

Sygn. akt VU 222/17

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 kwietnia 2018 r.

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

Przewodniczący SSO Beata Łapińska

Protokolant st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

sprawy z wniosku (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

z udziałem P. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość składek

na skutek odwołania (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 14 listopada 2016 r. sygn. (...)

***zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż kwota 4500 zł (cztery tysiące pięćset złotych) stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. M. podlegającej ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. za luty 2016 r. i marzec 2016 r. , czyli okres objęty zaskarżoną decyzją.***

**Sygn. akt V U 222/17**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 listopada 2016 roku, nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. M. polegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wynosi za miesiąc:

- luty 2016 roku – 1814,08 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe, a 1565,38 zł na ubezpieczenie zdrowotne,

- marzec 2016 roku – 1824,75 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe, a 1 749,53 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że ubezpieczona w okresie od dnia 2 lipca 2015 roku do dnia 6 stycznia 2016 roku była zatrudniona przez płatnika składek na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 1 500 zł miesięcznie. Natomiast od dnia 7 stycznia 2016 roku została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego

jako pracownik w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu za wynagrodzeniem 4 500 zł. W ocenie organu rentowego obowiązki wykonywane przez ubezpieczoną w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę nie uległy zmianie. Nieznaczny wzrost liczby przepracowanych godzin nie uzasadnia zaś przyznania wynagrodzenia w kwocie 4 500 zł. ZUS dodał, że zatrudnienie w (...) Sp. z o.o. nie jest jedynym źródłem dochodu ubezpieczonej, a świadczyła ona obowiązki na rzecz płatnika składek w okresie ciąży. W dalszej kolejności organ rentowy podniósł, że od chwili przebywania ubezpieczonej na zwolnieniu lekarskim, płatnik składek nie zatrudnił innego lekarza na jej miejsce. Wreszcie ZUS zaznaczył, że osiągnięte przez płatnika składek przychody nie uzasadniają przyznania ubezpieczonej wysokiego wynagrodzenia.

W odwołaniu z dnia 21 grudnia 2016 roku profesjonalny pełnomocnik działający w imieniu ubezpieczonej wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie P. M. stanowią kwoty wskazane w deklaracjach składanych do ZUS przez płatnika składek. W uzasadnieniu pełnomocnik wskazywał na znaczny wzrost liczby pensjonariuszy (...) i zwiększoną liczbę obowiązków ubezpieczonej. Ponadto podniósł, że w środowisku lekarzy nie jest odosobnione świadczenie pracy w kilku placówkach jednocześnie. Odnośnie zaś niezatrudnienia na miejsce P. M. żadnego pracownika, pełnomocnik wyjaśnił, że płatnik składek nie znalazł odpowiedniego kandydata i ze względu na to korzystał z usług pracowników jednostek POZ. W dalszej kolejności zaznaczył, że ubezpieczona dowiedziała się o ciąży w drugiej połowie lutego 2016 roku i do tego czasu nie odczuwała dolegliwości z nią związanych. Pełnomocnik stwierdził również, że nie zgadza się z zarzutem ZUS, że sytuacja finansowa (...) nie pozwalała na zatrudnienie P. M. podając, że w okresie jej zatrudnienia wartość sprzedanych usług znacznie wzrosła.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 19 stycznia 2018 roku profesjonalny pełnomocnik działający w imieniu ubezpieczonej zgłosił jej udział w sprawie w charakterze zainteresowanej po stronie płatnika składek.

#### ***Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Przedmiotem działalności (...) Spółki z o.o. z siedzibą w W. jest świadczenie pomocy społecznej z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych. W ramach tejże działalności od dnia 1 czerwca 2015 roku Spółka prowadzi (...) dla stałych i terminowych pensjonariuszy. W ofercie są także pobyty rehabilitacyjne. Prezesem Zarządu (...) Spółki z o.o. jest K. M.. P. M. uzyskała w dniu 9 listopada 2010 roku prawo wykonywania zawodu lekarza na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Początkowo była zatrudniona w Szpitalu Wojewódzkim im. (...) (...)w B. na stanowisku lekarza – stażysty, a od 2011 roku wykonuje obowiązki lekarza rezydenta w (...) Szpitalu (...) w Ł..

