

Sygn. akt V U 766/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku Ż. S. (1)

z udziałem M. P. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania Ż. S. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 28 czerwca 2021 r. sygn.: (...)

1. **oddala odwołanie,**

2. **zasądza od wnioskodawczyni Ż. S. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

sygn. akt V U 766/21

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 28 czerwca 2021 roku, na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 81 ust. 1, ust. 5 i ust. 6 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia Ż. S. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) wynosi:

- za miesiąc styczeń 2021 roku: 350,00 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 302,01 zł na ubezpieczenie zdrowotne,
- za miesiąc luty 2021 roku: 326,66 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 302,02 zł na ubezpieczenie zdrowotne, - za miesiąc marzec 2021 roku: 0,00 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 3 12, 17 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, że analiza zatrudnienia Ż. S. (1) u płatnika składek pokazuje, że skarżąca pracowała w wymiarze czasu stanowiącym godzinę, a jej praca miała charakter częściowy. Zmiana przez płatnika składek wynagrodzenia skarżącej z kwoty 325,00 zł na 3.600 zł i wymiaru czasu pracy z 1/8 na pełny wymiar od 1

stycznia 2021 roku miała jedynie na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, gdyż po 57 dniach od zmiany warunków pracy i płacy Ż. S. (1) stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą.

W odwołaniu z dnia 29 lipca 2021 roku pełnomocnik Ż. S. (1) wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie wymiaru składek na ubezpieczenie Ż. S. (1) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i uzyskiwanym wynagrodzeniem kwocie 3.600 zł.

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego .

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Płatnik składek M. P. (1) od 16 października 2017 roku prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) – (...) w R., w ramach której świadczy usługi kosmetyczne w zakresie: stylizacji rzęs i paznokci.

(dowód: wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, k. 4 akt sprawy)

Wnioskodawczyni Ż. S. (1) jest siostrą płatnika składek. W 2014 roku ukończyła zaocznie technikum kosmetyczne, z zawodu jest technikiem usług kosmetycznych.

Wnioskodawczyni w dniu 12 lutego 2014 roku ukończyła szkolenie zawodowe w zakresie modelowania paznokci metodą żelową na tipsie.

W dniu 28 marca 2014 roku zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zakresie wykonywania zabiegów kosmetycznych twarzy.

W dniu 29 sierpnia 2014 roku zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zakresie wykonywania zabiegów kosmetycznych ciała, dłoni i stóp.

W dniu 20 czerwca 2016 roku uzyskała certyfikat z geometrii brwi, metod rekonstrukcji i przedłużania brwi.

W dniu 30 września 2017 roku uzyskała certyfikat z laminacji i liftingu rzęs.

(dowód: certyfikat – k. 10, 16, 20 akt ZUS, świadectwo – k. 11, 13 akt ZUS)

W okresie od 1 października 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku oraz od 1 kwietnia 2016 roku do 31 maja 2016 roku wnioskodawczyni pracowała na podstawie umowy zlecenia w (...) prowadzonym przez M. K. i zajmowała się przygotowaniem akcji promocyjnej powiązanej z pokazem stylizacji rzęs- przedłużanie rzęs dla klientów zakładu, pozyskiwanie klientów.

(dowód: umowy zlecenia – k. 24-26 akt ZUS)

Od 15 stycznia 2018 Ż. S. (1) była zatrudniona przez M. P. (1) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kosmetyczki na $\frac{1}{4}$ etatu z wynagrodzeniem 525 zł. brutto, a od 1 stycznia 2019 roku na $\frac{1}{8}$ etatu z wynagrodzeniem 325 zł. brutto.

(dowód: umowa o pracę k. 82 akt, porozumienie zmieniające – k. 82 odwrót akt)

W dniu 28 stycznia 2019 roku wnioskodawczyni uzyskała certyfikat potwierdzający ukończenie kursu przedłużania i zagęszczania rzęs.

(dowód: certyfikat – k. 21 akt ZUS)

Ż. S. (1) pracowała w salonie kosmetycznym płatnika w R., gdzie zajmowała się głównie stylizacją rzęs, wykonywaniem zabiegów na ciało (peelingi i zabiegi odchudzające) oraz stylizacją paznokci (manicure).

Ż. S. (1) nie miała stałych godzin i dni pracy, było to uzależnione od klientek. Wiązało się to z tym, że jednego dnia Ż. S. (1) była osiem godzin w pracy, a innego jedną czy dwie godziny, by w następne dni nie być w ogóle w pracy.

