

Sygn. akt IV U 1271/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Beata Kurowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Alina Dziarkowska

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2018 r. w Olsztynie

na rozprawie

sprawy M. P.

przy udziale zainteresowanego S. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) S. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę

na skutek odwołania M. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 16 sierpnia 2017 r. nr (...) - (...) nr (...)

o d d a l a o d w o ł a n i e

/-/ SSO B. Kurowska

Sygn. akt: IV U 1271/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 16.08.2017 roku, nr: (...), na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 3, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 963 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S. B. wynosi:

- na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe: 02/2017r. – 2.000 zł; 03/2017r. – 1.866,67 zł; od 04/2017r. do 06/2017r. – 0,00 zł;

- na ubezpieczenie zdrowotne: 02/2017r. – 1.725,80 zł; 03/2017r. – 1.610,75 zł; od 04/2017r. do 06/2017r. – 0,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, iż ustalone w umowie o pracę zawartej między stronami wynagrodzenie miesięczne w wysokości: 4.000 zł, a następnie korzystanie przez ubezpieczoną z zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego, w porównaniu z dotychczasowym wynagrodzeniem M. P. u tego pracodawcy świadczy o zamiarze uzyskania przez ubezpieczoną nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem organu rentowego płatnik składek celowo zmienił M. P. warunki pracy i płacy określając w nich wyższe wynagrodzenie, aby w przyszłości odwołująca mogła korzystać z zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego w zawyżonej wysokości. W związku z tym ustaleniem organ rentowy uznał, że podstawę wymiaru składek ubezpieczony winna stanowić kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, która w 2017 roku wynosiła: 2.000 zł, jako odpowiednia dla pełnego wymiaru czasu jej pracy.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się ubezpieczona, wnosząc o jej zmianę i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia wynikającą z zawartej między stronami umowy. W uzasadnieniu wskazała, że ustalenia ZUS są sprzeczne ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie oraz naruszają przepisy prawa materialnego i przepisy postępowania.

Wskazała, że do końca 2016 roku świadczyła pracę dla swojego pracodawcy (...) S. B. w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem: 1850,00 zł brutto. Fakt ten ponad wszelką wątpliwość potwierdza roczna ewidencja czasu pracy, która była przedmiotem kontroli ZUS, a wynika z niej, że od kwietnia do grudnia 2016 roku pracowała średnio 80 godzin miesięcznie, co odpowiada świadczonej przez nią pracy w wymiarze 1/2 etatu. W tym zakresie nie występują żadne wskazywane przez ZUS nieścisłości, a ewentualne podwyższone ilości godzin w poszczególnych miesiącach mogą wskazywać na nadgodziny.

W dniu 30 grudnia 2016 roku wnioskodawczyni podpisała aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym zmianie uległo jej wynagrodzenie z 1 850,00 zł na 4 000,00 zł brutto oraz wymiar czasu pracy z 1/2 etatu na pełny etat. Od dnia 2 stycznia 2017 roku do ostatnich dni lutego 2017 roku świadczyła pracę w pełnym wymiarze godzinowym. Potwierdza to ewidencja czasu pracy za 2017 rok. W tym skarżąca wskazała, że powodem zmiany wymiaru czasu pracy i idącego za tym wynagrodzenia były zwiększone potrzeby pracodawcy związane z rosnącym zapotrzebowaniem na świadczone przez niego usługi. Również wynagrodzenie w wysokości około 2 800 zł netto dla specjalisty z zakresu projektowania w programie (...) nie wydaje się być zbyt wygórowane biorąc pod uwagę niedostatki na rynku pracy i ciągle zmniejszające się bezrobocie. Dowodem na powyższe twierdzenie może być choćby fakt, iż pracodawca wnioskodawczyni nie mógł znaleźć nikogo na jej zastępstwo i zmuszony był zgłosić się do Urzędu Pracy, z którym zawarł umowę na odbywanie stażu przez bezrobotnego, który wykonuje go w ilości godzin odpowiadającej pełnemu etatowi czasu pracy. Jednakże na powyższe zarzuty wnioskodawczyni zwróciła uwagę tylko z najdalej posuniętej ostrożności procesowej zdając sobie w pełni sprawę, że takie elementy umowy o pracę jak wynagrodzenie, czy też wymiar czasu pracy, o ile umowa taka nie zostanie uznana za pozorną, objęte są zasadą swobody umów, wobec czego ZUS nie posiada jakichkolwiek uprawnień, aby ingerować w ich treść, dlatego dziwi oparcie na tej podstawie zaskarżonej decyzji.

