

*Sygn. akt VII U 1414/21*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2022 r. w Warszawie

sprawy P. S.

z udziałem M. Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania P. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 16 sierpnia 2021 r., nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 16 sierpnia 2021 r., nr (...) w ten sposób, że stwierdza, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) Pani M. Ł. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem Panią P. S. od 1 listopada 2020 r. na pełny etat stanowi kwota 5.000,00 zł (pięć tysięcy złotych) brutto miesięcznie,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej P. S. oraz zainteresowanej M. Ł. kwoty po 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

P. S. w dniu 13 września 2012 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 16 sierpnia 2021 r., nr (...).

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że M. Ł. wykonywała przez 1,5 roku pracę na podstawie umowy zlecenia, a następnie również 1,5 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku kosmetyczki. Swoje usługi i obowiązki wykonywała rzetelnie, a klienci byli usatysfakcjonowani. Przez cały okres ubezpieczona kształtowała i poszerzała swoją wiedzę w kierunku kosmetycznym, co zostało potwierdzone licznymi kursami. W podstawach wymiaru składek były wykazane w okresie od listopada 2017r. do marca 2019 r. kwoty od 520 zł do 588 zł z tytułu umowy zlecenia przez wzgląd na czas pracy, gdyż klientów było znacznie mniej. Następnie z tytułu umowy o pracę od kwietnia 2019 r. do października 2020 r. w podstawach wymiaru składek były wykazane kwoty minimalnego wynagrodzenia, co wskazywało na zakres obowiązków i czas pracy w wymiarze 3/4 etatu. W salonie (...) zaszły znaczące zmiany w kadrze, właścicielka P. S. urodziła dziecko, po pewnym czasie zmuszona została powierzyć zaufanej

osobie zapewnienie w salonie pełni sprawności usług. Z pracownic wybrała swoją siostrę M. Ł.. W okresie trwającej pandemii zastryżły się zasady przy przyjmowaniu klientek, wiązało się to ze zwiększoną sterylnością pracy, należało tego szczególnie pilnować. (...) (...) cieszy się popularnością w swojej dzielnicy i właścicielka nie chciała narażać swojego biznesu na dalsze straty po pandemii. Wybór Managera salonu padł na bliską jej osobę, z którą współpraca trwała od początku istnienia firmy i osobę, która na bieżąco miała pogląd na wykonywanie obowiązków managerskich. Wynagrodzenie M. Ł. podniesione do podstawy 5.000 zł od listopada 2020 r. jest w zupełności stosowne zgodnie z wskaźnikami GUS-u o przeciętnym wynagrodzeniu w tej branży jak również satysfakcjonujące dla tak istotnej zmiany oraz zachęty dla pracownicy. M. Ł. na bieżąco podwyższała swoje kwalifikacje, ukończyła studia wyższe magisterskie i w pełni mogła podjąć wyższe stanowisko. Manager salonu, to stanowisko odpowiedzialne i w pełni samodzielne podczas nieobecności właścicielki. Fakt przejścia na zasiłek chorobowy w kwietniu 2021 r. nie ma żadnego powiązania z tą sytuacją. Na chwilę obecną odwołująca poszukuje odpowiedniej osoby na stanowisko managera, aktualnie wewnątrz salonu, pracownicy pokazują swoje możliwości i starania, odwołująca ma zamiar wybrać odpowiednią kandydatkę z salonu do wykonywania pracy managera (odwołanie, k. 3-3v a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w wynagrodzenie zawarte w aneksie do umowy z dnia 1 listopada 2020 r. zostało przyjęte przez strony tej umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wynagrodzenie M. Ł. zostało znacznie podwyższone na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy i kształtuje się na znacznie wyższym poziomie niż drugiego pracownika zgłoszonego do ubezpieczeń, obecnie koordynującego pracę salonu wspólnie z innymi pracownicami. Ponadto zakres obowiązków ubezpieczonej z kosmetyczki na managera salonu/kosmetyczkę nie zmienił się aż tak znacząco, jak wskazuje na to wynagrodzenie ubezpieczonej. Za M. Ł. nie były nigdy wcześniej wykazywane tak wysokie podstawy wymiaru składek z jakiegokolwiek tytułu ubezpieczenia. Płatnik składek nie zatrudnił osoby na zastępstwo. P. S. wyjaśniła, że powodem zmiany etatu i wynagrodzenia M. Ł. był urlop macierzyński płatnika składek. Natomiast z analizy konta P. S. jako osoby ubezpieczonej wynika, że ww. przebywa na zasiłku macierzyńskim od 27 kwietnia 2020 r., a nie od listopada 2020 r. Strony w toku postępowania wyjaśniły, że M. Ł. jest siostrą P. S.. Podwyższając znacznie wynagrodzenie i zmieniając wymiar czasu pracy na cały etat, zdanie organu rentowego strony umowy podjęły działania zmierzające do obejścia przepisu art. 36 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nakazujące wyliczenie podstawy wymiaru zasiłku z ostatnich dwunastu miesięcy zatrudnienia. Podwyższenie wymiaru czasu pracy jest korzystne dla ubezpieczonej, bowiem zgodnie z 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 ocenie organu rentowego wysokość wynagrodzenia M. Ł. została przyjęta przez strony umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń, z ubezpieczenia społecznego, dlatego zasadne jest obniżenie wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej do kwoty obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca (odpowiedź na odwołanie, k. 5-7v. a.s.).

