

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 lipca 2022 r. w Warszawie

sprawy A. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

przy udziale zainteresowanej (...) Sp. z o.o. w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania A. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 3 sierpnia 2018 r. znak (...) -O- (...)

oddala odwołanie.

## UZASADNIENIE

**Skarżoną decyzją z 3 sierpnia 2018 r. nr (...) -O- (...)** Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla A. M. z tytułu umowy o pracę z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. w L. wynosi za maj 2018 r. na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) – 1.418,67 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne – 1.224,17 zł. W uzasadnieniu decyzji ZUS wskazał, że postępowanie wyjaśniające przeprowadzone w sprawie dowiodło wykonywania przez A. M. obowiązków służbowych, jednak nie wskazuje na zmianę w zakresie wykonywanych zadań. Zdaniem organu rentowego wątpliwość budziło ustalenie wynagrodzenia na poziomie 4.300 zł brutto, przy zmniejszonym do 4/5 etatu wymiarze czasu pracy, co w przełożeniu na pełny etat dałoby kwotę 5.375 zł, tj. niemal dwukrotnie wyższą niż kwota poprzednio ustalona t. j. 2.800 zł, tym bardziej, że wynagrodzenie osoby, która zastąpiła A. M. było znacznie niższe. ZUS przywołał również fakt, że wynagrodzenie pozostałych pracowników spółki kształtowało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia, przy uwzględnieniu pełnego wymiaru czasu pracy. Zdaniem organu rentowego, opieka nad stażystą nie mogła być faktyczną przyczyną zwiększenia ubezpieczonej płacy zasadniczej, bo staż rozpoczął się 1 marca 2018 r., czyli na miesiąc przed zwiększeniem płacy zasadniczej odwołującej się. Organ rentowy podkreślił przy tym, że A. M. prowadziła działalność gospodarczą od 1 grudnia 2015 r., zaś od 23 listopada 2017r. podjęła zatrudnienie w wymiarze połowy etatu u innego płatnika składek, a zatem trudno dać wiarę, że dopiero od 1 kwietnia 2018 r., tj. na 20 dni przed zwolnieniem lekarskim, zaistniały okoliczności uzasadniające zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Zdaniem ZUS zwiększenia wynagrodzenia nie uzasadnia zwiększenie przychodów płatnika, skoro wynagrodzenie pozostałych pracowników spółki utrzymywało się na poziomie płacy minimalnej, pomimo podobnego stażu w firmie, np. pobory przedstawiciela handlowego B. Z., zaś w spółce przyjętą praktyką gratyfikacji zaangażowania pracownika było przyznawanie premii uznaniowych. Zawarcie aneksu do umowy o pracę w dniu 22 marca 2018r. miało jednocześnie bezpośrednie przełożenie na wysokość zasiłku chorobowego, do którego ubezpieczona była uprawniona A. M. w związku z niezdolnością do pracy od 20 kwietnia 2018 r. – przy wyliczeniu

podstawy wymiaru zasiłku jako średniej z ostatnich 12 miesięcy, wynosiłaby ona 2.750 zł, zaś wskutek zawarcia aneksu, w którym został zmieniony wymiar czasu pracy – podstawa ta wynosiła 4.300 zł, co zdaniem ZUS przemawiało za oceną, że wysokość wynagrodzenia w niepełnym wymiarze czasu pracy została przez strony ustalona wyłącznie po to, aby uzyskać świadczenie chorobowe od wyższej podstawy (decyzja z 3.08.2018 r. k. 115-120 a.r.).

