

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 listopada 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. ustalił, że:

1. ubezpieczona E. K. podlega od 5 maja 2014 roku ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik w firmie (...) W. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę,
2. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 14 września 2015 roku stanowi kwota 875 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż ubezpieczona była zatrudniona przez W. K. od 5 maja 2014 roku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku sprzedawcy w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 840 zł, a od 1 stycznia 2015 roku 875 zł. Od 14 września 2015 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę. Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.750 zł. W okresie od 16 września 2015 roku ubezpieczona była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

Zdaniem organu rentowego zatrudnienie ze znacznie wyższym wynagrodzeniem miało jedynie na celu skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego od nowej podstawy ich wymiaru. Takie zachowanie stron stosunku pracy jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i tym samym zawarta umowa jest nieważna na podstawie art.58§1 k.c.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona.

Decyzję zaskarżyła w zakresie punktu 2 zarzucając organowi rentowemu naruszenie art.40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia 14 września 2015 roku na kwotę 875 zł, podczas gdy zgodnie z wypowiedzeniem zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2015 roku, od dnia 14 września 2015 roku wymiar zatrudnienia został zwiększony do pełnego etatu i wynagrodzenie do kwoty 1.750 zł.

Wniosła o zmianę decyzji poprzez ustalenie, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia 14 września 2015 roku stanowi kwota 1.750 zł.

Na uzasadnienie swojego stanowiska podała, że od dłuższego czasu poszukiwała zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozmawiała z pracodawcą o możliwości zatrudnienia na cały etat już w czerwcu 2015 roku. Pracodawca zgodził się na zatrudnienie, ale z powodu jego kłopotów zdrowotnych zmiana warunków odwlekała się. Od czerwca 2015 roku W. K. rzadko pojawiał się w sklepie i nie było okazji, aby podpisać wypowiedzenie zmieniające. Nastąpiło to dopiero w sierpniu 2015 roku. Ubezpieczona podała, że o ciąży dowiedziała się na dzień przed podpisaniem wypowiedzenia zmieniającego. Od 16 września 2015 roku była hospitalizowana z powodu zagrażającego poronienia. Lekarz nie zgodził się na powrót do pracy z powodu warunków, w jakich praca była wykonywana.

Zdaniem ubezpieczonej organ rentowy niezasadnie zarzucił jej działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem pracodawca w chwili podpisywania wypowiedzenia zmieniającego nie wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży. Nadto ubezpieczona wskazała, że naturalnym jest poszukiwanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, tym bardziej przez kobietę okresie ciąży, która ma świadomość, że jej wydatki wzrosną. W ocenie ubezpieczonej to działanie organu rentowego jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem pozbawia kobietę w ciąży znacznej części należnego jej substytutu wynagrodzenia w postaci zasiłku, tylko dlatego, że w niedługim czasie po podpisaniu wypowiedzenia zmieniającego nastąpiły u niej niezależne okoliczności uniemożliwiające pracę.

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie.

Zainteresowany W. K. przyłączył się do odwołania.

Na rozprawie w dniu 15 marca 2017 roku pełnomocnik ZUS wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.200 zł, ustalonej od wartości przedmiotu sporu stanowiącej wysokość składek na ubezpieczenia społeczne za ubezpieczoną za 12 miesięcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany W. K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...), której przedmiotem była sprzedaż detaliczna artykułów spożywczych w Ł. przy ul. (...).

(okoliczności bezsporne)

Ubezpieczona E. K. została zatrudniona przez zainteresowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 5 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem 840 zł.

(umowa o pracę – k.18 akt ZUS)

Na podstawie zawartej umowy o pracę ubezpieczona pracowała, jako sprzedawca po 4 godziny dziennie, w sklepie zainteresowanego w Ł. przy ul. (...). Sklep był czynny w godzinach od 6:00 do 22:00.

Ubezpieczona potwierdzała otrzymanie wynagrodzenia podpisując listę płac.

(listy płac – k.22-29 akt ZUS)

W czerwcu 2015 roku ubezpieczona zwróciła się do pracodawcy o zmianę wymiaru czasu pracy.

(zeznania ubezpieczonej – k.43 w zw. z min.00:08:00 protokół z 15.03. (...), zeznania zainteresowanego k.44 w zw. z min.00:08:15 protokół z 15.03. (...))