Zainteresowana M. Ł. także przyłączyła się do stanowiska płatnika składek P. S. i wspólnie wniosły o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że M. Ł. z tytułu zawartej umowy o pracę z płatnikiem składek podlega ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu chorobowemu z podstawą wymiaru składek zgodną z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2020r. (pismo procesowe odwołujących z 2 grudnia 2021 r., k. 22-29 a.s.).

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

M. Ł. posiada certyfikaty potwierdzające jej umiejętności kosmetyczne z zakresu kosmologii, makijażu ślubnego, manicure hybrydowego, manicure japońskiego, manicure kombinowanego, stylizacji rzęs, zabiegów kosmetycznych z użyciem profesjonalnych kosmetyków (certyfikaty potwierdzające umiejętności i kwalifikacje – nienumerowane karty a.r.).

P. S. od 13 czerwca 2017 r. prowadzi własną działalność gospodarczą pod nazwą (...) (...) z siedzibą przy ul. (...) lok. (...) w W. w zakresie fryzjerstwa i pozostałych zabiegów kosmetycznych (wpis CEiDG – nienumerowane karty a.r.).

M. Ł. i P. S. są siostrami. P. S. zachęciła M. Ł. do współpracy w salonie, początkowo na podstawie umowy zlecenie, a następnie na podstawie umowy o pracę, w tym czasie M. Ł. studiowała zaocznie na Wyższej Szkole (...) na kierunku dietetyka i wówczas miała niższy wymiar czasu pracy (zeznania M. Ł., k. 59-61 a.s., zeznania P. S., k. 61-64 a.s.).

M. Ł. w dniu 2 stycznia 2019 r. z (...) (...) umowę zlecenia na okres od 2 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r., w ramach tej umowy powierzono jej wykonywanie zabiegów kosmetycznych za wynagrodzeniem w wysokości 14,70 zł za godzinę pracy. Za styczeń 2019 r. – marzec 2019 r. ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie w kwocie 588 zł za 40 godzin pracy (umowa zlecenia z 2 stycznia 2019 r., rachunek (...), rejestr godzin realizacji zlecenia za miesiące styczeń – marzec 2019 r. - nienumerowane karty a.r.).

W dniu 1 kwietnia 2019 r. M. Ł. i (...) (...) zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2019 r. do 31 marca 2020 r. w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu za wynagrodzeniem minimalnym w kwocie 1.687,50 zł na stanowisku kosmetyczki. Aneks do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2020 r. zmieniono wysokość wynagrodzenia na kwotę 1.950,00 zł brutto miesięcznie. Aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2020 r. umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony (umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2019 r., aneks do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2020 r., aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2020 r. - nienumerowane karty a.r.).

Na stanowisku kosmetyczki do obowiązków ubezpieczonej należało wykonywanie manicure, pedicure, tworzenie makijaży, stylizacji brwi i rzęs, przeprowadzanie zabiegów kosmetycznych, depilacji, diagnoz skóry (zeznania świadka M. W., k. 55-56 a.s., zeznania świadka M. R., k. 56-57 a.s., zeznania świadka K. M., k. 57-58 a.s.),