**A. M.** w dniu 18 września 2018 r. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z 3 sierpnia 2018 r., nr (...) -O- (...) w przedmiocie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Odwołująca wniosła o zmianę skarżonej decyzji poprzez uznanie, że podstawę wymiaru jej składek w okresie zatrudnienia w spółce (...) sp. z o.o. od 1 maja 2018 r. stanowiła kwota 4.300 zł, tj. kwota wynagrodzenia określona w aneksie do umowy o pracę z 22 marca 2018 r. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że była zatrudniona u płatnika składek od lutego 2017 r. na stanowisku księgowej i kadrowej, początkowo na pełny etat, a od 1 kwietnia 2018 r. w wymiarze 4/5 etatu. Jej wynagrodzenie w spółce stopniowo rosło, a zawarcie aneksu z 22 marca 2018 r. było efektem dłuższych negocjacji, prowadzonych przez nią z pracodawcą, w celu dostosowania wysokości wynagrodzenia do realiów rynkowych dla stanowiska księgowej i kadrowej. Ubezpieczona podkreśliła, że nie było jej intencją wyłącznie uzyskanie wyższych świadczeń zdrowotnych, bowiem nie planowała korzystać z zasiłku chorobowego, lecz było to związane z leczeniem długotrwałej depresji. Spółkę zaś było stać na wypłacanie odwołującej wynagrodzenia w ustalonej wysokości, bowiem jej przychód w kwietniu 2018 r. wyniósł 2.600.000 zł (odwołanie k. 2-3 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z 8 października 2018 r. **organ rentowy** wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie k. 7-9 a.s.).

Płatnik składek nie zajął stanowiska w sprawie (pismo k. 30 a.s.).

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

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w L. została zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców w dniu 21 stycznia 2013 r. Spółka zajmuje się prowadzeniem sieci sklepów spożywczych. Od czasu zarejestrowania spółki, do maja 2018 r. prezesem zarządu była M. T. (1) – sprawowała zarząd jednoosobowo, przy czym pełnomocnictwem do reprezentowania spółki, m.in. w zakresie spraw kadrowych, dysponował M. M. – brat i wspólnik M. T. (1). W 2017 r. spółka odnotowała zysk w wysokości 17.196,95 zł (wydruk z KRS k. 41-43 a.s., pełnomocnictwo k. 53 a.s., bilans za 2017 r. k. 93 a.s., rachunek zysków i strat za 2017 r. k. 94 a.s., zeznania świadka M. T. (1) k. 143-148 a.s.).

A. M. ukończyła policealną szkołę zawodową w zawodzie technik – ekonomista o specjalności finanse i rachunkowość oraz studia licencjackie na kierunku turystyka i rekreacja. W lutym 2014 r. uzyskała certyfikat specjalisty ds. rachunkowości, a w grudniu 2016 r. – zaświadczenie kwalifikacyjne w obrębie zawodu specjalisty ds. kadr i wynagrodzeń, według wymagań określonych przez Stowarzyszenie (...) w Polsce. Od grudnia 2015 r. prowadziła działalność gospodarczą, ponadto od 15 września 2015 r. do 31 stycznia 2017 r. była zatrudniona na stanowisku księgowej w (...) Sp. z o.o. – spółce, w której prezesem był M. M. (świadczenie pracy k. 67 a.r., dyplomy k. 72-73 a.r., zaświadczenia k. 74-75 a.r.).

Ze względu na sytuację finansową spółki (...), zarząd dokonał transferu pracowników do spółki (...) sp. z o.o. – odwołująca została zatrudniona w (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2017 r. – na stanowisku Księgowa/kadrowa, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł brutto miesięcznie. Aneksem z 1 lutego 2017 r. podwyższono wynagrodzenie odwołującej od 1 marca 2017 r. do kwoty 2.500 zł brutto, a aneksem z 27 lipca 2017 r. – do kwoty 2.800 zł brutto miesięcznie. Umowy o pracę w imieniu spółki podpisywała M. T. (1), jednak decyzję o zatrudnieniu ubezpieczonej i warunki umów negocjował z pracownikami M. M. (umowa o pracę, aneks z 1.02.2017 r., aneks z 27.07.2017 r. – nienumerowane karty części B a.o., zeznania świadka M. T. (1) k. 143-147 a.s.).

W kolejnym aneksie do umowy o pracę, zawartym 22 marca 2018 r. ustalono, że od 1 kwietnia 2018 r. wynagrodzenie A. M. będzie wynosiło 4.300 zł brutto miesięcznie, a wymiar czasu pracy zmniejszono do 4/5 etatu (aneks z 22.03.2018 r. – nienumerowane karty części B a.s.).