(dowód: zeznania świadka M. D. (1) nagranie od minuty 27:13 do minuty 38:29 protokołu rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku k. 73-74 akt sprawy zeznania wnioskodawczyni Ż. S., nagranie od minuty 43:54 do minuty 54:12 protokołu rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku, k. 75, zeznania uczestniczki M. P., nagranie od minuty 1:02:46 do minuty 1:17:39 protokołu rozprawy z dnia 14 grudnia

2021 roku k. 76,)

M. P. (3) w okresie od 25 września 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku zatrudniała na podstawie umowy o pracę w charakterze kosmetyczki M. D. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy, od wtorku do soboty od godziny 9 do 17, za wynagrodzeniem 2250zł. brutto. M. D. (1) przed zatrudnieniem odbywała u płatnika 6-miesięczny staż. W trakcie zatrudnienia odbyła trzy szkolenia przeprowadzone przez firmę zewnętrzną.

Od dnia 1 stycznia 2020 roku płatnik zatrudnia M. D. (1) na podstawie umowy zlecenia w charakterze stylisty rzęs.

W 2020 roku wynagrodzenie M. D. (1) wynosiło 17 zł. na godzinę, a w 2021 roku 18,30zł. na godzinę. Miesięcznie M. D. (1) zarabiała 732 zł. brutto. Pracuje 40 godzin miesięcznie, od wtorku do soboty.

Do obowiązków M. D. (1) w salonie płatnika należy wykonywanie pedicure i manicure, stylizacją brwi oraz rzęs.

(dowód: umowa o pracę – k. 44 akt ZUS, zeznania świadka M. D. (1) nagranie od minuty 27:13 do minuty 38:29 protokołu rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku k. 73-74 akt sprawy, świadectwo pracy z dnia 02.01.2020 roku k. 45- 46 akt

ZUS, umowa zlecenia k. 47 - 48 akt ZUS)

W dniu 1 stycznia 2021 roku Ż. S. (1) i M. P. (1) podpisały porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy Ż. S. (1). Na podstawie tego porozumienia Ż. S. (1) miała pracować w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.600 zł. brutto.

(dowód: porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy k. 6 akt sprawy)

W styczniu 2021 roku wnioskodawczyni przeprowadziła szkolenie M.

D. z przedłużania rzęs. Szkolenie trwało jeden dzień przez trzy godziny. M. D. (1) na podstawie wskazówek wnioskodawczyni przedłużała rzęsy modelce A. S..

(dowód: zeznania świadka A. S. – protokół rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku nagranie od minuty 04:58 do minuty 08:53),

Stałymi klientkami wnioskodawczyni była A. L. (1) oraz M.

S. Korzystały one z usług wnioskodawczyni raz w miesiącu, tak było także w styczniu 2021 roku oraz w lutym 2021 roku. Wnioskodawczyni w styczniu 2021 roku i lutym 2021 roku wykonywała A. L. (1) lifting rzęs oraz manicure. Zabieg trwał 1,5 godziny. Natomiast M. S. (2) wnioskodawczyni wykonywała w styczniu 2021 roku i w lutym 2021 roku jedynie stylizację rzęs. Przed i po ich wizycie wnioskodawczyni miała inne klientki.

(dowód: zeznania świadka A. L. od minuty 09:03 do minuty 15:16 protokołu rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku k. 72, zeznania świadka M. Ś. nagranie od minuty 20:54 do minuty 27:03 protokołu rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku k. 73 akt sprawy)

Wnioskodawczyni pracowała do dnia 26 lutego 2021 roku, następnie stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Dziecko urodziła 28 września 2021 roku.

(okoliczności bezsporne)

Płatnik składek nie zatrudnił nikogo na miejsce wnioskodawczyni. M. P. (3) przejęła klientki wnioskodawczyni, którym wykonywała stylizację paznokci, a M. D. (1) klientki na zabiegi stylizacji rzęs.

(dowód: zeznania płatnika składek, nagranie od minuty 1:02:46 do minuty 1:17:39, protokół z rozprawy z dnia 14 grudnia 2021 roku, k. 76 akt sprawy)

Płatnik składek z prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął przychód w wysokości:

- w 2019 roku - 62 983 w 2020 roku - 44.700,00 zł.

(dowód: odpowiedź na odwołanie — k. 38 odwrot akt, zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu w roku podatkowym 2020 - k. 57 — 62 akt sprawy)

Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423) 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.

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 zwiększenie wymiaru czasu pracy skarżącej z 1/8 na pełen etat, a co za tym idzie wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej.