(dowód: zaświadczenie Okręgowej Izby Lekarskiej w Ł., k. 43, kwestionariusz osobowy, k. 46 - 47, protokół kontroli z dnia 13 września 2016 roku, k. 103 - 104v, informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców, k. 111 -113v akt ZUS)

W okresie od dnia 2 lipca 2015 roku do dnia 6 stycznia 2016 roku P. M. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 1 500 zł miesięcznie. Zleceniobiorczyni zobowiązała się do wykonania prac lekarza związanych z opieką osób starszych. Z dniem 7 stycznia 2016 roku została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu za wynagrodzeniem 4 500 zł brutto miesięcznie. W umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony ubezpieczona zobowiązała się wykonywać obowiązki lekarza. W dniu zawarcia umowy o pracę ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży.

(dowód: umowa o pracę z dnia 7 stycznia 2016 roku, k. 7, umowa zlecenie z dnia 2 lipca 2015 roku, k. 13, umowa zlecenie z dnia 2 stycznia 2016 roku, k. 14 akt ZUS, karta ciąży, k. 77 - 79 akt sprawy)

Przyczyną zmiany podstawy zatrudnienia ubezpieczonej było zwiększenie się zakresu jej obowiązków ze względu na wzrost liczby pensjonariuszy. Powyższe było spowodowane rozszerzeniem działalności (...) i zawarciem w dniu 25

stycznia 2016 roku umowy o świadczenie usług hostelowych z opieką pielęgnacyjną z (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. Umowa ta przewidywała, że (...) zapewni:

- całodobowe zakwaterowanie osób kierowanych do placówki,
- pełne wyżywienie pacjenta włącznie z podziałem na diety,
- możliwość korzystania z sal treningowych,
- dostęp do kaplicy, sali telewizyjnej oraz terapii zajęciowych,
- codzienny dowóz osób do (...) i z powrotem,
- 24-godzinny nadzór pielęgniarski nad pacjentami: stały w postaci dyżurów oraz doraźny polegający na powiadomieniu (...) o pogorszeniu się stanu zdrowia pacjentów.

(dowód: umowa na świadczenie usług hostelowych z opieką pielęgnacyjną, k. 18 – 21 akt ZUS, zeznania Prezesa Zarządu płatnika składek, nagranie od minuty 5:13 do minuty 35:38 w związku z nagraniem od godziny 1:24:03 do godziny 1:25:41, zeznania ubezpieczonej, nagranie od minuty 49:02 do godziny 1:02:59 w związku z nagraniem od godziny 1:25:41 do godziny 1:26:03, zeznania świadek M. D., nagranie od godziny 1:02:59 do godziny 1:14:02, zeznania świadek M. K., nagranie od godziny 1:15:22 do godziny 1:21:34, protokół z rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku, k. 69 –74 akt sprawy)

Po zawarciu umowy o pracę w każdej pilnej sytuacji pielęgniarki kontaktowały się z P. M.. Usługi wykonywane przez lekarzy POZ nie były wystarczające do zapewnienia pensjonariuszom opieki medycznej w należytym stopniu, gdyż przyjeżdżali oni tylko dwa razy w tygodniu. Za godzinę pracy lekarz POZ oczekiwał wynagrodzenia w kwocie 300 zł zwiększonej o koszty dojazdu.

Szpital (...) w T. jest placówka prywatną i świadczy usługi polegające na (...), które trwają kilka tygodni. W ramach zawartej umowy pracownicy płatnika składek dowozili pacjentów autobusem do szpitala (...) na (...), następnie pacjent pozostawał pod opieką (...), gdzie zapewniano 24 – godzinny nadzór pielęgniarski. Dążąc do wzmocnienia swojej pozycji negocjacyjnej, a następnie należytego zrealizowania zobowiązania poprzez zapewnienie właściwej opieki medycznej płatnik składek postanowił zatrudnić lekarza w osobie P. M.. Przedsiębiorstwo (...) wymagało od kontrahenta zatrudnienia lekarza, a jednostka POZ nie oferowała płatnikowi składek wsparcia psychiatry ani stałej obecności lekarza innej specjalności. Na P. M. spoczywał obowiązek reagowania w sytuacjach pilnych. Wraz z zatrudnieniem ubezpieczonej liczba pensjonariuszy zaczęła się stopniowo zwiększać.

