

*Sygn. akt* V U 574/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 6 czerwca 2018 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Katarzyna Awsiukiewicz

**po rozpoznaniu w dniu** 23 maja 2018 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** J. O. i (...) s.c. w L.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

**na skutek odwołania** J. O. i (...) s.c. w L.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 18 maja 2017 r.

**znak** (...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 18 maja 2017 r. znak (...) i stwierdza, że w okresie od 01 stycznia 2017 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. O. jako pracownika u płatnika składek (...) s. c. w L. wynosi 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych) brutto miesięcznie,**

II. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawców: J. O., J. Ł. i R. Ł. kwoty po 270 zł każda tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

Sygn. akt V 574/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 maja 2017 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Oddział w L. stwierdził, że od 1 stycznia 2017 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla J. O. jako pracownika u płatnika składek (...) S.C. wynosi 1.750,00 zł brutto.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że zmiana warunków zatrudnienia ubezpieczonej J. O. przez płatnika składek w umowie z dnia 1 stycznia 2017 r. była przemyślana i ekonomicznie, finansowo korzystna dla obu stron. Płatnik składek wiedział, że wypłatę zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego przejmie Zakład Ubezpieczeń Społecznych i spółka (...) S. C. nie będzie ponosiła kosztów pracowniczych dotyczących ubezpieczonej przez kolejny rok macierzyńskiego i czas przebywania na zasiłku chorobowym z powodu ciąży, dlatego też hojność płatnika pozwalała na zmianę wynagrodzenia dla ubezpieczonej w umowie o pracę od 1 stycznia 2017r.

na kwotę 3.500zł. Natomiast ubezpieczona mogłaby otrzymywać dużo wyższy zasiłek chorobowy, a następnie macierzyński od podstawy wymiaru składek wyższej od poprzedniej aż o 1.500 zł. Ponadto organ uznał, że obowiązki jakie wykonywała ubezpieczona są odpowiednie na danym stanowisku pracy technika farmacji tj. sprzedaż i robienie leków - czyli podstawowe obowiązki na ww. stanowisku, więc dotychczasowe wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę było adekwatne. Ponadto od 1 stycznia 2017r. zakres obowiązków ubezpieczonej nie zmienił się. Organ wskazał, że nie bez znaczenie pozostawał fakt, iż ubezpieczona przed powstaniem niezdolności do pracy, wykonywała swoje obowiązki tylko przez 1 miesiąc i 12 dni. Wobec powyższego organ nie dał wiary, że zmiana wynagrodzenia dla ubezpieczonej z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę na kwotę 3.500 zł tj. o 1.500 zł więcej, była podyktowana zmotywowaniem pracownika do powrotu na stanowisko pracy po odbytym urlopie macierzyńskim. Organ wskazał, że w świetle zeznań stron wątpliwość budzi również fakt czy ekonomicznie uzasadnionym było zawarcie przez strony w dniu 1 stycznia 2017r. kolejnej umowy o pracę z wynagrodzeniem 3.500zł jeżeli obowiązki z tytułu obydwu umów były identyczne, więc nie wymagały ustalenia wynagrodzenia na wyższym poziomie niż wcześniejsze. Zdaniem organu rentowego na szczególną uwagę zasługiwała różnica wynagrodzeń pracowników firmy(...) s.c., którzy wykonują pracę jako farmaceuci, ale wśród nich są osoby z wyższymi kwalifikacjami oraz na wyższych stanowiskach jak np. kierownik apteki. Ich obowiązki różnią się, ale przyznane przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę są nie sprawiedliwe, zwłaszcza na tle ubezpieczonej wykonującej pracę jako technik farmacji, który zajmuje się sprzedażą leków i podpisaniem recept. W związku z powyższym organ stwierdził, że płatnik składek przy ustaleniu czasu pracy i wynagrodzenia dla ubezpieczonej nie uwzględnił zakresu prac wykonywanych przez nią wcześniej jak i również przez innych pracowników, a tym samym ich równego traktowania. Analizując powyższe ustalenia oraz zgromadzony materiał dowodowy w przedmiotowej sprawie organ uznał iż wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej winno odpowiadać minimalnemu wynagrodzeniu w przeliczeniu do wymiaru czasu pracy tj. 1.750zł brutto miesięcznie z uwagi na charakter pracy i wykonane obowiązki, które nie uległy zmianie .

