

Sygn. akt V U 300/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Justyna Alfawicka

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2016 r. w Legnicy

sprawy z wniosku W. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania W. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 25 czerwca 2014 r.

znak (...) dec. nr (...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 25 czerwca 2014 r. znak (...)dec. nr (...) w ten sposób, iż ustala, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe W. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek H. C. wynosi od 01 czerwca 2013 r. 1.600 zł miesięcznie,**

II. **w pozostałym zakresie odwołanie oddala,**

III. **znosi między stronami wzajemnie koszty postępowania.**

Sygn. akt V U 300/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że w okresie od dnia 1 czerwca 2013 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla W. P. jako pracownika u płatnika składek – H. C. wynosi 800 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek – H. C., przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej W. P. na poziomie 4.250 zł brutto miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współżycia, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podał, że strony związane były umową o pracę, która w pierwotnym kształcie określała wymiar czasu pracy ubezpieczonej na stanowisku kosmetyczki na 1/4 etatu a wynagrodzenie na 380 zł, następnie została zmieniona na pełny etat z wynagrodzeniem na poziomie 1.484 zł, po czym ponownie strony ją zmieniły na: 1/2

etatu z wynagrodzeniem w wys. 693 zł, a od dnia 1 czerwca 2013 r. określiły wymiar czasu ubezpieczonej na pełny etat z wynagrodzeniem w wys. 4.250 zł. W ocenie organu rentowego, w realiach niniejszej sprawy zwiększenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia dla ww. pracownika nie może zostać uznane za właściwe, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez ww. ubezpieczoną doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Organ rentowy – analizując moment udania się przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie oraz moment wystąpienia z wnioskiem o zasiłek macierzyński – uznał, że w chwili zmieniania warunków zatrudnienia ubezpieczonej z połowy na pełny etat oraz wynagrodzenia z kwoty 693 zł na kwotę 4.250 zł strony wiedziały, że W. P. jest w ciąży i uczyniły to celu skorzystania przez ubezpieczoną z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. Nie bez znaczenia jest też – zdaniem organu rentowego – okoliczność, że płatnik składek i ubezpieczona są spokrewnieni – H. C. jest ojcem W. P.. W ocenie organu rentowego, nieracjonalnym i nielogicznym było także zwiększanie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, w szczególności w okresie gdy była ona już w ciąży w porównaniu z okresem wcześniejszym, gdy w ciąży nie była, a płatnik składek nie widział wówczas takiej potrzeby. Ponadto, z analizy konta płatnika nie wynika, aby kondycja finansowa firmy w jakiś szczególny sposób się poprawiła, aby nastąpił jej rozwój czy wzrost liczby klientów, co ewentualnie uzasadniałoby czy to zwiększenie obowiązków ubezpieczonej czy -co za tym idzie- jej wynagrodzenia. Przeciwnie – ustalenie dla ubezpieczonej rażąco wysokiego wynagrodzenia budzi wątpliwości wobec niewielkich rozmiarów prowadzonej działalności i wydaje się być ekonomicznie nieuzasadnione z powodu znacznego wzrostu kosztów zatrudnienia pracownika. Na uwagę zasługuje też fakt, że płatnik składek – mimo udania się przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie po zaledwie 1,5 miesiąca od podpisania przez strony porozumienia zmieniającego umowę o pracę i ustalającego nowe znacznie korzystniejsze warunki zatrudnienia – nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby na stanowisku kosmetyczki, czy to w oparciu o umowę o pracę czy chociażby umowę zlecenia, co tym bardziej budzi wątpliwości jeśli weźmie się pod uwagę okoliczność, że W. P. była jedynym pracownikiem zatrudnionym u płatnika składek.

Odwołanie od ww. decyzji złożyła ubezpieczona W. P. oraz płatnik składek H. C.. Z uwagi na śmierć płatnika składek – postępowanie w stosunku do jego osoby zostało prawomocnie umorzone (k. 91-92).