W dniu zawarcia umowy o pracę ubezpieczona była zatrudniona w Szpitalu (...) w Ł. przy ul. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy jako lekarz rezydent za wynagrodzeniem 2 400 zł netto, gdzie odbywała specjalizację z zakresu psychiatrii. W (...) świadczyła pracę w godzinach popołudniowych od 4 do 5 godzin dziennie. Pracowała również w soboty i niedziele. Po zawarciu umowy o pracę ubezpieczona znacznie częściej przyjeżdżała do pracy w (...). Do jej obowiązków należało utrzymywanie kontaktów z pensjonariuszami i pacjentami, udzielenie porad lekarskich, wykonywanie obchodu, badanie pacjentów, monitorowanie ich stanu zdrowia, prowadzenie konsultacji, przeprowadzanie wywiadu z rodziną, prowadzenie dokumentacji lekarskiej i kart leczenia farmakologicznego, prowadzenie farmakoterapii, poznawanie pensjonariuszy pod kątem rodzaju schorzenia osobowości, interwencje w sytuacjach konfliktowych i nadpobudliwości psychoruchowej. Na podstawie przeprowadzonych przez ubezpieczoną wyników badań, lekarz POZ wystawiał receptę.

(dowód: zeznania Prezesa Zarządu płatnika składek, nagranie od minuty 5:13 do minuty 35:38 w związku z nagraniem od godziny 1:24:03 do godziny 1:25:41, zeznania ubezpieczonej, nagranie od minuty 49:02 do godziny 1:02:59 w związku z nagraniem od godziny 1:25:41 do godziny 1:26:03, zeznania świadek M. D., nagranie od godziny 1:02:59 do godziny 1:14:02, zeznania świadek M. K., nagranie od godziny 1:15:22 do godziny 1:21:34, protokół z rozprawy z dnia 4

kwietnia 2018 roku, k. 69 –74 akt sprawy, zakres czynności pracownika, k. 55 – 56, pismo pracodawcy ubezpieczonej z dnia 12 maja 2016 roku, k. 71 akt ZUS)

W dniu 27 lutego 2016 roku ubezpieczona stała się niezdolna do pracy ze względu na powikłania ciążowe i od tego dnia uzyskiwała zasiłek chorobowy.

(okoliczność niesporna)

Płatnik składek poszukiwał lekarza celem zatrudnienia na pełen etat w miejsce ubezpieczonej, jednak bezskutecznie. Ostatecznie nawiązano współpracę z jednostką POZ w T., której pracownicy przejęli obowiązki ubezpieczonej.

(dowód : zeznania Prezesa Zarządu płatnika składek, nagranie od minuty 35:38 do minuty 43:57 w związku z nagraniem od godziny 1:24:03 do godziny 1:25:41, zeznania świadek M. D., nagranie od godziny 1:02:59 do godziny 1:14:02, protokół z rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku, k. 70 - 74 akt sprawy)

Spółka (...) generowała stratę ze względu na prowadzone inwestycje w postaci nabywania wyposażenia sal i pokoi.

(dowód: zeznania Prezesa Zarządu płatnika składek, nagranie od minuty 35:38 do minuty 43:57 w związku z nagraniem od godziny 1:24:03 do godziny 1:25:41, protokół z rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku, k. 69 – 70, 74 akt sprawy)

W dniu 9 maja 2016 roku organ rentowy zawiadomił płatnika składek i ubezpieczoną o wszczęciu z urzędu postępowania administracyjnego w sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń oraz podstawy wymiaru składek P. M..