Odwołania od przedmiotowej decyzji złożyli zarówno płatnik jak i ubezpieczona. Wnieśli o uchylenie zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla ubezpieczonej, od 1 stycznia 2017 r. wynosi 3.500 zł. Nadto odwołujący wnieśli o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odwołań wskazali, że organ pominął przy analizie, że pracownicy mają wynagrodzenia dostosowane nie tylko do swojego wykształcenia, ale przede wszystkim do wykonywanych czynności i ich zakresu. I że nie tylko J. O. ma wynagrodzenia powyżej wynagrodzenia minimalnego. W ocenie odwołujących nie zauważył także, że zakres czynności ubezpieczonej był najbardziej obciążający i wymagający na tle obowiązków innych pracowników. Odwołujący podkreślili, że podpisanie umowy w dniu 1 stycznia 2017 r. nie jest niczym nadzwyczajnym, gdyż biorąc pod uwagę specyfikę rynku farmaceutycznego jest to dzień, w którym trzeba dostosować oprogramowanie apteczne do zmiany refundacji z NFZ, nowych cen leków, inaczej nie byłoby możliwości sprzedaży leków. Czynność ta musi być wykonana pierwszego dnia każdego roku (nie można wykonać jej w grudniu ani dowolnego dnia stycznia), stąd podpisanie umowy w tym dniu było rzeczą normalną bo apteka choć była zamknięta dla klientów to faktycznie wykonywano w niej pracę, aby następnego dnia możliwa była w ogóle sprzedaż leków. Odwołujący nadmienili, iż data w umowie przy miejscowości tj. 2 stycznia 2017 r. stanowi oczywistą omyłkę pisarską pracodawcy, która nie może obciążać pracownika, co zresztą wynika z treści umowy z dnia 1 stycznia 2017 r. Nie jest to żadne antydatowanie. Nie jest to też świadectwo działania dla pozorów, jak przyjmuje organ. Odwołujący podnieśli, że ubezpieczona w chwili podpisania aneksu do umowy ubezpieczona nie wiedziała, że będzie korzystać ze świadczeń chorobowych spowodowanych ciążą bo dotychczasowy przebieg ciąży na to nie wskazywał. Ubezpieczona chciała pracować do rozwiązania, tj. do kwietnia, nie mogła w momencie podpisania umowy przewidzieć (ani ona ani pracodawca), że będzie w ogóle korzystała z zasiłku chorobowego. Późniejszy stan zdrowia był okolicznością, na którą ubezpieczona nie miała wpływu. Na stan zdrowia ubezpieczonej nie miał wpływu też pracodawca. Odwołujący dodali, że w sprawie elementów pozorności wywodzonych przez organ nie można dopatrzeć się ani po stronie pracownika ani po stronie pracodawcy. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął

pracę i rzeczywiście ją wykonywał/ a pracodawca pracę tę przyjmował. Wynagrodzenie ustalono do ilości i jakości wypełnianych zadań w realiach legnickiego rynku pracy.

W odpowiedzi na odwołania organ wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podtrzymano w całości argumenty przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji .

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

J. i R. Ł. prowadzą działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. Przedmiotem działalności gospodarczej jest - prowadzona w punkcie aptecznym w L. oraz w aptece w L. przy ul. (...) (...) - sprzedaż detaliczna wyrobów farmaceutycznych.

W aptece tej zatrudnieni są w niepełnych wymiarach czasu pracy osoby na stanowiskach kierownika apteki z tytułami magistra farmacji .

Każda z tych osób prowadzi własną działalność gospodarczą – aptekę .

W aptece u płatnika składek nie zajmuje się sprzedażą leków . Recepty realizuje tylko wówczas , gdy lek musi być wydany przez magistra farmacji .

W 2016r. wspólnicy spółki cywilnej (...) wykazali w rozliczeniu rocznym :

-J. Ł. – przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości 751120,12zł , koszty uzyskania przychodu w wysokości 701449,12zł oraz dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 49671 zł ,

- R. Ł. - przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości 500746,75zł , koszty uzyskania przychodu w wysokości 467632,75zł oraz dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej 33114zł.

Spółka cywilna (...) jest płatnikiem VAT . W 2016r. i 2017 opłacała należne podatki z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej .

Wnioskodawczyni J. O. ( dawniej J. , ur. (...)) w dniu 21 czerwca 2004 r. uzyskała tytuł technika farmaceuty. Przed zatrudnieniem u płatnika składek wnioskodawczyni odbyła praktykę oraz 2 – letni staż jako technik farmacji. Następnie na stanowisku technika farmacji zatrudniona była kolejno w aptecę (...) w J. w aptecę (...) w L. oraz w (...) w L..