P. S. w kwietniu 2020 r. urodziła dziecko i postanowiła przekazać M. Ł. obowiązki związane z prowadzeniem salonu, ponieważ potrzebowała odciążenia od obowiązków służbowych na rzecz opieki nad dzieckiem. Płatnik składek nie zatrudniła wówczas nowego pracownika, ponieważ miało to miejsce w okresie pandemii i salony kosmetyczne miały wstrzymaną działalność, przez co zatrudnienie nowej osoby było utrudnione wobec niepewnej sytuacji na rynku branży beauty. We wrześniu 2020 r. M. Ł. zakończyła studia. P. S. zaproponowała M. Ł. wyższe stanowisko - menedżera salonu oraz wyższe wynagrodzenie w związku ze zwiększeniem ilości obowiązków i wymiaru etatu. M. Ł. była osobą generującą najwyższe zyski w salonie, była też osobą zaufaną, dlatego P. S. zaproponowała jej najbardziej odpowiedzialne stanowisko w salonie (zeznania M. Ł., k. 59-61 a.s., zeznania P. S., k. 61-64 a.s.).

W dniu 1 listopada 2020 r. M. Ł. i (...) (...) zawarły aneks do umowy o pracę zmieniający warunki umowy o pracę na wymiar pełnego etatu, wynagrodzenie na kwotę 5.000 zł brutto miesięcznie i powierzono jej stanowisko menedżera salonu i kosmetyczki. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian (aneks do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2020 r. - nienumerowane karty a.r.).

Na stanowisku menedżera salonu i kosmetyczki do obowiązków ubezpieczonej należało oprócz czynności kosmetyczki dodatkowo tworzenie grafików dla pracowników salonu, inwentaryzacja towarów, zamawianie i przyjmowanie produktów kosmetycznych, kontakt z klientami, umawianie i potwierdzanie wizyt, prowadzenie profilu salonu w mediach społecznościowych na portalu F. i I., kontakt z przedstawicielami handlowymi, sprzedaż kosmetyków w salonie, wprowadzanie danych klientów i prowadzenie kart zabiegów, tworzenie ofert marketingowych oraz raportów, pilnowanie porządku na stanowiskach pracy (zeznania świadka M. W., k. 55-56 a.s., zeznania świadka M. R., k. 56-57 a.s., zeznania świadka K. M., k. 57-58 a.s., zeznania M. Ł., k. 59-61 a.s., zeznania P. S., k. 61-64 a.s.).

M. Ł. pracowała w godzinach 10:00-18:00 od poniedziałku do piątku i podpisywała listy obecności (listy obecności - nienumerowane karty a.r.).

M. Ł. otrzymywała wynagrodzenie za pracę przelewem na rachunek bankowy za miesiąc listopad 2020 r. w kwocie 1.531,21 zł, za miesiąc grudzień 2020 r. w kwocie 3.926,19 zł, za miesiąc styczeń 2021 r. w kwocie 3.926,19 zł, za miesiąc luty 2021 r. w kwocie 3.926,19 zł, za miesiąc marzec 2021 r. w kwocie 3.926,19 zł, za miesiąc kwiecień 2021

r. w kwocie 3,926,20 zł (lista operacji na rachunku bankowym, listy płac za okres od kwietnia 2019 r. do maja 2021 r. - nienumerowane karty a.r.).

Przychód z prowadzonej działalności (...) (...) w 2019 r. wynosił 287.997 zł, koszty uzyskania przychodu wynosiły 179.037 zł, a dochód wyniósł 108.957,10 zł. Przychód z prowadzonej działalności (...) (...) w 2020 r. wynosił 294.702 zł, koszty uzyskania przychodu wynosiły 256.667,97, a dochód wyniósł 38.034 zł (księga przychodów i rozchodów za okres od stycznia 2019 r. do grudnia 2019 r. i od stycznia 2020 r. do grudnia 2020 r. - nienumerowane karty a.r.).

(...) (...) zatrudnia na podstawie umowy o pracę A. K. za wynagrodzeniem 1.125 zł brutto od kwietnia 2019 r., od stycznia 2021 r. za wynagrodzeniem 1.400 zł brutto, a od marca 2021 r. za wynagrodzeniem 2.800 zł brutto. Na podstawie umowy zlecenia płatnik składek zatrudnia N. T. za wynagrodzeniem od 1.816,27 zł do 3.427,80 zł miesięcznie (listy płac za okres od kwietnia 2019 r. do maja 2021 r. - nienumerowane karty a.r., zestawienie rachunków do umów cywilnoprawnych za okres od lipca 2021 r. do marca 2022 r., k. 53 a.s.).