(dowód: zawiadomienie z dnia 9 maja 2016 roku, k. 9 akt ZUS)

W dniu 13 września 2016 roku P. M. i K. M. zawarli związek małżeński, a w dniu (...) 2016 roku ubezpieczona urodziła dziecko.

(okoliczność niesporna)

Ubezpieczona przebywała na urlopie macierzyńskim do połowy lutego 2017 roku, po czym wróciła do pracy w (...). Obecnie jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 3 700 zł netto. Płatnik składek nie zatrudnił ubezpieczonej na umowę o pracę, ponieważ obecnie współpracuje także z jednostką POZ w T.

(dowód: zeznania Prezesa Zarządu płatnika składek, nagranie od minuty 5:13 do minuty 35:38 w związku z nagraniem od godziny 1:24:03 do godziny 1:25:41, zeznania świadek M. K., nagranie od godziny 1:15:22 do godziny 1:21:34, protokół z rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku, k. 69 –74 akt sprawy)

**Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów i zważył, co następuje:**

***Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.***

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 2032 ze zm.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa 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.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W uchwale II UZP 2/05 Sąd Najwyższy podkreślił, 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. 353<sup>1</sup> 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). Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych.

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia P. M. u płatnika składek na podstawie umowy o pracę, a jedynie wysokość należnego jej wynagrodzenia. Organ rentowy wywodził, że wysokość wynagrodzenia została podyktowana uzyskaniem przez odwołującą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. O czym ma świadczyć także to, że pod nieobecność ubezpieczonej płatnik nie zatrudnił innego pracownika na zastępstwo. W ocenie organu rentowego płatnik składek nie uzasadnił wiarygodnie zmiany wynagrodzenia ubezpieczonej od stycznia 2016 roku, w stosunku do wcześniej obowiązujących zapisów umowy zlecenia. W szczególności zaś nie przedstawił racjonalnych argumentów na znaczne zwiększenie ustalonego wynagrodzenia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Organ rentowy podnosił, że zakres obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną nie uległ zmianie, a sytuacja finansowa Spółki nie pozwalała na zatrudnienie lekarza za wynagrodzeniem 4 500 zł brutto miesięcznie.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było zawyżone w stosunku do charakteru i zakresu powierzonych zainteresowanej obowiązków pracowniczych i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron.

Przypomnienia wymaga, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno stanowić wynagrodzenie uzyskiwane, jeśli jest 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 (tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 20 sierpnia 2015 roku w sprawie III AUa 1479/14).. Rozstrzygnięcia spraw, w których występują wątpliwości co do celowego zawyżania wysokości wynagrodzenia, nie można sprowadzać do schematu, w którym normą miałyby być redukcje umownego wynagrodzenia za prac. Takie podejście przekracza granice weryfikacji, a decyzja organu staje się arbitralna, jeśli przy niekwestionowanym zatrudnieniu pomija podstawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia wynikające z prawa pracy (art. 11 i 13 k.p.). Nie wystarczy też zastosować schemat porównania zarobków uzyskiwanych na innych stanowiskach funkcjonujących w strukturze danego zakładu pracy, z zarobkami ustalonymi w badanej umowie, gdyż każdy stosunek pracy powinien mieć charakter indywidualny, a warunki płacy adekwatne do rzeczywistego zakresu i charakteru pracy wykonywanej przez pracownika.

Organ rentowy nie przedstawił jakichkolwiek argumentów pozwalających zanegować ustalone przez strony wynagrodzenie dla ubezpieczonej na stanowisku lekarza. Zarówno wykształcenie P. M. jak i jej doświadczenie zawodowe, to jest pełnienie funkcji lekarza stażysty, a następnie lekarza rezydenta od 2010 roku, przemawiają za tym, że wynagrodzenie w wysokości 4 500 złotych brutto odpowiada jej kwalifikacjom. Ubezpieczona od dnia 9 listopada 2010 roku posiada prawo wykonywania zawodu lekarza. Swe obowiązki zaś realizowała najpierw w Szpitalu Wojewódzkim im. (...) (...) w B., a następnie w (...) Szpitalu (...) w Ł.. Miała zatem niezbędne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe do wykonywania zawodu lekarza.