Do obowiązków służbowych ubezpieczonej należało prowadzenie dokumentacji pracowniczej (akt osobowych), sporządzanie umów o pracę, wypowiedzeń umów o pracę, świadectw pracy, sporządzanie umów cywilnoprawnych, ewidencja zwolnień lekarskich, rozliczanie delegacji pracowniczych, sporządzanie list płac, prowadzenie rejestru podatku VAT, prowadzenie ewidencji środków trwałych, udział w sporządzaniu sprawozdań finansowych wg określonych standardów, sporządzanie i wysyłanie deklaracji PIT, CIT, VAT i ZUS, terminowe i prawidłowe prowadzenie ewidencji księgowej, księgowanie operacji gospodarczych na podstawie dostarczonych dokumentów wg obowiązującej w jednostce polityki rachunkowości, potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami. Powyższe czynności A. M. wykonywała nie tylko na rzecz (...) sp. z o.o. ale również na rzecz innych spółek, z którymi płatnik składek był związany współpracą, było to ok. 10 podmiotów. Odwołująca jako pełnomocnik zainteresowanej spółki reprezentowała ją podczas kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach 2 i 10 października, 17 listopada, 7 i 28 grudnia 2017 r. (zakres obowiązków – nienumerowane karty części B a.o., rozliczenia kosztów podróży służbowych k. 37-42 a.r., polecenia księgowania k. 43-50 a.r., protokół kontroli k. 52-53 a.r.).

Od lutego 2017 r. do marca 2018 r. odwołująca pracowała po 8h dziennie, zaś od 1 kwietnia 2018 r. – 6h 24 min. Jej pracę nadzorował M. M. (zestawienie czasu pracy k. 24-36 a.r., zeznania świadka M. T. (1) k. 143-147 a.s.).

Na podstawie umowy z 21 lutego 2018 r., na staż u płatnika składek została skierowana J. P.. Staż miał się odbywać w terminie od 26 lutego do 25 sierpnia 2018 r. Stażystka zajmowała się wprowadzaniem dokumentów do systemu elektronicznego, segregowaniem dokumentów wg daty – co było istotnym obciążeniem pracowników księgowości. Opiekunem stażu została odwołująca i początkowo zajęła się szkoleniem stażystki, lecz ze względu na jej zwolnienie lekarskie, w dniu 5 czerwca 2018 r. funkcję opiekuna stażu powierzono B. Z. (lista obecności k. 80-81 a.r., umowa o staż k. 86-87 a.s., aneks k. 91 a.s., zeznania świadka M. T. (1) k. 144-147 a.s., zeznania odwołującej k. 162-165 a.s.).

A. M. była niezdolna do pracy w okresach od 24 września do 3 października 2017 r. – kiedy to przebywała w szpitalu i straciła ciążę. W grudniu 2017 r. ubezpieczona podjęła pracę w firmie nie związanej z M. T. (1) i M. M., a następnie w lutym 2018 r. poinformowała M. M. o chęci ograniczenia godzin pracy, co doprowadziło do zawarcia aneksu w dniu 22 marca 2018 r. Od 20 kwietnia do 30 października 2018 r. odwołująca korzystała ze zwolnień lekarskich wydanych przez lekarza psychiatrę w związku z leczeniem epizodu depresyjnego (zwolnienia lekarskie – nienumerowane karty a.o., zaświadczenie lekarskie k. 32 a.s., dokumentacja medyczna k. 214-215 a.s., opinia biegłego J. W. k. 250-254 a.s.).

W czasie, gdy A. M. była zatrudniona u płatnika składek, pracowali tam również I. J. na stanowisku kasjer-sprzedawca z wynagrodzeniem 2.000 zł (wówczas w okresie urlopu macierzyńskiego), B. Z. jako przedstawiciel handlowy z wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł oraz M. T. (2), zatrudniony jako asystent ds. sprzedaży w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem początkowo 357,95 zł, a ze wzrostem płacy minimalnej – 525 zł. Od czerwca 2018 r. spółka zatrudniła księgowego K. P. z wynagrodzeniem w kwocie 2.774,96 zł, który częściowo przejął obowiązki A. M. – z zakresu księgowości, zaś obowiązki ubezpieczonej z zakresu obsługi kadrowej zostały zlecone ponownie (...) sp. z o.o. (listy płac k. 7-19 a.r., umowy o pracę k. 59-66, zeznania świadka M. T. (1) k. 143-147 a.s.). W spółce funkcjonował regulamin wynagradzania, zgodnie z którym pracownicy za należyte i sumienne wykonywanie obowiązków otrzymywali premie uznaniowe. A. M. otrzymywała premie w następujących wysokościach: listopad 2017 r. – 200 zł, grudzień 2017 r., styczeń 2018 r. – 100 zł, luty 2018 r. – 669,49 zł, marzec 2018 r. – 648 zł (listy płac k. 7-19 a.r., zeznania świadka M. T. (1) k. 143-147 a.s., regulamin wynagradzania k. 186-187 a.s.).

