

Sygn. akt VU 33/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2015 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant Emilia Łopatowska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku M. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.. z udziałem zainteresowanego A. H. (1)

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek odwołania M. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T..

z dnia 10 grudnia 2013 r. sygn. (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VU 33/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 grudnia 2013 roku numer (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne-rentowe, chorobowe i wypadkowe M. K. (1) z tytułu zawarcia umowy o pracę u płatnika składek A. H. (1) w Z. wynosi za miesiąc marzec 2013 roku 3494,00 złote na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe i 3014,98 złotych na ubezpieczenie zdrowotne a za miesiąc kwiecień 2013 roku 394,40 złotych na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe i 3014,98 złotych na ubezpieczenie zdrowotne.

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 13 grudnia 2013 roku wniosła M. K. (1), wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek w kwocie 6.357,00 złotych. Wniosła również o zasądzenie wyrównania zasiłku chorobowego wraz z należnymi odsetkami.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenia oraz o zasądzenie od odwołującej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zainteresowany A. H. (1) przyłączył się do odwołania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. (1) urodziła się w dniu (...) 1984 roku. W dniu 26 lipca 2010 roku ukończyła studia w Akademii (...) w Ł. na Wydziale (...) na kierunku (...) uzyskując tytuł magistra.

(dowód: dyplom ukończenia studiów k. 9B w aktach osobowych)

M. K. (1) w okresie od 1 kwietnia 2008 roku do 30 czerwca 2008 roku zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika produkcyjnego w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. z wynagrodzeniem 1126 złotych brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny i świadectwo pracy k. 6A w aktach osobowych)

W okresie od 20 lipca 2009 roku do 31 października 2009 roku M. K. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Urzędzie Pracy w B. na stanowisku specjalista ds. rozwoju zawodowego-stażysta z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1300 złotych. W dniach od 15 września do 18 września 2009 roku była niezdolna do pracy.

(dowód: umowa o pracę z dnia 20 lipca 2009 roku i świadectwo pracy z dnia 2 listopada 2009 roku k. 6A w aktach osobowych)

Następnie w okresie od 23 listopada 2009 roku do 31 lipca 2010 roku M. K. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Urzędzie Pracy w B. na stanowisku referent z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1500 złotych. W okresie zatrudnienia w (...) Urzędzie Pracy w B. M. K. (1) w okresach **od 4 stycznia do 6 stycznia 2010 roku i od 1 marca 2010 roku do 31 lipca 2010 roku** była nieobecna w pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Pracodawca te okresy nieobecności wymienił w świadectwie pracy z dnia 2 sierpnia 2010 roku jako okresy nieobecności, za które wypłacane jest wynagrodzenie na podstawie art. 92 kodeksu pracy oraz pozostałe okresy nieskładkowe.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 2 sierpnia 2010 roku k. 8B w aktach osobowych, umowa o pracę na czas zastępstwa k. 6A w aktach osobowych)

Jeszcze w czasie trwania zatrudnienia w (...) Urzędzie Pracy M. K. (1) została zatrudniona u płatnika A. H. (1) właściciela firmy Biuro (...) w B. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 18 stycznia 2010 roku do 17 kwietnia 2010 roku na 1/3 etatu na stanowisku goniec – pracownik administracyjno-biurowy z wynagrodzeniem 474 złote.

(dowód: umowa o pracę z dnia 18 stycznia 2010 roku k. 1B w aktach osobowych)

W dniu 1 lutego 2010 roku M. K. (1) i A. H. (1) zmienili warunki umowy co do czasu jej trwania oraz zajmowanego stanowiska. A mianowicie M. K. (1) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku goniec-pracownik administracyjny w wymiarze 2/3 etatu z wynagrodzeniem brutto 1981 złotych (netto 1400 złotych)

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 lutego 2010 roku k. 1aB w aktach osobowych)

Wraz z podjęciem zatrudnienia M. K. (1) został przedstawiony zakres obowiązków w którym poza podstawowymi obowiązkami dotyczącymi m.in. wykonywania pracy sumiennie i starannie zostały również wskazane: prowadzenie korespondencji, obsługa sekretariatu, dostarczenie deklaracji do urzędów oraz informowanie klientów o zobowiązaniach.