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 ustę 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 współżycia 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 „rok 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 współżycia społecznego. Wskazać w tym miej scu 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 współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (opubl. OSNP 2006/1112/192, 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 względ 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

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

Taka też sytuacja zachodzi w rozpatrywanym przypadku. Wnioskodawczyni pomimo podpisania z płatnikiem od 1 stycznia 2021 roku umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, nie wykazała pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu w myśl art. 6 k.c., aby pracowała w większym rozmiarze niż do 31 grudnia 2020 roku tj. w wymiarze 1/8 etatu. Nie była zatem uprawniona do wynagrodzenia w kwocie 3600zł., bo to było zagwarantowane dla pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zeznania świadków nie dają Sądowi podstaw do przyjęcia, że skarżąca świadczyła na rzecz pracodawcy od dnia 1 stycznia 2021 roku pracę w wymiarze większym niż w wymiarze świadczonym do tej daty, czyli 1/8 etatu. Zeznania świadków A. L. (1) i M. S. (2), stałych klientek salonu kosmetycznego, nie dają podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni od 1 stycznia 2021 roku świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. A. L. (1) i M. S. (2) w spornym okresie tj. od stycznia 2021 roku do lutego 2021 roku były w salonie na zabiegach kosmetycznych jedynie dwukrotnie. Przy czym zabieg stylizacji rzęs łączony z manicure, jak zeznała A. L. (1), trwał 1,5 godziny, a zatem sama stylizacja rzęs, na której była z kolei w spornym okresie M. S. (2) mogła trwać co najwyżej godzinę. Świadczenie zeznali, że przed i po nich wnioskodawczyni miała inne klientki, co pozwala przyjąć za udowodnione, że danego dnia miała łącznie trzy klientki. Wykonywanie usług na rzecz trzech klientek mogło trwać od 3 do maksymalnie 4,5 godzin danego dnia. Przy czym w/w świadkowie potwierdzili, że w takim wymiarze czasu pracy wnioskodawczyni pracowała jedynie jeden dzień w miesiącu styczniu 2021 roku i jeden dzień w miesiącu lutym 2021 roku. Każda z klientek była bowiem u wnioskodawczyni na zabiegu kosmetycznym raz w miesiącu. Należy podnieść, że i we wcześniejszym okresie tj. przed 1 stycznia 2021 roku, jak wynika z zeznań M. D. (1), także bywały dni, w których wnioskodawczyni pracowała cały dzień, bo tak były zapisane klientki. Były też takie dni, kiedy to do pracy nie przychodziła w ogóle. Zeznania świadków: A. L. (1) i M. S. (2) nie są zatem wystarczające do przyjęcia, że wnioskodawczyni pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Klientki potwierdziły tylko bezsporny w sprawie fakt pracy Ż. S. (1) u płatnika, ale nie miały wiedzy na temat tego, czy pracowała ona tam w pełnym wymiarze czasu pracy, co wynika z ilości i czasu trwania ich wizyt w salonie w spornym okresie.

Wiedzy na temat rozmiaru czasu pracy wnioskodawczynie nie dostarczają też zeznania A. S.. Ta bowiem była zatrudniona przez płatnika jednorazowo w styczniu 2021 roku w charakterze modelki. W związku z wykonywaniem tej pracy A. S. spędziła w salonie płatnika 3 godziny. W tym czasie M. D. (2) pod nadzorem wnioskodawczynie wykonywała jej zabieg przedłużania rzęs.