Pismem z 10 listopada 2018 r. (...) sp. z o.o. wypowiedziała A. M. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. na skutek nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej od 1 listopada 2018 r. Z uwagi na brak kontaktu pracownicy z zakładem pracy i niepodjęcie kroków zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca potraktował zachowanie odwołującej jako porzucenie pracy (rozwiązanie umowy – nienumerowane karty części C a.o.).

Ubezpieczona w okresie zwolnienia lekarskiego po 20 kwietnia 2018 r. przeprowadziła się z L. do W.. Obecnie A. M. jest zatrudniona w dwóch (...) firmach – w biurze rachunkowym i w firmie sprzątającej, jej wynagrodzenie wynosi łącznie 6.200 zł brutto (zeznania odwołującej k. 161-166 a.s.).

Pismem z dnia 13 czerwca 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. zobowiązał (...) sp. z o.o. do przesłania dokumentacji kadrowej i dokumentów potwierdzających pracę A. M. oraz do wyjaśniania, czym była spowodowana zmiana wysokości wynagrodzenia od kwietnia 2018 r. Płatnik składek poinformował, że było to spowodowane znaczną poprawą sytuacji ekonomicznej pracodawcy, dynamicznym rozwojem firmy i zwiększeniem ilości pracy i zakresu obowiązków na stanowisku księgowej/kadrowej, m.in. opieka i szkolenie stażysty na stanowisku księgowej. Spółka dodatkowo w dniu 17 lipca 2018 r. wyjaśniła, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy A. M. nastąpiło na jej wniosek z powodu innych zobowiązań, m.in. prowadzonej działalności gospodarczej. Zmiana ta została wprowadzona po zatrudnieniu i przeszkoleniu stażystki, która pod nadzorem odwołującej wykonywała część obowiązków w celu przyuczenia do zawodu księgowej. Sytuacja ta spowodowała zmianę zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz wzrost wynagrodzenia A. M., które było w spółce uzależnione m.in. od stażu pracy i zaangażowania pracownika. Spółka wskazała ponadto, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej, księgowość w spółce była prowadzona przez biuro rachunkowe, zaś w okresie absencji A. M., jej obowiązki służbowe wykonywał częściowo K. P. (pismo ZUS z 13.06.2018 r. k. 2 a.r., pisma (...) sp. z o.o.: z 20.06.2018 r. k. 3 a.r., z 17.07.2018 r. k. 57 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, zeznań świadka M. T. (1) i częściowo zeznań odwołującej się A. M..

Dokumenty, które stały się podstawą dokonanych ustaleń, zostały ocenione jako wiarygodne, nadto strony sporu dokumentów nie kwestionowały ani w zakresie ich formy, ani treści.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. T. (1). Świadek opisała politykę spółki w zakresie wynagradzania pracowników, organizację pracy w spółce i związanej z nią (...) sp. z o.o., a także potwierdziła świadczenie pracy na rzecz płatnika składek przez A. M., w tym również opisała zakres czynności, jaki powierzono ubezpieczonej, wskazując przy tym, że począwszy od 1 kwietnia 2018 r. nie doszło do zwiększenia obowiązków odwołującej się – przeciwnie, część obowiązków związanych z porządkowaniem dokumentów i wprowadzaniem ich do systemów przejęła od ubezpieczonej stażystka.