(dowód: zakres obowiązków k. 5B w aktach osobowych)

M. K. (1) pracę u płatnika składek A. H. (1) świadczyła w okresie od 18 stycznia do 25 lutego 2010 roku.

W okresie od 1 marca 2010 roku do 10 sierpnia 2010 roku M. K. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

Do pracy powróciła w dniu 11 sierpnia 2010 roku. Tego samego dnia tj. 11 sierpnia 2010 roku pracodawca zmienił M. K. (1) warunki umowy o pracę, w ten sposób, iż zatrudnił ją na stanowisku gońca w pełnym wymiarze czasu pracy z płacą zasadniczą 3.494 złote.

M. K. (1) pracowała u płatnika do 23 sierpnia 2010 roku, gdyż od 24 sierpnia 2010r. ponownie stała się niezdolna do pracy w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży.

(dowód: analiza akt ZUS i akt osobowych, zmiana warunków umowy o pracę k. 10B)

W dniu 7 października 2010 roku M. K. (1) urodziła syna –P. K. i od tego dnia do dnia 9 marca 2011 roku przebywała na urlopie macierzyńskim.

(okoliczność bezsporna, analiza akt ZUS i akt osobowych)

Od dnia 10 marca 2011 roku M. K. (1) przebywała na urlopie wychowawczym, który został jej udzielony do dnia 9 marca 2014 roku.

W dniu 27 czerwca 2011 roku M. K. (1) przerwała urlop wychowawczy i powróciła do pracy. Pracowała do dnia 10 sierpnia 2011 roku.

(dowód: podanie o urlop wychowawczy k. 11B akt osobowych, listy obecności – załącznik do akt osobowych)

Od dnia 11 sierpnia 2011 roku M. K. (1) stała się ponownie niezdolna do pracy na okres do 4 października 2011 roku. M. K. (1) pobierała zasiłek opiekuńczy w okresie:

- od 5 do 14 października 2011 roku,

- od 3 do 28 listopada 2011 roku;

- od 9-16 grudnia 2011 roku;

- od 21 do 31 grudnia 2011 roku;

M. K. (1) świadczyła pracę u płatnika w okresach od 17 do 31 października 2011r., 2 listopada 2011r., od 29 listopada do 8 grudnia 2011 roku i od 19 do 20 grudnia 2011 roku.

(dowód: listy obecności – załącznik do akt osobowych)

Od dnia **1 stycznia 2012 roku do 28 lutego 2013 roku** M. K. (1) przebywała na urlopie wychowawczym.

(dowód: podanie o urlop wychowawczy k. 15B w aktach osobowych, listy obecności – załącznik do akt osobowych)

W pierwszym dniu urlopu wychowawczego **tj. w dniu 1 stycznia 2012 roku** płatnik zmienił zawartą w dniu 18 stycznia 2010 roku umowę o pracę poprzez zatrudnienie M. K. (1) na stanowisku kierownika biura rachunkowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.357,00 złotych.

(dowód: pismo o zmianie warunków umowy o pracę k. 14B w aktach osobowych)

Poprzednio na stanowisku kierownika biura rachunkowego tj. w okresie od 1 października 2009 roku **do 13 października 2011 roku** była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy H. D. (teściowa A. H. (1)). W ostatnim okresie zatrudnienia jej wynagrodzenie na stanowisku kierownika biura rachunkowego oscylowało w granicach od

2800 złotych do 3200 złotych brutto. Do jej obowiązków jako kierownika biura należał kontakt z klientami zarówno telefoniczny jak i osobisty, przyjmowanie dokumentów, załatwianie spraw w ZUS-ie.

(dowód: świadectwo pracy k. 83-85 akt sprawy, zeznania świadka H. D. protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2014 roku nagranie od minuty 12.09 do minuty 25.00)

Do obowiązków M. K. (1) na stanowisku kierownika biura rachunkowego należało: prowadzenie biura rachunkowego, odpowiedzialność za terminowość, nadzór nad księgowaniem i przepływem informacji, kontakt z klientem, odpowiedzialność materialna, kierowanie personelem oraz kadry i płace.

(dowód: zakres obowiązków pracownika k. 13B w aktach osobowych)

M. K. (1) wróciła do pracy u płatnika w dniu 1 marca 2013 roku. Pracowała do 3 kwietnia 2013 roku. Pracę wykonywała w biurze w D..

Od dnia 4 kwietnia 2013r. ponownie stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Niezdolność trwała nieprzerwanie do dnia porodu tj. do dnia (...) 2013 roku, kiedy urodziła córkę - Ł. K..

W związku z urodzeniem dziecka w dniu 26 listopada 2013 roku złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w okresie od (...) 2013 roku do dnia 6 kwietnia 2014 roku , następnie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w okresie od 7 kwietnia 2014 roku do 18 maja 2014 roku oraz rodzicielskiego od 19 maja 2014 roku do 16 listopada 2014 roku.