W uzasadnieniu odwołania W. P. podnosiła, że zwiększenie wymiaru jej czasu pracy do pełnego etatu oraz wynagrodzenia do kwoty 4.250 zł brutto miesięcznie związane było z przyznaniem jej większych uprawnień z zakresie zarządzania Gabinetem Kosmetycznym i kształtowania poziomu świadczenia usług. Doszło do tego na skutek rozmów z płatnikiem składek, któremu w maju 2013 r. zakomunikowała, że planuje zrezygnować z aktualnego zatrudnienia i rozpocząć własną działalność gospodarczą, którą prowadziłaby na ustalonych przez siebie warunkach i w rozszerzonym zakresie, a czego nie może czynić w ramach pracy u płatnika składek wobec braku chęci z jego strony co do wprowadzenia zmian w zakresie prowadzonego gabinetu kosmetycznego. Ubezpieczona podała, iż zobowiązała się do zwiększenia liczby potencjalnych klientów oraz wprowadzenia nowej polityki sprzedażowej. W. P. podała, iż od 1 czerwca 2013 r. zaczęła świadczyć pracę po 8 godzin dziennie, wdrożyła nową formułę prowadzenia gabinetu, zwiększyła rodzaj świadczonych usług m.in. o pedicure, nie wykluczając możliwości wizyt poza gabinetem, co przelożyło się bezpośrednio na wzrost obrotów działalności płatnika składek. Wskazała przy tym, iż decyzja o zmianie polityki w prowadzeniu gabinetu oraz o podwyższeniu jej wynagrodzenia podyktowana była także obawami płatnika składek co do możliwości jej rezygnacji z pracy i zamknięcia gabinetu, a prowadzony przez płatnika składek Gabinet Kosmetyczny (...) od wielu lat cieszy się zaufaniem klientów właśnie z powodu usług świadczonych osobiście przez ubezpieczoną. Ubezpieczona podniosła też, że zwiększenie jej obowiązków nastąpiło na jej wyraźne żądanie i wiązało się też z jednoczesnym przyznaniem jej większych uprawnień, stąd niezasadne są twierdzenia organu rentowego, że to płatnik składek nałożył na nią więcej obowiązków gdy była w ciąży niż przed ciążą. Dodała, iż podczas rozmów z płatnikiem w maju 2013 r., jak i w dniu podpisania porozumienia zmieniającego, ani ona, ani tym bardziej płatnik składek, nie mieli wiedzy o jej ciąży. Ona o ciąży dowiedziała się dopiero w dniu 19 czerwca 2013 r. podczas wizyty lekarskiej. Podała, iż gdyby nie komplikacje zdrowotne i zagrożenie przedwczesnego porodu, na co nie miała wpływu, gotowa była świadczyć pracę na ustalonych warunkach aż do dnia porodu, tak jak to miało miejsce podczas jej pierwszej ciąży. Z kolei płatnik składek, wobec jej niezdolności do pracy, zmuszony był chwilowo zaprzestać świadczenia usług kosmetycznych, albowiem wobec dotychczasowej renomy Gabinetu Kosmetycznego nie

chciał zatrudniać na jej miejsce innych osób, ryzykując utratą klientów. Ubezpieczona wskazała również, że nowo ustalone wynagrodzenie było w pełni adekwatne do jej kompetencji i zakresu powierzonych dodatkowych obowiązków i należy je uznać za właściwe i godziwe. Dodatkowo podniosła, iż wątpliwości budzi uprawnienie organu rentowego do ingerowania w wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u prywatnego pracodawcy.

Podnosząc powyższe, ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i stwierdzenie, że w okresie od dnia 1 czerwca 2013 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej jako pracownika u płatnika składek H. C. stanowi kwota 4.250 zł. Nadto, wniosła o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił:

Płatnik składek H. C. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą H. C. Gabinet Kosmetyczny (...) od dnia 8 kwietnia 2010 r. Przedmiotem ww. działalności było fryzjerstwo oraz pozostałe zabiegi kosmetyczne. Wcześniej działalność tego rodzaju prowadziła jego żona D. C., która zrezygnowała z jej prowadzenia z uwagi na problemy zdrowotne.

W dniu 8 kwietnia 2010 r. płatnik składek H. C. zatrudnił w Gabinet Kosmetycznym (...) córkę W. P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze ¼ etatu na stanowisku kosmetyczki za wynagrodzeniem w wys. 380 zł miesięcznie. Wcześniej, tj. od 11 marca 2008 r. do 31 marca 2010 r., wymieniona pracowała w Gabinet Kosmetycznym (...) D. C., gdzie od 11 marca 2008 r. do 14 października 2008 r. zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 15 października 2008 r. do 31 marca 2010 r. w wymiarze ¼ etatu.