M. Ł. od dnia 7 kwietnia 2021r. jest niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży. W trakcie podpisywania aneksu do umowy o pracę była w ciąży, chociaż mogła o tym nie wiedzieć, z uwagi na nieregularne cykle miesięczkowe. W czasie jej nieobecności obowiązki przejęły pozostałe pracownice salonu i łączyły te obowiązki z pracą kosmetyczki. Płatnik składek zatrudnił w lipcu 2021 r. N. T. na stanowisko recepcjonistki, do jej obowiązków należy zapisywanie klientów, kontakt z klientami, obieranie dostaw, rozstawianie produktów, obsługa mediów społecznościowych. Pozostałe czynności wykonywała zdalnie P. S. (zeznania M. Ł., k. 59-61 a.s., zeznania P. S., k. 61-64 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające na okoliczność zasadności zgłoszenia M. Ł. do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek P. S.. O wszczęciu postępowania organ zawiadomił płatnika składek i odwołującą pismami z 18 czerwca 2021 r. wzywając ich do przedłożenia określonych dokumentów oraz wyjaśnień. W toku postępowania wyjaśnienia w sprawie złożyli zarówno odwołująca, jak i M. Ł. przedkładając jednocześnie wskazywane przez organ rentowy dokumenty (wniosek o zbadanie okoliczności związanych z ubezpieczeniem, zawiadomienie o wszczęciu postępowania, wyjaśnienia ubezpieczonej z 1 lipca 2021 r., wyjaśnienia odwołującej z 30 czerwca 2021 r., dokumentacja przedłożona przez płatnika składek i ubezpieczoną w toku postępowania wyjaśniającego - nienumerowane karty a.r.).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 16 sierpnia 2021 r., decyzję nr (...), w której stwierdził, że M. Ł. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z płatnikiem składek P. S. od 1 listopada 2020 r. z podstawą wymiaru składek stanowiącą  $\frac{3}{4}$  kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym w przeliczeniu na okres miesiąca. W uzasadnieniu wydanej decyzji organ rentowy wskazał, zasadne było podważenie tych elementów umowy o pracę, które dotyczyły podwyższenia wymiaru etatu z  $\frac{3}{4}$  do pełnego oraz podwyższenia wysokości wynagrodzenia, bowiem były one niezgodne z zasadami współżycia społecznego i zmierzające do obejścia prawa. Dalej organ rentowy wskazał, że zmiana warunków zatrudnienia w tym wysokości wynagrodzenia została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z ubezpieczenia chorobowego. Tym samym zgodnie z art. 58 § 2 k.c. nastąpiło obniżenie podstawy wymiaru składek do poziomu minimalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na  $\frac{3}{4}$  etatu (decyzja ZUS z 16 sierpnia 2021 r. - nienumerowane karty a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadków M. W., M. R., K. M. oraz odwołującej P. S. i ubezpieczonej M. Ł..

Dokumenty, wymienione w części obejmującej ustalenia faktyczne, Sąd uwzględnił jako wiarygodne. Sąd miał przy tym na względzie, że dowody te w dużej mierze pokrywały się z materiałem dowodowym zebrany w trakcie postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez organ rentowy. Dodatkowo Sąd uwzględnił dokumentację kadrowo-płacową płatnika składek P. S..

Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania świadków oraz odwołującej P. S. i ubezpieczonej M. Ł., albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie M. W., M. R., K. M. w sposób zgodny opisali okoliczności dotyczące charakteru wykonywanej przez ubezpieczoną pracy oraz powierzonego jej zakresu obowiązków przed podpisaniem przez nią aneksu do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2020 r. oraz po dniu 1 listopada 2020 r. Z zeznań tych niewątpliwie wynika, że odwołująca przed podpisaniem aneksu do umowy o pracę była kosmetyczką wykonującą zabiegi, a po podpisaniu ww. aneksu M. Ł. zajmowała się także obowiązkami związanymi z prowadzeniem salonu, a więc wynikającymi ze stanowiska managera salonu. Wszystkie zadania odwołująca realizowała samodzielnie bez udziału osób trzecich. Powyższy awans na managera salonu potwierdziły zarówno które były kosmetyczkami w salonie