(dowód: listy obecności – załącznik do akt osobowych, wnioski o udzielenie urlopu w aktach ZUS, odpis skrócony aktu urodzenia w aktach ZUS, zeznania świadka G. K. protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2014 roku nagranie od minuty 25.45 do minuty 44.58, zeznania świadka M. K. (2) protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2014 roku nagranie od minuty 45.27 do minuty 53.50, zeznania wnioskodawczyni protokół z dnia 20 lutego 2015 roku nagranie od minuty 2.15 do minuty 13.50)

A. H. (1) i jego żona A. H. (2) od 20 lat byli przyjaciółmi rodziców wnioskodawczyni. Matka wnioskodawczyni czasem opiekowała się dziećmi małżonków H.. Utrzymywali ze sobą kontakty towarzyskie, byli gośćmi na weselu M. K. (1) w 2007r.. Również M. K. (1) wraz z mężem utrzymują z małżonkami H. kontakty towarzyskie.

(dowód: zeznania świadka G. K. protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2014 roku nagranie od minuty 25.45 do minuty 25.00, zeznania wnioskodawczyni protokół z dnia 20 lutego 2015 roku nagranie od minuty 2.15 do minuty 13.50)

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

dokonał oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1442 ze zm) 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.

Przychodem są natomiast przychody 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 (art. 4 pkt 9 cytowanej ustawy).

W myśl zaś art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Na mocy natomiast art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy ustalone są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wedle zaś art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 z późn. zm.) składkę na Fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z kolei na mocy art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027 z późn. zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1a, d-i, i pkt 3 i 11, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10.

W przedmiotowej sprawie ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni wynikającą z zawartej przez nią z płatnikiem umowy o pracę. Spór koncentrował się zatem na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek M. K. (1) na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne w okresie od dnia 1 marca 2013r. do kwietnia 2013r. r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika A. H. (3).

Organ rentowy jest uprawniony do weryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne ubezpieczonego wynikającej z zawartej umowy o pracę na podstawie art. 41 ustęp 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. Przepis art. 41 ustęp 3 ustawy systemowej stanowi bowiem, że jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję. Z treści art. 41 ust 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wypływa zatem wniosek, iż ZUS jest uprawniony nie tylko do zakwestionowania przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia, ale także do ich zmiany.

Należy podnieść, że stanowisko zgodnie z którym w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa, jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane.

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, w którym Sąd Najwyższy wskazał, 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. (opubl. OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780). Sąd Okręgowy podziela również pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 października 2013 r. sygn. III AUa 294/13 (opubl. LEX nr 1388831), w którym sąd ten wskazał, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Przyznanie zatem rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W uchwale II UZP 2/05 Sąd Najwyższy podkreśla, że godziwość wynagrodzenia – jako jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem 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, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak wynika bowiem z przytoczonych na wstępie przepisów od wysokości podstawy wymiaru składek uzależniona jest wysokość wypłaty świadczeń w postaci zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego, opiekuńczego i rodzicielskiego. Należy pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012 r., sygn. I UK 220/12).

Umowa o pracę wywołuje bowiem 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. W związku z powyższym 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.

Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

A zatem ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być,

w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Taka też sytuacja zachodzi w rozpatrywanym przypadku.

Pracodawca zmienił wnioskodawczyni stanowisko pracy z gońca na kierownika biura rachunkowego oraz podniósł wynagrodzenie z kwoty 3.494 zł. na kwotę 6.357 zł. z dniem 1 stycznia 2012r. Z tym dniem wnioskodawczyni rozpoczęła urlop wychowawczy, na którym przebywała aż do 28 lutego 2013r. Do pracy wróciła na miesiąc marzec i 3 dni kwietnia 2013r. Od dnia 4 kwietnia 2013r. ponownie stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i niezdolność ta trwała nieprzerwanie do dnia urodzenia córki Ł. K. tj. do dnia (...) 2013 roku.