W. P. posiada wykształcenie i doświadczenie w pracy w salonach kosmetycznych. W 2003 r. ukończyła (...) we W. uzyskując tytuł technika usług kosmetycznych oraz w tym samym roku brała udział w kursie dotyczącym pielęgnacji paznokci. W okresie od 1 października 2003 r. do 17 listopada 2003 r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy z minimalnym wynagrodzeniem (800 zł) u płatnika składek (...) D. W.. Następnie w okresie od 6 stycznia 2004 r. do 31 stycznia 2004 r. była zatrudniona na ¼ etatu (podstawa wymiaru za miesiąc 01.2004 r. – 1.78,88 zł) u płatnika (...) M. R.. W okresie od 8 marca 2005 r. do 13 grudnia 2006 r. ubezpieczona pracowała w Gabinet Kosmetycznym (...) I. P., w tym w okresie od 8 marca 2005 r. do 28 lutego 2006 r. była zatrudniona w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem w wys. 212,50 zł w 2005 r. i w wys. 224,80 zł w 2006 r., a w okresie od 1 marca 2006 r. do 13 grudnia 2006 r. – w wymiarze ½ etatu z wynagrodzeniem w wys. 449,55 zł.

W dniu 31 stycznia 2011 r. ubezpieczona i płatnik składek H. C. podpisali porozumienie zmieniające, ustalając nowe warunki zatrudnienia W. P. na stanowisku kosmetyczki w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Z dniem 1 lutego 2011 r. wymieniona zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wys. 1.484 zł brutto.

W dwa miesiące po przyjęciu ww. nowych warunków pracy i płacy H. C. w dniu 31 marca 2011 r. wypowiedział ubezpieczonej warunki pracy i płacy, proponując nowe: pracę w wymiarze ½ etatu za wynagrodzeniem w wys. 693 zł brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego H. C. podał sytuację ekonomiczną pracodawcy i określił 1-miesięczny okres wypowiedzenia. W. P. przyjęła ww. zmienione warunki pracy i od dnia 1 maja 2011 r. pracowała w wymiarze ½ etatu za wynagrodzeniem w wys. 693 zł brutto.

W okresie od lutego do kwietnia 2011 r. w imiennych raportach rozliczeniowych ZUS RCA płatnik składek wykazywał przy pełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, a w okresie od maja 2011 r. do maja 2013 r. – przy wymiarze ½ etatu – odpowiadającą połowie minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

W dniu 31 maja 2013 r. strony podpisały po raz kolejny porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 r., ustalając nowe warunki pracy i płacy w zakresie wymiaru etatu oraz wynagrodzenia wnioskodawczyni. Od dnia 1 czerwca 2013 r. ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wys. 4.250 zł brutto miesięcznie. W imiennym raporcie ZUS RCA za miesiąc czerwiec 2013 r. płatnik składek jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wykazał kwotę 4.250 zł przy wymiarze 1 etatu.

Przed podpisaniem ww. porozumienia strony rozmawiały na temat warunków pracy i płacy ubezpieczonej oraz jej przyszłości w firmie. W. P. chciała wprowadzić pewne unowocześnienia w zakładzie ojca, w tym nowe rozwiązania w zakresie polityki sprzedażowej. Proponowała przede wszystkim „wyjście do klienta” i wykonywanie usług poza zakładem, u klienta. Miała również pomysły na pozyskanie klienta, np. promocję tego typu, że po wykonaniu sześciu zabiegów siódmy zabieg będzie bezpłatny. Płatnik składek H. C. wyraził zgodę na to, by ubezpieczona wdrożyła ww. rozwiązania. Liczył na to, że przyniosą one firmie większe zyski. Pozwolił córce na większą samodzielność i wyznaczył termin 3 miesięcy na sprawdzenie efektów ww. zmian. Nie wyraził zgody na zmianę lokalizacji gabinetu, mimo próśb ubezpieczonej.

Od 1 czerwca 2013 r. ubezpieczona zaczęła wdrażać w życie ww. pomysły. Dodatkowe obowiązki w postaci dojazdów do klienta wymagały poświęcenia większej ilości czasu pracy. Gabinet Kosmetyczny otwarty był w godzinach od 10:00 do 18:00 i ubezpieczona w tych godzinach pracowała w gabinecie, chyba że na życzenie klienta wykonywała usługę w jego domu. Wtedy umawiała się z klientem stosownie do jego potrzeb, czasami też po godzinie 18:00. Ubezpieczona w związku z wyjazdami do klientek zaczęła dodatkowo robić makijaże. Wcześniej zajmowała się przede wszystkim usługami związanymi z pielęgnacją paznokci, przekłuwaniem uszu pistoletem oraz sporadycznie wykonywała hennę.