W dalszej części odwołująca wskazała, że nie może zgodzić się z rozstrzygnięciem zaskarżonej decyzji, bowiem zgodnie z wpisami z karty ciąży wnioskodawczyni - pierwsze badanie przeprowadzono w dniu 23 stycznia 2017 roku, a więc prawie miesiąc po zmianie umowy o pracę. W takim stanie rzeczy niewątpliwie trudno jest uznać, iż wnioskodawczyni dokonała zmiany umowy ze względu na chęć uzyskania wyższego świadczenia z tytułu zasiłku. Nie powinno to jednak mieć żadnego znaczenia, gdyż nie ma podstaw do kwestionowania dopuszczalności zatrudnienia lub zwiększenia wymiaru czasu pracy przez osobę będącą w ciąży. Sugerowanie przez ZUS, że zachowanie takie mogłoby naruszać zasady współżycia społecznego lub stanowić obejście prawa jest całkowicie chybione. Rozprawiając się z zarzutem naruszenia zasad współżycia społecznego należy wskazać, że ZUS nie określił jakie konkretnie zasady miałyby zostać naruszone przez wnioskodawczynię przy zmianie umowy o pracę. Przy czym należy podnieść, iż musiałyby to być

zasady dotyczące relacji pracownik - pracodawca, gdyż zasady współżycia społecznego odnoszą się tylko do stosunków cywilnoprawnych, których stroną ZUS nie był.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., powołując się na argumenty podniesione w zaskarżonej decyzji, w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie podkreślając, że zarzuty odwołania stanowią wyłącznie polemikę ze stanowiskiem tego organu zawartym w decyzji. W stanie faktycznym zaistniałym na gruncie przedmiotowej sprawy postanowienia zaskarżonej decyzji są zdaniem tego organu zasadne.

W uzasadnieniu wskazał nadto, że odnosząc się do stwierdzenia strony powodowej, że zwiększenie ilości godzin w ewidencji czasu pracy za grudzień 2016 roku świadczy o wykonywaniu przez ubezpieczoną pracy w godzinach nadliczbowych, wskazał, że wyjaśnienie to budzi wątpliwości co do jego wiarygodności. Bowiem za pracę pod normę czasu pracy określoną w umowie winno być naliczone pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych w Kodeksie pracy. Tymczasem, ani listy płac, ani dokument rozliczeniowy zaewidencjonowany na koncie ubezpieczonej dotyczące wynagrodzenia za grudzień 2016 roku nie wskazują na wypłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Organ rentowy podkreślił, że świadczenia z ubezpieczenia chorobowego powinny stanowić ochronę ubezpieczeniową, zabezpieczać materialnie osobę ubezpieczoną zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w okresie niezdolności do pracy, ale nie prowadzić do bezpodstawnego wzbogacenia. Zamiarem ustawodawcy było aby ubezpieczony w czasie niezdolności do pracy otrzymywał świadczenie sprawiedliwe, adekwatne do wysokości zgromadzonych środków tj. wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne. Takie działanie, które ma na celu obejście przepisów w celu uzyskania rażąco wysokich świadczeń prowadzi do pokrzywdzenia innych ubezpieczonych.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje.