Należy przypomnieć, że uprzednio urlop wychowawczy został udzielony wnioskodawczyni z dniem 10 marca 2011 roku – w związku z urodzeniem w syna P. K. (w okresie od 7 października 2010 roku do 9 marca 2011 roku wnioskodawczyni przebywała na urlopie macierzyńskim) - i miał trwać do 9 marca 2014r. Został jednak przerwany przez M. K. (1) w dniu 27 czerwca 2011 roku. Z tym dniem wnioskodawczyni wróciła do pracy na krótki okres do dnia 10 sierpnia 2011 roku, by znów stać się niezdolną do pracy w okresie od dnia 11 sierpnia 2011 roku M. K. (1) do 4 października 2011 roku., a następnie przebywać na zasiłku opiekuńczym do 14 października 2011r. W miesiącu listopadzie 2011r. M. K. (1) przepracowała tylko trzy dni (2, 29, 30 listopad), gdyż w okresie od 3 do 28 listopada 2011 roku przebywała na zasiłku opiekuńczym. Podobnie było w grudniu 2011r. wnioskodawczyni pracowała jedynie w dniach od 1 do 8 grudnia oraz 19 i 20 grudnia 2011r. W dniach od 9-16 grudnia 2011 roku i od 21 do 31 grudnia 2011 roku przebywała na zasiłku opiekuńczym.

Jak z tego wynika wnioskodawczyni pomimo zatrudnienia u płatnika już od dnia 18 stycznia 2010r. obowiązki pracownicze faktycznie wykonywała przez bardzo krótki okres czasu, bo w okresach od 18 stycznia 2010r. do 25 lutego 2010r. (39 dni), od 11 sierpnia 2010r. do 23 sierpnia 2010r. (13 dni), od 27 czerwca 2011r. do 10 sierpnia 2011r. (45 dni), od 17 do 31 października 2011r. (15 dni) , 2 listopada 2011r. (1 dzień), od 29 listopada do 8 grudnia 2011 roku (10 dni) i od 19 do 20 grudnia 2011 roku (2 dni), marzec 2013r. (31 dni), 1-3 kwiecień 2013r. (3 dni), czyli łącznie przez 159 dni, co daje ponad 5 miesięcy pracy na 3- letni okres zatrudnienia. Przy czym na nowym stanowisku kierowania biura rachunkowego wnioskodawczyni miała pracować zaledwie 34 dni. Wcześniej bowiem była zatrudniona na stanowisku gońca. Trudno zatem uznać, że wnioskodawczyni pracująca uprzednio przez ponad 4 miesiące na stanowisku gońca nabyła kwalifikacje zawodowe do pracy na stanowisku kierownika biura rachunkowego. Tym bardziej, że wnioskodawczyni wprawdzie posiada wykształcenie wyższe, ale pedagogiczne. Nigdy uprzednio nie wykonywała nawet zbliżonej rodzajowo pracy. Nie miała zatem kwalifikacji zawodowych ani formalnych ani faktycznych do tego by wykonywać pracę na stanowisku kierownika biura rachunkowego.

Na uwagę zasługuje także fakt, iż w praktyce, w związku z nieobecnością M. K. (1) w pracy spowodowaną wskazanymi wyżej okolicznościami, w biurze rachunkowym na czas jej nieobecności nie została zatrudniona żadna inna osoba. Jej prace wykonywał właściciel firmy (...), co zostało ustalone przez organ rentowy w toku prowadzonej kontroli i nie było przez strony w toku postępowania kwestionowane.

Sąd nie znajduje ekonomicznej potrzeby do zmiany przez pracodawcę stanowiska pracy wnioskodawczyni na kierownika biura rachunkowego z dniem 1 stycznia 2012r. Pracodawca wiedział bowiem, że pomimo zmiany stanowiska, wnioskodawczyni nie będzie świadczyć pracy jako kierownik biura, gdyż z dniem awansu stanowiskowego rozpoczęła urlop wychowawczy, który trwał do 28 lutego 2013r. Wzrost wynagrodzenia nie mógł zatem w tym okresie przełożyć się na zwiększenie zakresu czynności.

Dodatkowo należy podnieść, że poprzedni kierownik biura H. D. odeszła z pracy z dniem 13 października 2011 roku. W tej dacie wnioskodawczyni była zatrudniona na stanowisku gońca. Skoro płatnik chciałby, aby M. K. (1) rzeczywiście przejęła obowiązki kierownika biura rachunkowego po H. D., to zaproponowałby jej nowe stanowisko z dniem 13 października 2011r. Nie zrobił jednak tego, uznając że bardziej ekonomicznie będzie, gdy te obowiązki będzie wykonywał samodzielnie.

Brak było też uzasadnienia do ustalenia w aneksie z dnia 1 stycznia 2012 roku wynagrodzenia wnioskodawczynie na kwotę 6.357 zł. Wynagrodzenie to znacznie odbiegało od wynagrodzenia, które otrzymywał poprzedni kierownik biura H. D.. Wynagrodzenie H. D. w październiku 2011r. z tytułu zatrudnienia na cały etat oscylowało – jak wynika z jej zeznań - w granicach od 2800 złotych do 3200 złotych brutto. A wszak wnioskodawczynie miała mieć taki sam zakres obowiązków jak H. D., a do tego była mniej doświadczonym od niej pracownikiem.