Przychód firmy za czerwiec 2013 r. wyniósł ok. 6.000 zł. Wcześniej kształtował się na poziomie ok. 2.000 zł miesięcznie. Płatnik składek H. C. –po odliczeniu kosztów uzyskania przychodu– z prowadzonej działalności gospodarczej uzyskiwał zysk średnio na poziomie ok. 1.000 zł netto miesięcznie.

W dniu 19 czerwca 2013 r. na wizycie lekarskiej ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży. Mimo tej wiadomości planowała pracować aż do dnia rozwiązania, tak jak przy poprzedniej ciąży. W dniu 15 lipca 2013 r., w związku z zagrożeniem ciąży poronieniem, W. P. udała się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała aż do dnia porodu, tj. do dnia (...)

H. C. na miejsce ubezpieczonej w czasie jej nieobecności nie zatrudnił innej osoby. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego ubezpieczona w marcu 2015 r. wróciła do pracy u płatnika składek, gdzie pracowała do lipca 2015 r., tj. do momentu zakończenia prowadzenia działalności przez H. C. z powodów zdrowotnych.

Od 1 września 2015 r. W. P. rozpoczęła prowadzenie własnej działalności gospodarczej w zakresie usług kosmetycznych.

Dowód: dokumenty z akt ubezpieczeniowych

zeznania świadków:

D. C. k. 31-32, e-protokół z dnia 14.01.2015 r. 00:09:24 i nast.

I. P. k. 32-32v, e-protokół z dnia 14.01.2015 r. 00:40:52 i nast.

U. G. k. 63-63v, e-protokół z dnia 14.10.2015 r. 00:04:59 i nast.

przesłuchanie wnioskodawczyni k. 63v-64v, e-protokół z dnia 14.10.2015 r. 00:25:58 i nast.

Sąd zważył:

Odwołanie jest częściowo zasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 cyt. 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 2012 r., poz. 361 j.t.) 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. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował zatrudnienia ubezpieczonej w oparciu o umowę o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 r., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek ustalona przez strony w porozumieniu zmieniającym z dnia 31 maja 2013 r. oraz ustalony w tym samym porozumieniu wymiar jej czasu pracy. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być wynagrodzenie w wys. 800 zł miesięcznie z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika składek w wymiarze 1/2 etatu. Ubezpieczona była odmiennego zdania – twierdziła, iż w zakwestionowanym okresie wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wys. 4.250 zł i ta kwota stanowi podstawę wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że stanowisko każdej ze stron jest częściowo zasadne.

Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne 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, co wynika z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, 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. Jeśli idzie o przepisy określające wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywistości pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje natomiast znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu placowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w kwestionowanym porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 maja 2013 r. kwota wynagrodzenia mogła być uznana za wygórowaną, bowiem nie była adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wykonywanych w badanym okresie przez wnioskodawczynię, odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach, a także w znaczący sposób odbiegała od wielkości zysku osiąganego przez właściciela prowadzącego działalność gospodarczą, co pozwala na uznanie jej za nieuzasadnioną z ekonomicznego punktu widzenia.

Oceniając powyższy sporny aspekt sprawy, Sąd miał na uwadze przede wszystkim dowody potwierdzające wysokość osiąganego przez płatnika składek miesięcznego zysku z tytułu prowadzonej na własny rachunek działalności pozarolniczej. Zysk ten oscylował w granicach ok. 1.000 zł netto miesięcznie, co potwierdziła sama ubezpieczona. Mając na uwadze powyższą okoliczność, w ocenie Sądu, nie sposób uznać za racjonalnie uzasadnione od strony ekonomicznej zwiększania pracownikowi (jedynemu w firmie) wynagrodzenia do kwoty przekraczającej aż czterokrotnie zysk samego właściciela, w szczególności jeśli się weźmie pod uwagę także rodzaj i zakres prowadzonej działalności. Jak wynika z zeznań świadków oraz z przesłuchania wnioskodawczyni, zakres usług świadczonych przez Gabinet Kosmetyczny (...) H. C. nie był nad wyraz obszerny. Ograniczał się on w zasadzie do usług związanych z pielęgnacją paznokci. Dodatkowo dochodziły do tego usługi typu henna, przekłuwanie uszu oraz makijaż, ale były one raczej sporadyczne. W gabinecie nie wykonywało się innych zabiegów kosmetycznych związanych np. z pielęgnacją twarzy, ciała, których koszt niewątpliwie jest znacznie wyższy niż koszt usługi pielęgnacyjnej paznokci. Można zatem stwierdzić, że zakres usług działalności H. C. był wąski, obejmował bowiem usługi głównie jednego rodzaju (pielęgnację paznokci), które zaliczyć należy do usług z „niższej półki cenowej” wśród wszystkich usług kosmetycznych. Biorąc to pod uwagę oraz obowiązujące na rynku usług kosmetycznych średnie zarobki osób zatrudnionych w salonach /gabinetach kosmetycznych, w tym także o znacznie szerszym wachlarzu usług niż oferował