W dniu 16 listopada 2012 r. wnioskodawczyni zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona na stanowisku technika farmacji w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem 1.500 zł. miesięcznie .Przedmiotowa umowa została zawarta na okres próbny tj. do dnia 15 lutego 2013 r.

W dniu 15 lutego 2013 r. ubezpieczona zawarła z płatnikiem składek kolejną umowę o pracę. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas określony tj. do dnia 28 lutego 2015 r. na stanowisku technika farmacji w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem 1.600zł miesięcznie .

W dniu 1 marca 2015 r. ubezpieczona zawarła z płatnikiem składek umowę na czas nieokreślony. Wnioskodawczyni zachowała funkcję oraz wymiar czasu przewidziany w poprzednich umowach. Zgodnie z zapisami ww. umowy wynagrodzenie wnioskodawczyni zostało ustalone 1.750zł miesięcznie .

W dniu 12 grudnia 2016 r. strony aneksem zmieniły warunki umowy o pracę z 1 marca 2015 r. ustalając wynagrodzenie ubezpieczonej na kwotę 2.000zł brutto.

W dniu 1 stycznia 2017 r. ubezpieczona i płatnik składek zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zapisami przedmiotowej umowy wnioskodawczyni zachowała funkcje technika farmacji, jednocześnie ustalono wymiar czasu pracy na poziomie 0,9 etatu. Wynagrodzenie wnioskodawczyni zostało zwiększone do kwoty 3.500 zł. , przy zdaniowym czasie pracy .

### **dowód:**

- akta osobowe wnioskodawczyni: dyplomy, świadectwa pracy, umowy o pracę wraz z aneksami.

W roku 2016 płatnik składek nawiązał współpracę z Domem Pomocy Społecznej w L.. Początkowo DPS obsługiwało jeszcze trzy inne apteki , czyli razem z płatnikiem składek realizacją recept zajmowały się łącznie cztery apteki,.

W grudniu 2016r. płatnik składek dowiedział się , że od 01 stycznia 2017r. Dom Pomocy Społecznej w L. obsługiwać będą trzy apteki, gdyż jedna zaprzestała prowadzenia działalności.

Kiedy płatnik składek w 2016r. zaczął obsługiwać DPS zwiększyła się w istotny sposób ilość recept które były realizowane przez wnioskodawczynię. Miesięcznie było ich około 500 Praktycznie cała obsługa DPS w L. spoczywała na J. O. .

Od jesieni 2014r. do stycznia 2017r. na 1/2 etatu w aptece (...) zatrudniona była E. S. . Posiadała ona wykształcenie wyższe farmaceutyczne , ale przez 25 lat aktywności zawodowej była kierownikiem hurtowni leków . Gdy dowiedziała się , że hurtownia zostanie zlikwidowana starała się zdobyć praktykę w zawodzie magistra farmacji w aptece . Nigdy nie zajmowała się w realizacją recept z DPS. Pracowała w godzinach od 15.00 do 19.00 , a towar w hurtowni przychodził rano .

Wnioskodawczyni leki z DPS pakowała w woreczki . Każdy z nich musiał być opisany imieniem, nazwiskiem pacjenta i oddziałem. Faktury wnioskodawczyni sporządzała imiennie na pacjenta. W fakturze dokonywała rozdziału sposobu płatności na opiekę społeczne i na opiekuna. Recepty przychodziły kilka razy w miesiącu, za każdym razem około pięćdziesiąt recept, a na każdej było wypisanych, do pięciu leków. Na jednego pacjenta czasami była wypisana tylko jedna recepta , a czasami do zrealizowania były trzy recepty. Zdarzały się też recepty dermatologiczne, na około 30 leków raz w tygodniu , które musiały być robione przez wnioskodawczynię w aptece , w L. przy ul. (...) .

W ciągu miesiąca , gdy stan pacjenta się pogarszał, to wnioskodawczyni dostawała do wykonania także recepty do realizacji na tzw. „cito” Ww. recepty musiały być realizowane w pierwszej kolejności, co oznaczało, że leki były zamawiane rano i przychodziły po południu , gdy wnioskodawczyni była jeszcze w pracy .

J. O. sprawdzała na podstawie wyciągu z konta sporządzonego przez płatnika składek wszystkie płatności z DPS , które wpływały na konto – porównując je z wykazem wystawionych faktur , który sporządzała .