Zmiana warunków zatrudnienia ubezpieczonej z umowy zlecenia na umowę o pracę oraz przyznanie wynagrodzenia w kwocie 4 500 zł brutto miesięcznie była zaś spowodowana intensywnym rozwojem działalności prowadzonej przez płatnika składek. Zaznaczenia w tym miejscu wymaga, że w dniu 25 stycznia 2016 roku (...) zawarł z (...) Centrum (...). Sp. z o.o. z siedzibą w T. umowę o świadczenie usług hostelowych z opieką pielęgnacyjną. Wyżej wymieniona Spółka celem należytego wykonania umowy wymagała stałej obecności lekarza. Sama zaś tylko współpraca z lekarzami POZ nie była wówczas dla płatnika składek korzystna, a ponadto nie zapewniała pensjonariuszom i pacjentom należytej opieki, ponieważ lekarze jednostki POZ przyjeżdżali do (...) jedynie dwa razy w tygodniu. Dlatego płatnik składek zatrudnił P. M. i powierzył jej znaczny zakres obowiązków uzasadniający przyznanie wynagrodzenia w kwocie 4 500 zł miesięcznie.

Zmiana warunków pracy P. M. przez płatnika składek nie była podyktowana zatem chęcią wyłudzenia wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jak imputuje organ rentowy, ale koniecznością samodzielnego wykonywania przez ubezpieczoną obowiązków w (...) w postaci stałej i kompleksowej opieki lekarskiej. Do zakresu czynności realizowanych przez zainteresowaną w ramach umowy o pracę należało: utrzymywanie kontaktów z pensjonariuszami i pacjentami, udzielenie porad lekarskich, wykonywanie obchodu, badanie pacjentów, monitorowanie ich stanu zdrowia, prowadzenie konsultacji, przeprowadzanie wywiadu z rodziną, prowadzenie dokumentacji lekarskiej i kart leczenia farmakologicznego, prowadzenie farmakoterapii, poznawanie pensjonariuszy pod kątem rodzaju schorzenia osobowości, przeprowadzanie interwencji w sytuacjach konfliktowych i nadpobudliwości psychoruchowej.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków M. D. i M. K., które to zeznania były spójne, logiczne i konsekwentne, a w rezultacie wiarygodne i przekonujące w świetle dyrektywy art. 233 § 1 k.p.c., dały Sadowi asumpt do uznania, że ubezpieczona świadczyła ww. czynności w wymiarze co najmniej 20 godzin tygodniowo. P. M. realizowała swe czynności w (...) w godzinach popołudniowych, stawiała się tamże również w soboty i niedziele, zapewniając stałe usługi lekarskie. Zeznania świadków zostały w pełni potwierdzone przez płatnika składek i samą ubezpieczoną, którzy zeznawali w sposób spontaniczny i przekonujący.

Za bezzasadny uznać należy zarzut organu rentowego, jakoby ubezpieczona nie mogła świadczyć pracy w (...) ze względu na to, że realizowała obowiązki jednocześnie w Szpitalu (...) w Ł.. Jest bowiem okolicznością notoryjną, że bardzo często lekarze realizują swoją pracę w kilku placówkach jednocześnie. Odległość natomiast między Ł. a W. jest niewielka i umożliwia szybkie przemieszczenie się z jednego miejsca pracy do drugiego. Również fakt, że Spółka wykazywała straty nie może być okolicznością świadczącą o braku możliwości zatrudnienia pracownika na stanowisku lekarza. Trzeba bowiem podkreślić, że zawarcie umowy z ubezpieczoną pozwoliło płatnikowi składek na nawiązanie kontaktów z nowym kontrahentem, co w konsekwencji doprowadziło do znacznego zwiększenia liczby pacjentów i pensjonariuszy oraz zwielokrotnienia osiąganych dochodów. Charakter poczynionych przez przedsiębiorcę inwestycji mógł więc wzbudzić u płatnika składek uzasadnione przekonanie, że powyższe działania doprowadzą w konsekwencji do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych. Dlatego też jak najbardziej zasadne było zatrudnienie przez przedsiębiorcę pracownika na stanowisku lekarza za godziwym wynagrodzeniem.