Płatnik składek (...) S. B. prowadzi działalność gospodarczą, przedmiotem której jest m.in. handel artykułami wyposażenia lokali mieszkalnych i użytkowych, w tym asortymentem płytek ceramicznych, wyposażenia sanitarnego, armatury i akcesoriów łazienkowych. Powyższy asortyment oferuje w swoim salonie w G., przy ul. (...). Zatrudnia tam kilku pracowników, w tym magazyniera i sprzedawców. Salon jest otwarty w godz. 8.00-18.00

Ubezpieczona M. P., ur. (...), ukończyła Wyższą Szkołę (...) w W., Wydział Architektury, kierunek: architektura wnętrz, uzyskując tytułu zawodowy inżyniera (dyplomu k. 12 plik I akt ZUS).

Od dnia 1.07.2011 roku skarżąca prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą (z dwiema krótkimi przerwami) pod nazwą (...) M. P. w G.. W dniu 13.04.2016 roku wznowiła jej prowadzenie. Z tego tytułu zgłosiła się do ubezpieczenia zdrowotnego (wysokość otrzymywanego wówczas przez skarżącą wynagrodzenia ze stosunku pracy gwarantowała ubezpieczonej zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej).

Od dnia 29.02.2016 roku ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy z (...) Konsorcjum Sp. z o.o. w B. z placówką w G., przy ul. (...) (świadcstwo pracy k. 13 plik I akt ZUS). Na początku kwietnia 2016 roku punkt ten został zlikwidowany, a na jego miejsce powstał nowy pod nazwą: (...) S. B., przy ul. (...) w G.. W związku z likwidacją, S. B. przejął pracowników zatrudnionych w (...) w G.. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku projektanta w połowie wymiaru czasu pracy.

Pierwsza umowa została zawarta na okres próbny od dnia 4.04.2016 roku do dnia 30.06.2016 roku, druga również na czas określony od dnia 1.07.2016 roku do dnia 30.06.2017 roku. W umowie tej strony ustaliły następujące warunki pracy: rodzaj umówionej pracy – projektant, wymiar czasu pracy – 1/2 etatu, wynagrodzenie: minimalne obowiązujące w 2016 roku tj. 1.850 zł brutto (umowa o pracę k. 19 plik I akt ZUS). Aneksem z dnia 30.12.2016 roku zmieniono warunki umowy o pracę od dnia 1.01.2017 roku poprzez zmianę wymiaru czasu pracy z 1/2 na cały etat oraz zmianę wynagrodzenia z 1.850 zł na 4.000zł brutto (aneks na k. 16 plik I akt ZUS).

Dokumentację w tym zakresie przygotowano na polecenie płatnika składek obsługujące go biuro (...) (zeznania M. K. e-protokół z dnia 27.02.2018 roku).

Nadto w dniu 1.05.2016 roku płatnik składek i wnioskodawczyni jako (...) M. P. zawarli na czas nieokreślony umowę o współpracy, w ramach której ubezpieczona zobowiązała się do świadczenia względem (...) usług w zakresie pośredniczenia w zawieraniu przez klientów umów sprzedaży oferowanych przez płatnika towarów. Strony postanowiły, że w tym celu odwołująca będzie promowała towary znajdujące się w ofercie handlowej (...) w ten sposób, że będzie informowała swoich klientów o możliwości zakupu określonego asortymentu w salonie (...). Wynagrodzenie skarżącej za powyższe usługi świadczone na rzecz (...) jest prowizyjne tj. 4% wartości netto towarów sprzedanych w następstwie działań odwołującej (umowa o współpracy k. 126-128 plik I akt ZUS). Z tego tytułu w grudniu 2016 roku wnioskodawczyni otrzymała prowizję w kwocie: 2.355,45 zł, w lutym 2017 roku - 1.324,71 zł brutto (faktury VAT k. 129-130 plik I akt ZUS).

M. P. została zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia w (...) S. B. od dnia 4.04.2016 roku. Według raportów miesięcznych za ubezpieczoną, jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, płatnik składek wykazywał kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w 2016 roku (1.850 zł). Wymiar czasu pracy wynosił wówczas 1/2 etatu. W raporcie imiennym za ubezpieczoną za luty 2017 roku podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyniosła: 4000 zł, a wymiar czasu pracy został zmieniony na pełny etat.