Sąd nie dał wiary zeznaniom zatrudnionej u płatnika na podstawie umowy zlecenia M. D. (1) co do tego, że od stycznia 2021 roku wnioskodawczynie pracowała w salonie w pełnym wymiarze czasu pracy od wtorku do soboty od godziny 9 do 17. M. D. (1) z racji wykonywania pracy na rzecz płatnika w wymiarze zaledwie 40 godzin miesięcznie, a zatem dwóch godzin dziennie, nie mogła widzieć wnioskodawczynie przy pracy przez osiem godzin dziennie. Wprawdzie M. D. (1) zeznała, że wiedzę na ten temat miała z kalendarza z 2021 roku, w którym były zapisywane wizyty klientek salonu do płatnika, wnioskodawczynie i M. D. (2), ale złożony do akt sprawy na polecenie Sądu kalendarz z 2021 roku nie potwierdza takiego rozmiaru czasu pracy wnioskodawczynie. Należy podnieść, że do kalendarza zostały wpisane każdego dnia z reguły trzy wizyty. Nie zapisano jednak do kogo dana klientka została umówiona, choć jak wynika z zeznań M. D. (1), do kalendarza były wpisywane wizyty klientek zarówno do niej, wnioskodawczynie jak i do płatnika. Z pewnością zatem M. D. (2) na jego podstawie nie mogła mieć wiedzy co do ilości godzin pracy wnioskodawczynie. Z kalendarza nie wynika bowiem do kogo klientki były umawiane. Ponadto regularne wpisy w kalendarzu po 3 każdego dnia są prowadzone jedynie do 27 lutego 2021 roku, czyli do dnia pójścia przez wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie. Następnie do 23 marca 2021 roku wpisy są pojedyncze od I do 3, a od kwietnia 2021 roku brak jakichkolwiek wpisów w kalendarzu. Wszystko to świadczy o tym, że przedłożony do akt sprawy kalendarz nie jest tym, z którego korzystał salon w 2021 roku celem umawiania wizyt klientek, a został wypełniony jedynie na potrzeby sprawy. Przecież płatnik musiał umawiać wizyty także po odejściu wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie, co nie ma jednak odzwierciedlenia w kalendarzu. Przemawia za tym także fakt, że kalendarz ten nie nosi śladów użytkowania. Z uwagi na powyższe kalendarz ten pozbawiony jest cech wiarygodności.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dostarczyło zatem dowodów na pracę skarżącej u płatnika od I stycznia 2021 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Zeznania skarżącej i płatnika co do pełnego wymiaru czasu pracy Ż. S. (1) u płatnika od 1 stycznia 2021 roku, Sąd uznał za gołosłowne. Należy podnieść, że skarżąca, jak zeznała, miała w spornym okresie około 14-15 stałych klientek. Tymczasem Sądowi zaoferowała jedynie zeznania dwóch klientek i wypełniony na potrzeby sprawy nowiutki kalendarz za 2021 rok. To zdecydowanie za mało, aby przekonać Sąd co do braku pozorności zawartego porozumienia zmieniającego umowę o pracę od dnia 1 stycznia 2021 roku. Tak samo jak przedłożona lista obecności wnioskodawczynie za styczeń i luty 2021 roku. Dokument ten został sporządzony wyłącznie na potrzeby sprawy, żeby uwiarygodnić rozmiar pracy skarżącej.

Rację ma organ rentowy, że płatnik nie miał potrzeby zatrudnienia skarżącej w pełnym wymiarze czasu pracy. Wnioskodawczynie miała uprawnienia do stylizacji rzęs już od 2019 roku, a pomimo to płatnik nie zmienił jej wymiaru czasu pracy. Poza tym w charakterze stylistki rzęs płatnik od stycznia 2020 roku zatrudnia również M. D. (2). Skarżąca nie wykazała również, aby od stycznia 2021 roku wzrosła drastycznie ilość klientek salonu, co tłumaczyłoby zmianę wymiaru pracy z 1/8 na pełen etat. Tłumaczenie, że wnioskodawczynie została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, bo miała zająć się szkoleniami online w zakresie przedłużania rzęs, także zostało złożone li tylko na potrzeby sprawy. Należy podnieść, że z zeznań wnioskodawczynie wynika, że nie ma jeszcze uprawnień instruktorskich do przeprowadzania takich szkoleń. Musiałaby zdać egzamin. Dlatego szkolenie M. D. (2) było nieformalne. Wnioskodawczynie nie mogła jej wystawić certyfikatu o odbyciu takiego szkolenia, z uwagi właśnie na brak uprawnień. A nadto wnioskodawczynie nie przeprowadziła jakiegokolwiek szkolenia online.

Również sytuacja finansowa płatnika nie pozwalała jej na zwiększenie obciążeń zważywszy, że przychody salonu w 2020 roku spadły do 44.700,00 zł. z 62 983 zł. w 2019 roku.

To dlatego pracodawca nie zatrudnił na miejsce wnioskodawczynie żadnego pracownika. Obowiązki skarżącej z powodzeniem wykonuje bowiem M. P. (1) i M. D. (2).

Podwyższenie skarżącej przez płatnika wynagrodzenia od I stycznia 2021 roku przy niezmienionym zakresie obowiązków nie mieściło się w ramach racjonalnego działania pracodawcy. Zamiarem stron było li tylko stworzenie możliwości skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego (zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego) w wyższej wysokości. Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłączenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., 11 UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Z tych względów Sąd uznał, że łącząca strony umowa o pracę od dnia I stycznia 2021 roku, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę i wymiaru czasu pracy jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń i jako taka jest nieważna (art. 58 k.c.).

Czynność nieważna nie wywołuje jakichkolwiek skutków prawnych, co oznacza, że strony umowy o pracę obowiązują wynagrodzenie ustalone przez ZUS w zaskarżonej decyzji. Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ I k.p.c. oddalił odwołanie jako nieuzasadnione.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., w związku z & 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015

r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.