Z kolei fakt niezatrudnienia przez pracodawcę w okresie korzystania przez P. M. ze zwolnienia lekarskiego innego pracownika na jej miejsce, nie świadczy że nawiązanie umowy o pracę z dniem 7 stycznia 2016 roku przez strony miało na celu obejście przepisów ubezpieczeniowych. Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie bowiem świadczy, że płatnik składek bezskutecznie poszukiwał lekarza na miejsce ubezpieczonej, a ostatecznie zdecydował się nawiązać współpracę z jednostką POZ w T. Dodać należy, że w lutym 2017 roku ubezpieczona powróciła do pracy w (...). Obecnie jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem porównywalnym do uzyskiwanego w ramach umowy o pracę. Marginalnie wskazać należy, że nie można pracodawcy stawiać zarzutu co do takiego, a nie innego prowadzenia przedsiębiorstwa i takiej a nie innej polityki zatrudniania pracowników. To czy zatrudniać pracowników, jakich i na jakich stanowiskach, jest bowiem pozostawione swobodnej decyzji pracodawcy, albowiem to on ponosi ryzyko prowadzenia zakładu pracy.

W sytuacji gdy doszło do zawarcia umowy o pracę, jak też do jej realizacji poprzez świadczenie umówionej pracy i przyjmowanie jej przez pracodawcę, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie, nie może być mowy o działaniu w celu obejścia prawa. ZUS zaś nie kwestionował w wydanej decyzji faktu, że ubezpieczona rzeczywiście wykonywała obowiązki pracownicze. Zarzuty więc, jakoby realizowanie czynności w ramach umowy o pracę było niemożliwe ze względu na świadczenie obowiązków także na rzecz Szpitala (...) w Ł., uznać należy za chybione. Przedmiotem postępowania nie jest bowiem stwierdzenie, czy zainteresowana faktycznie świadczyła pracę, ale ustalenie, czy przyznanie jej wynagrodzenie było adekwatne do zakresu powierzonych czynności. Zakres natomiast obowiązków powierzonych P. M. oraz spodziewany wzrost liczby pensjonariuszy i pacjentów uzasadnia przyznanie jej wynagrodzenia w kwocie 4 500 zł brutto miesięcznie za świadczenie pracy w wymiarze 1/2 etatu.

Oceny tej nie zmienia fakt, że P. M. w chwili wykonywania obowiązków w ramach stosunku pracy była w ciąży. Obowiązujące przepisy nie zakazują bowiem świadczenia pracy przez kobiety w ciąży, a do tego w praktyce prowadzi

stanowisko prezentowane przez ZUS, co byłoby dyskryminacją kobiet w ciąży. Tymczasem podstawową zasadą prawa pracy wyrażoną w art. 11<sup>3</sup> k.p. jest zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy. Ponadto z zapisów karty ciąży wynika, że w dniu nawiązania umowy o pracę ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży.

Biorąc pod uwagę wykształcenie P. M., doświadczenie zawodowe oraz zakres obowiązków pracowniczych, z którego wynika sprawowanie opieki lekarskiej nad pensjonariuszami i pacjentami (...) wynagrodzenie w kwocie 4500 złotych brutto miesięcznie należy uznać za adekwatne do powierzonych obowiązków pracowniczych. Reasumując, całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ustalone przez strony umowy wynagrodzenie należy uznać za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez ubezpieczoną kwalifikacji zawodowych. Wobec bierności dowodowej organu rentowego, przy uwzględnieniu treści art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c., brak było zaś podstaw do podejmowania dalszych czynności dowodowych z urzędu.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. w ten sposób, że stwierdził, iż P. M. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Spółka z o.o. z podstawą wymiaru składek za miesiące luty 2016 roku i marzec 2016 roku w kwocie 4 500 złotych miesięcznie.