W styczniu 2017r. doszedł wnioskodawczyni do obsługi jeszcze jeden oddział w Domu Pomocy Społecznej w L. . Na jednym Oddziale DPS przebywa od 60 do 80 pacjentów . Zwiększył się zakres jej obowiązków , a ponieważ obsługa DPS w L. stanowiła około 80% płatnika składek z inicjatywy wnioskodawczyni strony ustalili od dnia 01 stycznia 2017r. nowe warunki pracy i płacy J. O. .

W dniu 13 lutym 2017r. J. O. stała się niezdolna do pracy . Około 30 tygodnia ciąży zaczęła się rozchodzić blizna po pierwszej cesarce , co było powodem udzielenia wnioskodawczyni zwolnienia lekarskiego.

J. O. urodziła drugie dziecko w 37 tygodniu ciąży (...)

Po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy u płatnika składek , gdzie jest zatrudniona w wymiarze 0,9 etatu za wynagrodzeniem 3.500zł miesięcznie brutto . Część dnia pracy pracuje w punkcie aptecznym w L. , a część w aptece w L. przy ul. (...) .

Od dnia 01 marca 2017r. płatnik składek zatrudnił technika farmacji K.

F. , która zajmowała się : przyjmowaniem towaru , metkowaniem , roznoszeniem towaru i układaniem na półkach oraz realizacją recept i sprzątaniem apteki .

Nie zajmowała się przygotowaniem leków ich przygotowaniem dla każdego pacjenta oddzielnie w imiennie oznaczone opakowania , wypisywaniem imiennych faktur i sprawdzaniem wpływu płatności z recept realizowanych przez płatnika składek dla DPS.

W tym zakresie pod nieobecność J. O. obowiązki te podzielili między siebie i wykonywali wspólnicy spółki

J. O. po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy u płatnika składek , gdzie jest zatrudniona w wymiarze 0,9 etatu za wynagrodzeniem 3.500zł miesięcznie brutto . Część dnia pracy spędza w punkcie aptecznym w L. , a część w aptece w L. przy ul. (...).

#### **dowód :**

- akta ubezpieczeniowe ZUS Oddział w L. ,

- akta osobowe wnioskodawczyni J. O. i K. F. ,

- zeznania świadków : K. F. k.47v-48 e- protokół z rozprawy z dnia 24.01.2018r. 00:22:43- 00:39:16; D. P. k. 48 e-protokół z rozprawy z dnia 24.01.2018r. 00:40:43- 01:19:56 ; L. M. k.76v-77 e- protokół z rozprawy z dnia 23.05.2018r. 00:02:49- 00:10:54; E. S. k.76v-77 e- protokół z rozprawy z dnia 23.05.2018r. 00:12:33- 00:31:15;

- przesłuchanie wnioskodawców : J. Ł. k. k.77-78 e- protokół z rozprawy z dnia 23.05.2018r. 00:33:42- 01:09:22 ; R. Ł. k.78 e- protokół z rozprawy z dnia 23.05.2018r. 01:09:22- 01:31:15,

- pismo Naczelnika Urzędu Skarbowego w L. z dnia 07 lutego 2018r. k. 56.

#### **Sąd zważył co następuje :**

Odwołania zasługiwały na uwzględnienie w całości .

Stosownie do treści art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych 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). Za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi lub ich ustanie i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca, kwotę najniższej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu (ust. 9). Powyższe zasady stosuje się odpowiednio w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku (ust. 10).

Jak wynika natomiast z 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 ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że w dniu 01 stycznia 2017 r. między wnioskodawczynią J. O. a płatnikiem składek doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony zmieniającej dotychczasowe warunki płacy ( wynagrodzenie brutto 3500zł miesięcznie ) i pracy ( wymiar 0,9 etatu) . Bezspornym było również i to, że umowa ta – na zmienionych warunkach - od dnia 01 stycznia 2017r. była realizowana do daty 13 lutego 2017r. tj. do pierwszego

dnia zwolnienia lekarskiego z powodu stanu zdrowia wnioskodawczynie w związku z ciążą – opisanego w ustaleniach faktycznych niniejszego uzasadnienia .

Ponadto w toku przeprowadzonego w sprawie postępowania wyjaśniającego ustalono ,iż po roku pobierania zasiłku macierzyńskiego tj. w kwietniu 2018r. J. O. wróciła do pracy i świadczy ją na rzecz płatnika składek na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 01 stycznia 2017r.