Również odwołująca P. S. będąca płatnikiem składek szczegółowo opisała wymiaru czasu pracy ubezpieczonej i rodzaju czynności przez nią wykonywanych, potwierdzając, że w związku z zawarciem aneksu do umowy o pracę z 1 listopada 2020 r. odwołująca otrzymała obowiązki managerskie. Wyjaśniła także, że po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie jej obowiązki wykonuje częściowo N. T. zatrudniona na stanowisku recepcjonistki, oraz zdalnie P. S.. Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że w dużej mierze relacje świadków, a przede wszystkim stron postępowania, znalazły potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, wskazujących na charakter wykonywanych przez ubezpieczoną czynności. Z tego też względu, Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych powodów, aby kwestionować ich wiarygodność w jakiegokolwiek części.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. wniosek dowodowy organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu finansów i księgowości został pominięty. Sąd może dokonywać wszelkich ustaleń samodzielnie, dopiero jedynie gdy uzna, że zachodzi konieczność skorzystania z wiadomości specjalnych biegłego sądowego postanawia o dopuszczeniu takiego dowodu, w tym przypadku konieczność taka nie zachodziła. Okoliczność na którą miał zostać dopuszczony ww. biegły została ustalona przez Sąd samodzielnie, wobec tego dopuszczenie tego dowodu zmierzałoby wyłącznie do przedłużenia niniejszego postępowania.

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

Odwołanie P. S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 16 sierpnia 2021 r., nr (...), zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył kwestii wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia M. Ł. – jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne – wynikającego z umowy o pracę łączącej odwołującą z płatnikiem składek P. S.. Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wyrażonym w zaskarżonej decyzji, ustalenie przez strony stosunku pracy pełnego wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł brutto było niegodne z zasadami współzycia społecznego oraz równego traktowania ubezpieczonych. Ze stanowiskiem tym nie zgodziła się odwołująca P. S., która powoływała się na adekwatność ustalonego w umowie o pracę pełnego wymiaru czasu pracy wynagrodzenia w kontekście wykonywanych przez nią obowiązków.

Analizując zaistniały między stronami spór, na wstępie wskazać należy, że organ rentowy, który nie zakwestionował samego faktu wykonywania pracy przez M. Ł. na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek P. S., a jedynie wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony, skorzystał z przysługującego mu prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia 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 dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (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 każdego 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r., III AUa 294/13).

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 współżycia 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, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem 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 wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a postanowienia umowy o pracę sprzeczne z zasadami współżycia społecznego są nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.). Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi

do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej 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 stycznia 2014r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z nim. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt niezdolności do pracy z powodu choroby i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W orzecznictwie akcentuje się, że 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 ustaleniem wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08).

Mając na względzie zaprezentowaną argumentację, Sąd dokonał ustaleń faktycznych odnośnie charakteru pracy ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków, intensywności wykonywanych zadań oraz innych kwestii, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia. Po dokonaniu ich analizy, Sąd stwierdził, że zaskarżona decyzja w zakresie, w jakim obniża ustaloną przez strony stosunku pracy podstawę wymiaru składek, nie mogła zostać oceniona jako zgodna z prawem.

Organ rentowy przyjął, że w przypadku ubezpieczonej wynagrodzeniem odpowiednim będzie kwota odpowiadająca  $\frac{3}{4}$  kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym w przeliczeniu na okres miesiąca, przy czym nie zostało wyjaśnione, dlaczego. Wskazać należy, że każdy stosunek pracy należy rozpatrywać indywidualnie w zakresie tego jakie zadania pracownik realizuje, jaka jest jego odpowiedzialność, jak jest oceniany przez pracodawcę, w jakim wymiarze czasu powierzone zadania realizuje i wreszcie jakie posiada kwalifikacje. Godziwość (adekwatność) wynagrodzenia, o której mowa w art. 13 k.p., powinna być oceniana w oparciu o te właśnie kryteria. Rozstrzygając spór w przedmiotowej sprawie, Sąd wziął pod uwagę szereg okoliczności, które były istotne dla oceny wysokości wynagrodzenia przysługującego M. Ł.. Przede wszystkim zebrany materiał dowodowy potwierdza, że ubezpieczona została zatrudniona już wcześniej na podstawie umowy zlecenia w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku kosmetyczki i w tym czasie studiowała zaocznie oraz podnosiła swoje kwalifikacje i umiejętności odbywając dużą ilość szkoleń i kursów. Następnie płatnik składek kontynuował współpracę z ubezpieczoną na podstawie umowy o pracę również w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, ponieważ ubezpieczona nadal studiowała. Z dniem 1 kwietnia 2020 r. strony zawarły aneks do umowy o