W okresie od dnia 27.02.2017 roku do dnia 31.03.2017 roku płatnik składek wypłacił skarżącej wynagrodzenie za czas choroby.

Od dnia 1.04.2017 roku wnioskodawczyni wystąpiła z roszczeniem wypłaty zasiłku chorobowego w czasie ciąży.

Fakt, że powyższe zmiany wystąpiły niespełna dwa miesiące przed powstaniem niezdolności skarżącej do pracy, wzbudził wątpliwości organu rentowego. Zmiana ta bowiem miała istotny wpływ na wysokość przysługującego odwołującej zasiłku chorobowego, gwarantowała bowiem obliczenie tego zasiłku od wynagrodzenia po zmianie wymiaru czasu pracy.

Do obowiązków skarżącej należało tworzenie wizualizacji łazienek w programie (...) będącym własnością firmy (...) sp. z o.o.. Doradzała także klientom w doborze armatury i wystroju łazienek.

Pracując na 1/2 etatu wykonywała około 30 projektów miesięcznie pracując po 4 godz. dziennie. Projekty łazienek były tworzone klientom nieodpłatnie. Poza godzinami pracy prowadziła swoją działalność, przyprowadzała także klientów do sklepu (...). W 2017 roku projektów było więcej. Nie da się dokładnie wskazać, ile skarżąca w 2017 roku ich wykonała (zeznania odwołującej i płatnika składek e-protokół z dnia 9.01.2018 roku).

Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie płatnik składek w dniu 16.05.2017 roku podpisał umowę z Urzędem Pracy w G. na staż z M. A. na okres od dnia 22.05.2017 roku do dnia 21.11.2017 roku, która przejęła obowiązki ubezpieczonej (umowa o odbywanie stażu k. 122-124 plik I akt ZUS). Robi to samo co wnioskodawczyni, pracuje na tym samym programie komputerowym. Za staż otrzymuje z urzędu około 1.000 zł netto miesięcznie (zeznania płatnika składek e-protokół z dnia 9.01.2018 roku).

Płatnik składek w 2016 roku uzyskał dochód na poziomie: 149.295,21 zł (rozliczenie k. 110 plik I akt ZUS) (zaświadczenie z US k. 36 akt sprawy). Wartość sprzedanych towarów i usług za okres od kwietnia do grudnia 2016r. na przestrzeni poszczególnych miesięcy kształtowała się następująco (rozliczenie k. 110 akt ZUS)

1. 04/2016r. – 2.489,00zł
2. 05/2016r. – 38.754,00zł
3. 06/2016r. – 37.514,00zł

4. 07/2016r. – 47.952,72zł
5. 08/2016r. – 55.627,00zł
6. 09/2016r. – 50.318,00zł
7. 10/2016r. – 53.726,00zł
8. 11/2016r. – 57.454,82zł
9. 12/2016r. – 24.605,00zł

Pierwsze badanie położnicze skarżącej miało miejsce w dniu 23.01.2017 roku. Wnioskodawczyni była wówczas w 9^{1/2}. tygodniu ciąży. W dniu (...) urodziła syna (dokumentacja lekarska k. 40-43 akt sprawy). Badanie poziomu cukru we krwi (glukoza na czczo) wykonała w dniu 10.01.2017 roku. Kilka dni wcześniej robiła test ciążowy (zeznania skarżącej e-protokół z dnia 9.01.2018 roku).