Zeznaniom odwołującej Sąd dał wiarę w części, kwestionując jej zeznania w części dotyczącej nadmiaru obowiązków służbowych co skutkowało świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych oraz wynegocjowaniem jednoczesnej podwyżki i obniżenia wymiaru czasu pracy. Zauważyć należy, że zeznania w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych nie znalazły potwierdzenia w podpisywanych przez ubezpieczoną listach obecności, a nadto były w ocenie Sądu nielogiczne – ubezpieczona bowiem poza pracą w (...) sp. z o.o. była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu u innego pracodawcy oraz prowadziła również własną działalność gospodarczą, na co nie mogłaby znaleźć czasu, pracując jak wskazała po 10-12 godzin dziennie w (...) sp. z o.o. Ponadto, gdyby ubezpieczona faktycznie była tak nadmiarowo obciążona pracą w zainteresowanej spółce, ograniczenie wymiaru jej etatu do 4-5 i wymiaru czasu pracy do 6 godzin i 24 minut dziennie należałoby z perspektywy pracodawcy ocenić jako działanie nieracjonalne, skoro nie została w tym okresie zatrudniona osoba, która mogłaby w znacznym stopniu przejąć część obowiązków A. M..

W toku postępowania Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego specjalisty z zakresu psychiatrii J. W., który w opinii z 14 października 2021 r. potwierdził, że A. M. w okresie od 20 kwietnia do 31 października 2018 r. była niezdolna do pracy. W ocenie Sądu opinia ta była rzetelna, logiczna i dostatecznie uzasadniona i stanowiła pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika odwołującej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu statystyki na okoliczność ustalenia, czy ustalone od kwietnia 2018 r. wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 4.300 zł brutto odpowiadało przeciętnym wynagrodzeniom oferowanym pracownikom na terenie kraju, a w szczególności L., zajmującym tożsame stanowiska, tj. księgowego rozszerzone o obowiązki kadrowe. Zdaniem Sądu przeprowadzenie

tego dowodu było zbędne, ponieważ istotą sporu w przedmiotowej sprawie było odniesienie wysokości wynagrodzenia A. M. do powierzonych jej obowiązków i odpowiedzialności, na tle wynagrodzeń pozostałych pracowników zainteresowanej spółki i kondycji finansowej spółki. Dopiero po udowodnieniu zasadności powyższego miałyby znaczenie, czy ustalone wynagrodzenie znajduje uzasadnienie rynkowe, do czego jednak w niniejszej sprawie nie doszło.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie A. M. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. nr (...) -O- (...) z 3 sierpnia 2018 r. było niezasadne.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył wysokości wynagrodzenia A. M., przewidzianego w aneksie do umowy o pracę z 22 marca 2018 r. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423, dalej: u.s.u.s.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. 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 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., 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. Zgodnie zaś art. 20 ust. 1 u.s.u.s., 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.

Na podstawie skarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował przewidziane w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie odwołującej jako podstawę wymiaru składek, twierdząc, że ustalenie przez strony wynagrodzenia w kwocie 4 300 zł brutto przy jednoczesnym zmniejszeniu wymiaru czasu pracy do 4/5 etatu było celowym działaniem, mającym na celu uzyskanie świadczenia z ubezpieczenia chorobowego od wyższej podstawy wymiaru składek. Dokonując wskazanego zabiegu organ rentowy skorzystał z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że autonomia stron umowy 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. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. 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 (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.03.2018r., III AUa 963/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.09.2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16.10.2013r., III AUa 294/13). W związku z powyższym

ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4.08.2005r., II UK 16/05; z 9.08.2005r., III UK 89/05; z 6.02.2006r., III UK 156/05; z 5.06.2009r., I UK 19/09).

