanej fakcie jej zatrudnienia. A zatem, Sąd ocenił wskazane wnioski, jako zmierzające, tylko, do przedłużania postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie, jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

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 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 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.

Na podstawie, zaś, **art. 66 ust. 1 pkt. 1a ustawy** o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych z dnia 27 sierpnia 2004 roku Dz.U. z 2022 r. poz. 2561 t.j. osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego.

Stosownie 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 jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 t.j.) 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. (art. 20 ust. 1 powołanej ustawy).

W myśl art. 81 ust. 1. ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, d-i i pkt 3 i 35, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10.

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 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U.2022.poz.504), 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 rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2008 r. Nr 78, poz.465 z późn. zm.) 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.

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 ustalanie 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. 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, strony co jest niekwestionowane, w dniu 1.02.2022 r. zawarły umowę o pracę, w ramach której wnioskodawczyni powierzono obowiązki kierownika zakładu menagera operacyjnego pierwotnie w okresie próbnym za wynagrodzeniem 5800 na $\frac{3}{4}$ etatu następnie od maja 2022 r. za wynagrodzeniem 7000 brutto w pełnym wymiarze. Ważność tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia została zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym zamiarze osiągania 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 K. F. 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 poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę tj wynagrodzenia, jakie, w zasadzie, wypłacono wszystkim pracownikom tego zakładu w tym na stanowiskach kierowniczych. 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, także, 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 wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła, zawarta w przepisie **art. 353¹ 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. 353¹ 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.

Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejawuje w

całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad. /III AUa 10/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 13-10-2021/.

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, wynika, dopuszczalność stosowania, przez ZUS, art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Postanowienia umowne stron stosunku pracy podlegają ocenie z perspektywy zgodności z prawem, zasadami współzycia społecznego oraz w kontekście obejścia prawa (art. 58 KC). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza kryteriami definiującymi naturę stosunku pracy, należy również wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny i alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, która stanowi gwarancję harmonii i zachowania poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Postanowienia umowne mogą być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jeżeli dokonane są z naruszeniem zasad współzycia społecznego oraz, łączącej się z nimi, zasady solidarności systemu ubezpieczeń społecznych, z którymi sprzeczny jest zamiar osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem tego systemu oraz "pokrzywdzenia" innych rzetelnych i uczciwych ubezpieczonych. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 września 2022 r. III AUa 1019/21/

Sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, może być niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Jednak samo podjęcie pracy przez kobietę w ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie przez nią świadczeń z ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeżeli praca ta była faktycznie wykonywana. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 października 2020 r., III AUa 451/19/

Zawarcie umowy o pracę, w okolicznościach takich jak: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może bowiem 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 rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 kwietnia 2019 r., III AUa 133/19

Nie ma nic nagannego w tym, że osoba ciężarna podejmuje działania, mające na celu zapewnić jej właściwą ochronę socjalną. Jednakże, podejmowane działania, nie mogą uzyskiwać ochrony prawnej jeżeli naruszają zasady współzycia społecznego (art. 58 § 2 KC) poprzez dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Alimentacyjny charakter świadczeń oraz zasada solidaryzmu, wymaga szczególnego wyczulenia na to, aby płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 marca 2018 r., III AUa 819/17/

Odnosząc powyższe rozważania, do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdza, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, musi zostać uznana za wygórowaną, ponad wynagrodzenie minimalne, proporcjonalnie, do wymiaru zatrudnienia.

Należy zwrócić uwagę, iż, zdaniem Sądu, materiał, zgromadzony w sprawie, potwierdza co nie było kwestionowane, że wnioskodawczyni w spornym okresie zawarła umowę o pracę na rzecz płatnika wykonywała a zatem istniał tytuł do ubezpieczeń .

Natomiast, zgodzić należy się z organem rentowym, iż w okolicznościach sprawy przyznane ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie pierwotnie 5800 zł., a potem, przy pełnym wymiarze czasu pracy 7000 zł brutto miesięcznie, **w świetle zasad współżycia społecznego, nie** może zostać zaakceptowane. Podnieść należy, iż wskazana suma wynagrodzenia, przyznana wnioskodawczyni, przez płatnika, nie znajdowała odzwierciedlenia, w zakresie, faktycznie ,wykonywanych, przez nią , obowiązków. W istocie , przychodząc do pracy u płatnika, wnioskodawczyni już się nie przyłączała, jak w przypadku zatrudnienia u ojca, do kierowania firmą, lecz otrzymała stanowisko samodzielne. Niemniej jednak, powyższa okoliczność, sama w sobie, jeszcze nie determinowała, podwyższenia zarobków wnioskodawczyni, w oderwaniu od faktycznie, wykonywanych przez nią czynności, i realiów prowadzenia działalności przez płatnika.