(dowód: plik I-II akt ZUS dot. odwołującej; dokumentacja przedstawiona przez skarżącą k. 8-21, 40-43, 55 akt sprawy; zaświadczenia k. 35 i 38 akt sprawy; zeznania skarżącej i płatnika składek e-protokół z dnia 9.01.2018 roku; zeznania świadka M. K. e-protokół z dnia 27.02.2018 roku)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Odwołanie jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie nie sprowadzał się do ustalenia podlegania przez wnioskodawczynię ubezpieczeniom społecznym, ale podstawy ich wymiaru. W konsekwencji ocenie nie podlega okoliczność, czy wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, ale czy ustalone umową stron wynagrodzenie może stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Istotne dla sprawy było przede wszystkim ustalenie, czy określone i realizowane w ramach umowy o pracę z dnia 30.06.2016 roku aneksowanej od dnia 1.01.2017 roku wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Nie bez znaczenia jest również fakt, czy tak określone wynagrodzenie nie przewyższało rażąco wkładu pracy M. P..

Warto jednakże przed przystąpieniem do analizy niniejszej sprawy przypomnieć wykształconą linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, poruszającą problematykę wygórowanego wynagrodzenia.

Na jej tle nie ma wątpliwości, że organ rentowy czuwający nad prawidłowością wydawanych środków (w interesie osób ubezpieczonych) ma prawo do oceny, czy w konkretnym wypadku zachowanie płatników i ubezpieczonych nie zmierza do obejścia prawa w celu uzyskania zawyżonych świadczeń. Organ rentowy może zatem badać zarówno prawidłowość zatrudnienia, ale i wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Utrwalone w tym zakresie orzecznictwo sądowe podkreśla fakt ścisłego powiązania wysokości wypłacanych przez ten organ świadczeń z wysokością uprzednio opłaconych składek i okresem ich pobierania.

Sąd Najwyższy wyraźnie w tym miejscu podkreśla, że wobec treści art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 kc). Umowa o pracę wywołuje bowiem skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony 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. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana 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 (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05).

Tożsame stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 sierpnia 2010 roku, sygn. akt: II PK 50/10, podkreślając, że godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 kp.

Podkreśla się, 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.).

Sąd Najwyższy wskazuje wprawdzie, że samo skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, również wysokich, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od causa czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Za obejście ustawy nie można uznać także ustalenia przez strony umowy o pracę wysokiego wynagrodzenia. Ustalenie wysokiego wynagrodzenia, nawet gdy już na pierwszy rzut oka jest ono nadmierne, nie jest sprzeczne z prawem, poza szczególnymi przypadkami, gdy jego wysokość jest limitowana przez przepisy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05).

Jednakże powyższe nie oznacza akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (np. urodzeniem dziecka) przy ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.10.2005 roku, II UK 43/05 (OSNP 2006/15-16, OSP 2007/6/74) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 14.02.2012 roku, III AUa 1477/11 – Lex nr 1135412).

W realiach niniejszej sprawy strony początkowo zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 4.04.2016 roku do dnia 30.06.2016 roku, a następnie drugą umowę na czas określony od dnia 1.07.2016 roku do dnia 30.06.2017r. w połowie wymiaru czasu pracy z minimalnym wynagrodzeniem 1.850 zł brutto miesięcznie, po czym, ustalając, że

skarżąca jest w ciąży, aneksowała zawartą umowę o pracę od dnia 1.01.2017 roku w zakresie ustalonego wymiaru czasu pracy do pełnego etatu i wynagrodzenia do kwoty: 4.000 zł, zmieniając ją diametralnie. Samo podwyższenie wynagrodzenia w przypadku osoby, która wykonuje zatrudnienie nie ma bowiem aż takiego wpływu na wysokość podstawy wymiaru świadczeń i wysokość tych świadczeń np. zasiłku chorobowego. Dlatego też strony podjęły działania zmierzające do obejścia przepisu art. 36 ustawy zasiłkowej nakazującego wyliczenie podstawy wymiaru zasiłku z ostatnich 12-tu miesięcy zatrudnienia. Takie rozwiązanie jest korzystne dla ubezpieczonej, bowiem zgodnie art. 40 ustawy zasiłkowej, w razie zmiany umowy o pracę polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy.