Kwestią sporną między stronami niniejszego postępowania było natomiast ustalenie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych prawidłowo ustalił J. O. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe za okres od 01 stycznia 2017 r. Organ rentowy zakwestionował bowiem zasadność wypłaty świadczenia z ubezpieczenia społecznego na rzecz wnioskodawczynie od kwoty wykazanej w umowie o pracę z dnia 01 stycznia 2017 r., tj. od kwoty 3.500,00 zł brutto miesięcznie argumentując, że zmiana warunków pracy i płacy zawarta między ubezpieczoną a pracodawcą była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę.

Rozstrzygając spór jaki zaistniał na gruncie niniejszej sprawy należy przede wszystkim wskazać, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Nie można pominąć jednak faktu, 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. Tymczasem na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma istotne znaczenie z uwagi na fakt , że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

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, ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidaryzmu ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Innymi słowy, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., sygn. akt III UK 7/09; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., sygn. akt III AUa 398/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 29/13)

W tych okolicznościach, dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień

umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W ocenie Sądu przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że otrzymywanie przez J. O. wynagrodzenia za pracę w wysokości 3.500,00 zł brutto nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że na podstawie umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2017r. J. O. nadal zatrudniona była na stanowisku technika farmacji. Zakres obowiązków powierzonych wnioskodawczyni jest więc adekwatny do jej wykształcenia i wieloletniego doświadczenia zawodowego. W ocenie Sądu istnieje racjonalne wytłumaczenie dlaczego płatnik składek zaoferował wnioskodawczyni – w wyniku podjętej przez nią rozmowy w tym przedmiocie – wyższe wynagrodzenie. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie płatnik składek w 2017r. planował dalszą współpracę z Domem Pomocy Społecznej w L., którego obsługa przynosiła około 80% przychodu firmy. Ponadto od połowy grudnia 2016r. płatnik składek miał wiedzę, że pracy w zakresie obsługi farmakologicznej w/w placówki będzie więcej, gdyż czwarta apteka zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej od dnia 01 stycznia 2017r. W konsekwencji z tego tytułu płatnik składek będzie osiągał wyższe przychody. Jak wynika z zeznań słuchanych w sprawie świadków oraz przesłuchania współników spółki cywilnej od 2016r. jedyną osobą obsługującą umowę z Domem Opieki Społecznej w L. była J. O., która wykonywała w tym zakresie czynności opisane w ustaleniach faktycznych niniejszego uzasadnienia. Zajmowała się dodatkowo sprawdzaniem wpływu płatności z poszczególnych faktur z DPS w L..

Takich czynności nie wykonywała – pod nieobecność wnioskodawczyni – K. F.. W czasie zwolnienia lekarskiego oraz urlopu macierzyńskiego wnioskodawczyni - K. F. pomagała jedynie J. Ł. w zamówieniu i przyjmowaniu leków. Jak wynika z zeznań tego świadka nie była nawet zorientowana na czym polegają dokładnie jednostkowe czynności związane z realizacją recept z DPS i kto w firmie był odpowiedzialny za sprawdzanie tych recept, pod względem prawidłowości ich sporządzenia.

Ponadto w kwietniu 2018r. wnioskodawczyni powróciła do pracy po urlopie macierzyńskim i świadczy ją na warunkach określonym w umowie z dnia 01 stycznia 2018r.

Dodatkowym argumentem świadczącym o tym, że płatnik składek mógł – od 01 stycznia 2017r. - zatrudnić wnioskodawczynię za miesięcznym wynagrodzeniem 3.500,00 zł brutto, jest fakt, że kwota ta nie była nieproporcjonalna do przychodu, jaki płatnik składek uzyskiwał przeciętnie w 2016 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Firma płatnika składek działalność gospodarczą prowadziła od kilku lat i od 2016r. rozwijała swoją działalność oraz nie generowała strat. W tych okolicznościach, zatrudnienie wnioskodawczyni za wynagrodzeniem 3.500,00 zł brutto miesięcznie nie stanowiło istotnego obciążenia dla firmy i mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy. Jest to tym bardziej zauważalne, że płatnik składek miał już około grudnia 2016r. wiedzę na temat, że jego przychody związane z realizacją umowy z Domem Pomocy Społecznej w L..

Reasumując, umowa o pracę zawarta dnia 01 stycznia 2017r. między wnioskodawczynią a pracodawcą nie była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę przy 0,9 etatu.

W konsekwencji Sąd – kierując się treścią art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję jak w pkt. I wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 par. 1 i 2 kpc oraz par. 2 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz.U. z 2015 poz. 1800) .