pracę, na mocy którego umowa na czas określony została zmieniona na umowę o pracę na czas nie określony. A zatem pracodawca obdarzył M. Ł. zaufaniem i był zadowolony z jej pracy, zaś zajmowane przez odwołującą stanowisko kosmetyczki przynosiło duże zyski dla prowadzonej przez płatnika działalności. Również ilość pracy jaką ubezpieczona wykonywała ma znaczenie z punktu widzenia wysokości jej wynagrodzenia. Sąd miał na uwadze, że początkowo M. Ł. była wyłącznie kosmetyczką. Do jej obowiązków na stanowisku kosmetyczki należało wykonywanie manicure, pedicure, tworzenie makijażu, stylizacji brwi i rzęs, przeprowadzanie zabiegów kosmetycznych, depilacji, diagnoz skóry, w tym czasie pracowała w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu i jej wynagrodzenie wynosiło 1.950 zł, a zatem było adekwatne do czasu pracy i stopniowo zdobywanych przez nią kwalifikacji, umiejętności oraz doskonalenia jakości świadczonych przez nią usług. Duże znaczenie ma jednak fakt, że w kwietniu 2020 r. płatnik składek P. S. urodziła dziecko. Po stronie płatnika zachodziła potrzeba oddelegowania obowiązków managera salonu – którymi się zajmowała, na inną osobę. Płatnik składek nie zatrudnił wówczas nowego pracownika, ponieważ miało to miejsce w okresie pandemii i salony kosmetyczne miały wstrzymaną działalność i było to bardzo utrudnione. We wrześniu 2020 r. M. Ł. zakończyła studia. P. S. zaproponowała M. Ł. wyższe stanowisko - managera salonu oraz wyższe wynagrodzenie w związku ze zwiększeniem ilości obowiązków i wymiaru etatu. M. Ł. była osobą generującą najwyższe zyski w salonie, dlatego P. S. zaproponowała jej najbardziej odpowiedzialne stanowisko w salonie, ponieważ miała do niej zaufanie. W tych okolicznościach zrozumiałym jest więc, podwyższenie wymiaru czasu pracy odwołującej z  $\frac{3}{4}$  etatu do pełnego etatu oraz przede wszystkim adekwatne do ilości pracy i czasu pracy podniesienie wysokości jej wynagrodzenia z kwoty 1.950 zł brutto za  $\frac{3}{4}$  etatu do kwoty 5.000 zł brutto za pełen etat. Oczywiście płatnik składek mógł podwyższyć wynagrodzenie odwołującej w stosunku do podwyższenia etatu i zachować je na takim samym poziomie jak dotychczas czyli 1.950 zł brutto, jednakże postanowił je podwyższyć do kwoty 5.000 zł brutto, do czego był uprawniony. W ocenie Sądu biorąc pod uwagę doświadczenie, wykształcenie oraz kwalifikacje ubezpieczonej, a także średnie zarobki na stanowisku managera salonu kosmetycznego i jednocześnie kosmetyczki wynagrodzenie odwołującej ustalone na poziomie 5.000 zł brutto nie jest wygórowane, ani też sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie przemawia za tym okoliczność, że odwołująca w trakcie podpisywania aneksu do umowy o pracę była już w ciąży, chociaż mogła o tym nie wiedzieć, z uwagi na nieregularne cykle miesięczkowe. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też innych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). W takim przypadku – jak już wcześniej zostało wskazane - ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie znacznie zawyżonym może stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego, jednakże taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie wystąpił.