W rozpoznawanej sprawie opisywany powyżej problem wystąpił. Wnioskodawczyni będąc w ciąży (w dniu 23.01.2017 roku była w 9½. tygodniu ciąży, przy czym badanie poziomu cukru we krwi wykonała w dniu 10.01.2017 roku, a kilka dni wcześniej robiła test ciążowy) aneksowała zawartą uprzednio umowę o pracę ustalając zwiększony do pełnego wymiar czasu pracy oraz nowe wyższe wynagrodzenie na poziomie: 4.000 zł brutto miesięcznie. Po dwóch miesiącach jej pracy wystąpiła u niej niezdolność do pracy w czasie ciąży, początkowo finansowana ze środków pracodawcy, a od dnia 1.04.2017 roku wnioskodawczyni wystąpiła z roszczeniem wypłaty zasiłku chorobowego w czasie ciąży.

Do czasu aneksowania umowy o pracę wnioskodawczyni była zatrudniona u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku w połowie wymiaru czasu pracy i z minimalnym wynagrodzeniem.

Według deklaracji stron umowy zmiany w zakresie wymiaru i wynagrodzenia skarżącej od dnia 1.01.2017 roku były spowodowane zwiększeniem zapotrzebowania klientów płatnika na wykonywanie projektów łazienek będących w zakresie obowiązków skarżącej.

Tymczasem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w żaden sposób nie potwierdził twierdzeń w tym zakresie. Płatnik składek (ani wnioskodawczyni) nie przedłożył żadnych dowodów świadczących o wzroście zamówień na wizualizację łazienek od dnia 1.01.2017 roku, w tym nie przedłożył żadnego rejestru tych projektów, bowiem jak sam wskazał – nie był taki prowadzony. Także wysokość osiągniętych przez niego przychodów z tytułu prowadzonej działalności na przełomie za rok 2016 nie potwierdziła tych twierdzeń. Z rozliczenia sporządzonego przez Biuro (...) wynika, że wartość sprzedanych towarów i usług wahała się na różnych poziomach w zależności od danego miesiąca. I tak w kwietniu wyniosła 2.489,00zł, w maju wzrosła do 38.754zł, w czerwcu spadła do kwoty 37.514zł, w lipcu i w sierpniu wzrosła do kwot odpowiednio 47.952,72zł i 55.627zł, by ponownie ulec zmniejszeniu do kwoty 50.318zł we wrześniu. W październiku i listopadzie ponownie wzrosła do kwot 53.726zł i 57.454,82zł i ostatecznie w grudniu wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 24.605zł. Wynika z tego także, że w miesiącu grudniu, kiedy strony podjęły decyzję o aneksowaniu umowy o pracę wartość sprzedanych towarów i usług spadła ponad połowę z porównaniu z poprzednimi miesiącami.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby rodzaj, ilość czy charakter wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy od dnia 1.01.2017 roku uzasadniał zwiększenie jej wymiaru czasu pracy i przyznanie wysokiego wynagrodzenia. Wprawdzie z twierdzeń stron, jak wyżej wskazano, wynika, że rozszerzył się zakres jej obowiązków związany z projektowymi potrzebami klientów, ale materiał dowodowy wyjaśnień tych nie potwierdza. Materiał dowodowy nie dał także podstaw do określenia - ile projektów i jakie zostały w istocie sporządzone przez skarżącą. Na tą okoliczność strony nie przedstawiły żadnego dowodu.

Wskazać także należy, że w kolejnym okresie w czasie niezdolności skarżącej do pracy spowodowanej stanem ciąży jej obowiązki na rzecz płatnika składek z powodzeniem wykonywała M. A. skierowana do pracy przez Urząd Pracy w G. za około 1.000 zł miesięcznie (umowa o odbywanie stażu k. 122-124 plik I akt ZUS).

W tym stanie rzeczy Sąd ocenił, że podjęte z dniem 1.01.2017 roku obowiązki pracownicze skarżącej nie były na tyle doniosłe, aby uzasadnić zwiększenie wymiaru czasu jej pracy i dotychczasowego wynagrodzenia.