Gabinet Kosmetyczny(...), a które kształtują się na poziomie między 1.500 zł a 2.700 zł brutto, nie sposób nie uznać zmienionego wynagrodzenia ubezpieczonej (z kwoty 693 zł na kwotę 4.250 zł) za wygórowane. Zwrócić też uwagę należy, że jak dotąd wynagrodzenie ubezpieczonej –niezależnie od wymiaru czasu pracy, w jakim była zatrudniona– oscylowało w granicach wynagrodzenia minimalnego lub jego części ($\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$). Stąd też –w ocenie Sądu– biorąc pod uwagę powyższe względy nie było żadnego racjonalnego powodu (w szczególności przesłanek ekonomicznych) podwyższania tego wynagrodzenia do kwoty aż 4.250 zł brutto miesięcznie. A na pewno decyzji takiej nie uzasadniało zwiększenie obowiązków wnioskodawczynie. Faktycznie bowiem –jak wynika z zeznań świadków– w sprawie nie doszło do jakiegoś szczególnego zwiększenia dotychczasowych obowiązków ubezpieczonej. Zwiększenie to objęło bowiem niewielki zakres, tj. dodatkowe usługi wykonywania makijażu. Mimo to -materiał dowodowy sprawy- dał podstawy do uznania, że doszło do potrzeby zwiększenia wymiaru czasu pracy świadczonej przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek. A związane to było przede wszystkim ze zmianą sposobu wykonywania pracy, tj. dojazdami do klientek, które dotychczas nie były w Gabinet Kosmetycznym H. C.praktykowane a które zajmowały ubezpieczonej więcej czasu i przekraczały wyznaczoną jej dotychczas normę 4 godzin dziennie. Poza tym –w związku ze zmianami w polityce sprzedażowej firmy– zwiększeniu uległa też liczba klientów gabinetu kosmetycznego, a co za tym idzie zmianie mógł też ulec i uległ wymiar czasu pracy ubezpieczonej, który –w ocenie tutaj. Sądu– z uwagi na potrzebę obsługi zwiększonej liczby klientów wymagał zatrudnienia W. P. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu, podwyższenie wynagrodzenia wnioskodawczynie do kwoty 4.250 zł brutto miesięcznie nie odpowiadało realiom rynkowym, nie było uzasadnione z uwagi na ilość powierzonych ubezpieczonej obowiązków ani ich późniejsze nieznaczne zwiększenie, ani też z ekonomicznego punktu widzenia firmy, w której właściciel uzyskiwać miałby zysk aż czterokrotnie mniejszy od swojego pracownika. Tym samym ustalone przez strony w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 maja 2013 r. wynagrodzenie wnioskodawczynie uznać należało za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie – nieważne.

W związku zaś z tym, że materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu dał podstawy do uznania, że wnioskodawczynie była zatrudniona u płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy, w ocenie Sądu, wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej przez nią pracy (jej rodzaju, ilości i jakości), a więc godziwe, winno być ustalone od 1 czerwca 2013 r. w wysokości 1.600 zł brutto miesięcznie, a więc pozostawać na poziomie wynagrodzenia minimalnego (obowiązującego w 2013 r.). Takie zresztą wnioskodawczynie dotychczas osiągała u płatnika składek, bez względu na to, czy była zatrudniona na $\frac{1}{4}$ etatu, na $\frac{1}{2}$ etatu czy na pełny etat.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy –na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.– zmienił zaskarżoną decyzję w części, o czym orzekł w pkt I wyroku. Dalej zaś idące odwołanie, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił jako niezasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Mimo że ubezpieczona wygrała sprawę w mniejszym zakresie niż organ rentowy, Sąd zdecydował o wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania, mając na uwadze większy nakład pracy, jaki musiał w wyjaśnienie niniejszej sprawy włożyć pełnomocnik ubezpieczonej.