Organ rentowy, wydając zaskarżoną decyzję, wskazał, że zgromadzony w postępowaniu wyjaśniającym materiał dowodowy nie potwierdza aby zakres obowiązków odwołującej zwiększył się po podpisaniu aneksu do umowy o pracę, oraz uwypuklił okoliczność, że na jej miejsce nie została zatrudniona nowa osoba na stanowisku managera salonu. Sąd mając na uwadze wyniki przeprowadzonego postępowania, z wnioskami organu rentowego nie zgodził się. Zeznania odwołującej i ubezpieczonej oraz świadków potwierdzają, że M. Ł. zajmowała się wykonywaniem zabiegów kosmetycznych, ale także prowadzeniem salonu kosmetycznego i szeregami czynności managera salonu. Świadkowie M. W., M. R., K. M. potwierdzili, że ubezpieczona oprócz wykonywania zabiegów kosmetycznych zajmował się także obsługą i zarządzaniem pracą salonu, zapisywaniem klientów. Okoliczność, że płatnik składek nie zatrudnił już w kwietniu 2021 r. osoby na zastępstwo ubezpieczonej, nie budzi wątpliwości Sądu z uwagi na fakt, że w tym czasie działalność salonów kosmetycznych była ograniczana z powodu pandemii (...)19 i nie wiadomo było jak sytuacja się potoczy. Z kolei samo niezatrudnienie osoby na zastępstwo, w przypadku gdy w salonie kosmetycznym pracowały inne osoby, które mogły dzielić się obowiązkami ubezpieczonej nie jest niczym niespotykanym. Jednak wbrew twierdzeniom organu rentowego płatnik składek nie natychmiast, lecz w lipcu 2021 r. zatrudnił osobę do pomocy w prowadzeniu salonu. Należy więc mieć na uwadze, że czasie nieobecności ubezpieczonej jej obowiązki przejęły pozostałe pracownice salonu i łączyły te obowiązki z pracą kosmetyczki. Ponadto płatnik składek zatrudnił w lipcu 2021 r. N. T. na stanowisko recepcjonistki, do której obowiązków należy zapisywanie klientów, kontakt z klientami, obieranie dostaw, rozstawianie produktów, obsługa mediów społecznościowych. Pozostałe czynności związane z zarządzaniem salonem wykonywała zdalnie P. S.. Reasumując, mimo że stricte na stanowisko managera salonu nie została zatrudniona osoba na zastępstwo to nie sposób uznać, tak jak twierdzi organ rentowy, że działanie



płatnika składek prowadziło do obejścia art. 36 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ponieważ działanie takie należało uznać za usprawiedliwione okolicznościami i uzasadnione.

W opisanych okolicznościach zawarcie przez strony umowy o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto nie może być ocenione jako naruszające zasady współzycia społecznego. Ubezpieczona wykonywała zadania, które dawały jej podstawę do otrzymywania takiej kwoty wynagrodzenia, tym bardziej że w realiach wielkomiejskich, w obecnej sytuacji rynkowej, ww. kwota nie jest wygórowana. Nie można jej traktować jako takiej w rozważanym przypadku także i z tego względu, że M. Ł. nie jest pracownikiem początkującym, dopiero rozpoczynającym pracę zawodową. Ubezpieczona w trakcie studiów cały czas była zatrudniona jako kosmetyczka w salonie u płatnika składek, doskonaliła swoje umiejętności i podnosiła kwalifikacje odbywając kursy i szkolenia kosmetyczne. Kwota 5.000 zł brutto biorąc pod uwagę czas poświęcany pracy na stanowisku managera salonu i kosmetyczki oraz odpowiedzialność z tym związaną i szeroki zakres zadań, nie jest więc niegodziwa, nieuczciwa czy nieodpowiednia. Biorąc pod uwagę sytuację finansową płatnika składek i wysokość osiągniętych przychodów w 2019 r. i 2020 r. należało uznać, że P. S. posiadała możliwości finansowe na zatrudnienie managera salonu za wynagrodzeniem wskazanym w aneksie do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2020 r. Stawka ta nie była bowiem wygórowana.

Z uwagi na wskazane okoliczności, zdaniem Sądu, stanowiska organu rentowego nie można było podzielić. Zaznaczyć należy, że w toku postępowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił żadnych dowodów, które potwierdziłyby jego stanowisko, a argumentacja, którą zaprezentował w decyzji i w odpowiedzi na odwołanie, sprowadzała się właściwie do przedstawienia poszczególnych faktów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej bez pogłębionej analizy uwzględniającej w szczególności jej kwalifikacje, zakres obowiązków oraz zmianę ich ilości w stosunku do okresu, w którym ubezpieczona pracowała w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu i zajmowała się wyłącznie wykonywaniem zabiegów kosmetycznych. Organ rentowy ograniczył się w zasadzie do wyliczenia faktów i opisu łączącego strony stosunku prawnego, bez należytej analizy okoliczności. Strony tymczasem przedstawiły dowody, z których wynika, że kwota 5.000 zł brutto stanowiła wynagrodzenie godziwe i należne ubezpieczonej.

Mając na względzie powyższe Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji, orzekając jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 265), według stanu obowiązującego w dacie wniesienia odwołania zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz P. S. i M. Ł. kwoty po 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Renata Gąsior