Chronologia zdarzeń w realiach rozpoznawanej sprawy prowadzi do ustalenia, że przyznane skarżącej wynagrodzenie zostało zwiększone od 1.01.2017 roku wyłącznie na potrzeby jej ówczesnego stanu. Nie bez znaczenia pozostaje

przy tym fakt, że data pierwszych badań wykonanych przez ubezpieczoną w ciąży praktycznie pokrywa się z datą aneksowania umowy o pracę.

Na wzajemne relacje stron wskazuje także fakt, że od dnia 1.05.2016 roku współpracują w ramach prowadzonych przez siebie działalności gospodarczych na podstawie zawartej na czas nieokreślony umowy o współpracy, w ramach której ubezpieczona zobowiązała się do świadczenia względem (...) usług w zakresie pośredniczenia w zawieraniu przez klientów umów sprzedaży oferowanych przez płatnika towarów. Strony postanowiły, że w tym celu odwołująca będzie promowała towary znajdujące się w ofercie handlowej (...) w ten sposób, że będzie informowała swoich klientów o możliwości zakupu określonego asortymentu w salonie (...). Wynagrodzenie otrzymuje prowizyjne.

Wątpliwości budzi także, jak zasadnie podnosił organ rentowy, rzetelność prowadzonej przez płatnika składek dokumentacji pracowniczej. Z informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 06.04.2016r. i z 01.07.2016r. wynika, że skarżącą obowiązuje 8 godzinna dobową normą czasu pracy oraz przeciętnie 40 godzin w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, podczas gdy w umowie o pracę z dnia 01.04.2016r. i z dnia 30.06.2016r. strony określiły wymiar czasu pracy 1/2 etatu. Ponadto z przedłożonej do organu rentowego ewidencji czasu pracy za miesiąc luty wynika, że skarżąca pracowała w dniu 27 i 28 lutego 2017r., podczas gdy w tych dniach skarżąca była już niezdolna do pracy. Co istotne ma potrzeby postępowania sądowego skarżąca przedłożyła kopie listy obecności za miesiąc luty 2017r. gdzie w dniach 27 i 28 lutego widnieje już zapis –L4.

Opisane okoliczności uzasadniają zatem twierdzenie, że ustalenie wynagrodzenia we wskazanym aneksie nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Wynagrodzenie na poziomie 4.000 zł przy ilości wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy od dnia 1.01.2017 roku, nie jest w ocenie Sądu adekwatne do wykonywanej przez nią pracy.

W tych okolicznościach wynagrodzenie skarżącej nie jest wynagrodzeniem godziwym. Dlatego też zawarcie w aneksie do umowy o pracę z dnia 30.12.2016 roku wynagrodzenia w powyższej wysokości i przy zwiększonym wymiarze czasu pracy jest nadużyciem prawa i nie zasługuje na jego ochronę.

Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom przesłuchanego w sprawie świadka M. K., albowiem zostały one potwierdzone w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym.

Nie podzielił natomiast twierdzeń skarżącej i płatnika składek co do okoliczności, w których wskazywali, że warunki wynagradzania ustalone aneksem z grudnia 2016 roku wynikały z potrzeb pracodawcy spowodowanych zwiększeniem zapotrzebowania na projekty wykonywane przez skarżącą. Twierdzeniom w tym zakresie przeczą pozostałe zgromadzone w sprawie dowodowy, w szczególności dokumentacja księgowa przedłożona organowi rentowemu. Trudno jest przy tym odnieść się do sporządzonego samodzielnie przez płatnika składek zestawienia sprzedaży za okres od marca 2016r. do kwietnia 2017r. albowiem kwoty tam zawarte w żaden sposób nie odpowiadają zestawieniu sporządzonemu przez biuro (...).

Biorąc wszystkie powyższe okoliczności pod uwagę Sąd uznał, że brak jest podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji.

W tym stanie rzeczy Sąd na mocy art. 477¹⁴ § 1 kpc orzekł jak w wyroku.

/-/ SSO Beata Kurowska