Awans stanowiskowy i płacowy pracownika, który nie może faktycznie świadczyć pracy z uwagi na przebywanie na urlopie wychowawczym, a nadto nie ma kwalifikacji formalnych i rzeczywistych do zajmowania zaproponowanego stanowiska nie mieści się w ramach racjonalnego działania pracodawcy.

Wnioskodawczynie nie wykazała ponadto, aby po powrocie do pracy w miesiącu marcu 2013r. i kilka dni kwietnia 2013r. wykonywała obowiązki kierownika biura rachunkowego. Zgłoszeni w sprawie świadkowie, którzy byli klientami biura, co do pracy wnioskodawczynie u płatnika, wiedzieli li tylko tyle, że tam pracowała, bo widywali ją w biurze. Żaden ze świadków nie miał jakiegokolwiek wiedzy co do zakresu obowiązków wnioskodawczynie, a tym bardziej wysokości otrzymywanego przez nią wynagrodzenia. Żaden ze świadków nie był klientem M. K. (1). A wszak jako kierownik biura rachunkowego do jej obowiązków zgodnie z formalnym zakresem czynności należał kontakt z klientami. Wnioskodawczynie nie powinna mieć zatem jakiegokolwiek problemu z przedstawieniem na świadków takich osób, które mogłyby potwierdzić fakt prowadzenia przez nią ich spraw rachunkowych, gdyby w istocie pracowała jako kierownik biura rachunkowego. Jak jednak wynika z zeznań świadków: J. K., R. P., J. B., J. P., D. G. załatwianiem spraw klientów biura zajmowała się nie wnioskodawczynie, a żona płatnika, będąca jednocześnie jego pełnomocnikiem, A. H. (2). Mąż wnioskodawczynie G. K. zeznał, że do obowiązków skarżącej należało zawożenie listów na pocztę, zawożenie dokumentów do Urzędu Skarbowego oraz ZUS. Ale takie obowiązki należały do obowiązków wnioskodawczynie już wówczas, gdy była zatrudniona na stanowisku gońca. Praca kierownika biura rachunkowego winna różnić się od pracy gońca. Tymczasem wnioskodawczynie nie wykazała, aby po zmianie stanowiska pracy i wynagrodzenia zmienił się jej charakter pracy.

H. D. nie miała wiedzy co do obowiązków wnioskodawczynie w spornym okresie (marzec-kwiecień 2013r.), gdyż w firmie płatnika pracowała jedynie do 18 października 2011r. (...) co do charakteru pracy i wysokości zarobków skarżącej nie miał także jej szwagier M. K. (2). Co więcej, nie wiedział nawet, czy nadal gdzieś pracuje. Wiedział tylko tyle, że dwa lata temu biuro rachunkowe, w którym pracowała wnioskodawczynie zmieniło siedzibę, ale nie wiedział nawet gdzie zostało przeniesione.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że łącząca strony umowa o pracę, w części dotyczącej stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę ustalonej aneksem z dnia 1 stycznia 2012 r., jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń i jako taka jest nieważna (art. 58 k.c.). Podwyższenie wynagrodzenia wnioskodawczynie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, gdyż nie wiązało się z faktyczną realizacją zwiększonych obowiązków, a jedynie z chęcią zapewnienia skarżącej wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego od tak naliczonej wyższej podstawy. Wnioskodawczynie stała się bowiem niezdolna do pracy już z dniem 4 kwietnia 2013r. i nie świadczyła pracy w ciągłości do dnia 16 listopada 2014r. Pomimo to płatnik składek nie zatrudnił nikogo na miejsce wnioskodawczynie, a sam wykonywał obowiązki kierownika biura. 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 rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Czynność nieważna nie wywołuje jakichkolwiek skutków prawnych, co oznacza, że strony umowy o pracę obowiązują wynagrodzenie, które M. K. (1) miała ustalone uprzednio na stanowisku gońca w kwocie 3494zł. aneksem z dnia 11 sierpnia 2010 roku, jak to prawidłowo ustalił ZUS w zaskarżonej decyzji. Sąd uznał, że kwota ta jest adekwatna do niezmiennych obowiązków pracowniczych ubezpieczonej.

Z tych wszystkich względów Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie M. K. (1) jako nieuzasadnione.