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy 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. Sam cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać 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 i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna w części ustalającej wygórowane, niesprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27.04.2005r., II UZP 2/05; wyroki Sądu Najwyższego z 18.10.2005r., II UK 43/05, z 12.02.2009r., III UK 70/08). Zgodnie bowiem z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2014r. I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1996r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999r. I PKN 456/99).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe w celu weryfikacji prawidłowości skarżonej decyzji. Wynikiem powyższego było ustalenie, że nie zostało potwierdzone, aby A. M. była obciążona obowiązkami w taki sposób, który uzasadniałby jednoczesne obniżenie wymiaru czasu pracy i niemal dwukrotne podwyższenie jej wynagrodzenia. Sąd uznał wręcz, że twierdzenia ubezpieczonej w tym zakresie są wewnątrznie sprzeczne. Postępowanie dowodowe nie dowiodło bowiem, aby A. M. była nadmiernie obciążona obowiązkami w okresie od 1 kwietnia 2018 r., w tym zakresie jedynym dowodem były zeznania ubezpieczonej, które nie znajdowały oparcia w innych dowodach. Przeciwnie – z dokumentów w postaci list obecności, które odwołująca podpisywała u pracodawcy wynika, że wykonywała pracę do 31 marca 2018 r. w wymiarze po 8 godzin dziennie, a od 1 kwietnia 2018 r. – po 6 godzin i 24 minuty. Z przedstawionego przez spółkę regulaminu wynagradzania ani z zeznań świadka M. T. (1) nie wynika również, aby spółka (...) wynagrodzenie za nadgodziny w premiach uznaniowych. Jednocześnie, jak już wskazano, działanie pracodawcy polegające na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy ubezpieczonej w sytuacji, gdy A. M. miała być obciążona pracą ponad miarę byłoby działaniem nieracjonalnym, skoro nie było innej osoby zatrudnionej wówczas w spółce na stanowisku księgowej czy kadrowej, która mogłaby przejąć pozostałą część obowiązków.

Zauważyć jednocześnie należało, że w spółce od 26 lutego 2018 r. pracowała stażystka, którą opiekowała się i szkoliła A. M.. Stażystka przejęła część obowiązków związanych z księgowością, przy czym ze względu na brak doświadczenia

były to przynajmniej w początkowym okresie stażu obowiązki związane raczej z porządkowaniem dokumentów niż merytoryczne. Niemniej, w ocenie Sądu to właśnie pomoc stażystki doprowadziła do umożliwienia zmniejszenia wymiaru czasu pracy A. M..

Zdaniem Sądu wynagrodzenie na poziomie 4. 300 zł brutto jest nieadekwatne do obowiązków wynikających z tego, że ubezpieczona świadczyła od 1 kwietnia 2018 r. pracę w wymiarze 4/5 etatu, tym bardziej, że kwota ta znacząco odbiega od wynagrodzeń pozostałych pracowników (...) sp. z o.o., które były zbliżone wysokością do pensji minimalnej. W tym kontekście nie może umknąć z pola widzenia fakt, że niedługo po zawarciu i wejściu w życie aneksu do umowy o pracę z 22 marca 2018 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy z powodu depresji, na którą – jak sama zeznała – cierpiała od października 2017 r. Ubezpieczona zatem oczekując na wizytę u lekarza psychiatry mogła się spodziewać, że zostanie uznana za niezdolną do pracy, co potwierdził na rozprawie w dniu 19 marca 2019 r. pełnomocnik zainteresowanej spółki (...), który nadzorował pracę A. M. i negocjował z nią kwestie związane z jej stosunkiem pracy. Na rozprawie w dniu 19 marca 2019r. M. M. stwierdził wprost, że ubezpieczona wiedziała, „że będzie korzystała ze zwolnienia lekarskiego i dlatego poszliśmy jej na rękę i podwyższyliśmy jej wynagrodzenie zasadnicze i zmniejszyliśmy jej etat. Chcieliśmy, żeby dostawała większe świadczenie z ZUS-u. Ubezpieczona prosiła nas, żeby zmienić jej tę umowę, żeby mogła dostawać większe świadczenie” .

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji było zasadne. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd nie znalazł podstaw do uznania wynagrodzenia A. M. na poziomie 4.300 zł brutto za adekwatne do ilości obowiązków księgowej i kadrowej od 1 kwietnia 2018 r., uznając aneks z 22 marca 2018 r. w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za zawarty z naruszeniem zasad współzycia społecznego, zwłaszcza, że płatnik składek i ubezpieczona działali w porozumieniu, w celu zapewnienia ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego w okresie przewidywanej niezdolności A. M. do pracy.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie było niezasadne, co skutkowało jego oddaleniem, o czym Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł w sentencji wyroku.