W odniesieniu do powierzonych wnioskodawczyni obowiązków i faktycznego zakresu prac, podnieść należy, iż, w procesie, nie zostały udowodnione żadne okoliczności, determinujące, zdaniem zresztą samych stron, wypłat wnioskodawczyni, relatywnie wysokiego, w porównaniu z wynagrodzeniem z innych pracowników, wynagrodzenia za pracę. Jak już podniesiono wstępnie, w ramach oceny dowodów, w procesie nie wykazano, iż wnioskodawczyni znacząco przyczyniła się do wypracowania dochodu przez płatnika, pozyskiwała nowych klientów, w tym zagranicznych , brała udział w procesie zatrudniania cudzoziemców, pracujących u płatnika, przyczyniła się znacząco do ograniczenia wydatków związanych z podzlecaniem zadań firmom zewnętrznym, zadbała o stworzenie strony internetowej. Sąd, przy tym, nie kwestionuje, iż wnioskodawczyni czyniła starania, w tym zakresie, doszło do reorganizacji pracy szwaczek, wnioskodawczyni przeprowadziła analizę dochodów i wydatków pod kątem zmniejszenia wydatków, przeanalizowała poczynione zakupy, skatalogowała stany magazynowe, zmniejszyła konieczność dokonywania pewnych zakupów, prowadziła akta osobowe odbierała wnioski urlopowe, koordynowała pod kierownictwem matki realizację zleceń, prowadziła i tłumaczyła korespondencję i współpracowała z dotychczasowymi kontrahentami firmy. Nie należy też tracić z pola widzenia, iż wnioskodawczyni, co nie było kwestionowane, nie miała, dotychczas, doświadczenia w samodzielnym prowadzeniu firmy, a zakres, powierzonych jej obowiązków, u płatnika, faktycznie zasadniczo odpowiadał temu ,co dotychczas wnioskodawczyni, wykonywała w firmie ojca - czynności związane ze sprawnym kierowaniem dystrybucją, kontakt z klientami, odbieranie telefonów, odpisywanie na e- maile, w pozostałym, zaś zakresie, co potwierdziło, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, czynności kierownicze w zakresie koordynacji pracy szwalni , pozyskiwania klienta były ograniczone, niesamodzielne przebiegały pod ścisłą kontrolą płatnika nie uzasadniały więc przyznania wynagrodzenia w wysokości rażąco odbiegającej od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych co prawda na innych stanowiskach kierowniczych lecz na analogicznych zasadach.

Tym samym, to kwotę minimalnego wynagrodzenia, którą dotychczas wypłacano wnioskodawczyni, u ojca, za wykonywanie podobnych czynności i którą wypłacano, innym, zatrudnionym u płatnika, osobom na stanowiskach kierowniczych samodzielnym, należy ocenić jako adekwatną do jakości i ilości, wykonywanej przez wnioskodawczynię, pracy. Jeszcze raz, wskazać należy, iż w procesie nie wykazano, iż wnioskodawczyni wykazała się innowacyjnością, zaradnością, a szeroki zakres obowiązków kierowniczych i menadżerskich, wykonywanych samodzielnie zasadniczo wpływał na wzrost dochodów uzyskiwanych przez płatnika co uzasadniało przyznanie wnioskodawczyni wynagrodzenia istotnie wyższego w odniesieniu do innych zatrudnionych w tym na stanowiskach kierowniczych. Nieistotne jest przy tym iż średnie wynagrodzenia menadżerskie na otwartym rynku pracy są wyższe lub analogiczne. Nie można, bowiem, porównywać zarobków wnioskodawczyni menagera kierownika, bez doświadczenia, w niewielkiej szwalni matki (ok 14 -16 osób zatrudnionych) z średnimi zarobkami osób,

posiadających to doświadczenie, zatrudnianych na otwartym rynku, także, w znacznie większych i logistycznie bardziej skomplikowanych.

Mając to na uwadze, Sąd doszedł do przekonania, że zarobki wnioskodawczynie, ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia, proporcjonalnie do wymiaru etatu, 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 odwołujących się, istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. W ocenie Sądu, strony, które łączyła bliska relacja rodzinna, zawierając umowę z tak ukształtowaną podstawą wymiaru, miały świadomość, co do ewentualnych planów wnioskodawczynie, związanych z posiadaniem kolejnego dziecka i korzyści z ubezpieczeń, jakie wiążą się z, zadeklarowaniem wysokiej podstawy wymiaru. I, choć sam stan ciąży, czy nawet świadomość tego, że strona będzie korzystać ze świadczeń, nie sprzeciwia się zmianie warunków pracy i wysokości wynagrodzenia - o ile znajduje ona faktyczne usprawiedliwienie, w zapotrzebowaniu, na tak wykonywaną, pracę i jest proporcjonalna do jakości i ilości pracy wykonywanej- to jedynie formalna zmiana warunków- zaproponowanie nowych niezwykle korzystnych bez zmiany okoliczności wynikających wprost z obiektywnych czynników zatrudnienia, które by ją determinowały w świetle zasad współzycia społecznego nie może zostać zaakceptowana.

Zgłoszenie wnioskodawczynie do ubezpieczeń, od podstawy 5800 zł na $\frac{3}{4}$ etatu, a potem 7000 zł., miesięcznie, na cały etat, w opisanych warunkach, dotyczyło, więc, zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę, lecz, jednak, za nieproporcjonalnie wysokim wynagrodzeniem. Zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę, pozostawała w opozycji, z regułami uczciwości. Ustalona przez strony stosunku pracy, wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie, ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie miała żadnego praktycznego racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia. Wynagrodzenie to nie spełniało kryterium „godziwości” i nie było adekwatne do wagi i zakresu faktycznie wykonywanych przez wnioskodawczynię od 1.02.2022 obowiązków służbowych w ramach umowy o pracę, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współzycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało zatem uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, (art. 58 § 3 KC w zw. z art. 300 KP).

Dlatego też prawidłowo ZUS zastosował art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 Kc. Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 1 k. p. c. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie ubezpieczonej i płatnika jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 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 obie odwołujące kosztami zastępstwa radcowskiego, ustalając wysokość należności, w oparciu o przepis § 9 ust 2 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 i żądanie pełnomocnika organu rentowego.

J.L.