Zainteresowany zatrudniał w połowie wymiaru czasu pracy S. P.. S. P. miała również zawartą umowę o pracę z M. K. – żoną zainteresowanego, która w sklepie przy ul. (...) prowadziła sprzedaż na stoisku z wędlinami. S. P. łącznie pracowała 8 godzin dziennie.

Ubezpieczona również wykonywała pracę na stoisku z wędlinami.

(zeznania świadków S. P. – k.45, M. K. – k.51)

Ubezpieczona pracowała po 8 godzin w sierpniu 2015 roku.

(zeznania świadka S. P. – k.45)

W dniu 28 sierpnia 2015 roku zainteresowany wypowiedział ubezpieczonej warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy. Nowe warunki miał obowiązywać od 14 września 2015 roku.

Zainteresowany zaproponował ubezpieczonej zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.750 zł.

(wypowiedzenie – k.21)

Z powodu remontu jednej z kamienic w okolicy sklepu zainteresowany stracił część klientów i sklep funkcjonował w zmniejszonym zakresie.

(zeznania świadka M. K. - k.51-52)

Po przeprowadzeniu badania lekarskiego w dniu 19 sierpnia 2015 roku lekarz potwierdził, że ubezpieczona jest w ciąży. 27 sierpnia 2015 roku ubezpieczona miała założoną kartę ciąży.

(dokumentacja medyczna – k.34, karta ciąży – k.25)

W dniu 15 września 2015 roku ubezpieczona otrzymała skierowanie do szpitala, a w dniu 16 września 2015 roku ubezpieczona zgłosiła się do Wojewódzkiego (...) w Ł., gdzie została przyjęta na Oddział (...) Płodów i Ginekologii. Ubezpieczona przebywała w szpitalu do dnia 18 września 2015 roku. Ubezpieczona otrzymała zaświadczenie o niezdolności do pracy na okres 14 dni.

(karta informacyjna pobytu w szpitalu – k.7, dokumentacja medyczna – k.32)

Ubezpieczona była niezdolna do pracy nieprzerwanie do dnia porodu.

(okoliczność bezsporna)

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej zainteresowany w 2015 roku osiągnął dochód w wysokości 43.751,22 zł.

(zestawienie – k.67)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z ww. dokumentów w postaci umowy o pracę, oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy, dokumentacji medycznej, list płac. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała tych dokumentów ani pod względem autentyczności ani treści merytorycznej.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom ubezpieczonej, że o ciąży dowiedziała się 27 sierpnia 2015 roku. W tym dniu ubezpieczona otrzymała kartę ciąży. Natomiast o ciąży ubezpieczona dowiedziała się podczas badania w dniu 19 sierpnia 2015 roku, co wprost wynika z dokumentacji medycznej.

Ani ubezpieczona ani zainteresowany nie wskazali w jakich godzinach pracowała ubezpieczona w dniach 14 września 2015 roku i 15 września 2015 roku. Z ustaleń Sądu wynika, iż 15 września 2015 roku ubezpieczona była u lekarza i otrzymała skierowanie do szpitala. Ubezpieczona nie podała, o której godzinie była u lekarza w tym dniu i czy pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 16 września do 18 września 2015 roku ubezpieczona przebywała w szpitalu.

Świadek S. P. potwierdziła zeznania ubezpieczonej, że ubezpieczona starała się o umowę o pracę na cały etat i że rozmawiała na ten temat z pracodawcą. Natomiast z zeznań świadka S. P. wynika, iż ubezpieczona pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w sierpniu 2015 roku, czyli przed formalną zmianą umowy o pracę.

Ubezpieczona nie pamięta jak pracowała w dniach 14 i 15 września 2015 roku. Godzin pracy ubezpieczonej nie potwierdzili świadkowie S. P. i M. K., ani zainteresowany.

Świadek M. K. nie ma wiedzy o tym, w jakich godzinach pracowała ubezpieczona ani w jakich godzinach pracowała we wrześniu 2015 roku.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1 i art.3 punkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2016, poz.963 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych będących pracownikami, w myśl art.18 ust.1 ww. ustawy, stanowi przychód, o którym mowa w art.4 punkt 9, to jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art.22 k.p. nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zaś pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, skutki m.in. w dziedzinie ubezpieczeń społecznych (w szczególności polegające na możliwości uzyskania odpowiednich świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego), podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowić winno wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. W sferze ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia uzyskuje dodatkowy walor, ponieważ istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa. Jest to oparte na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej i ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu nawiązania stosunku pracy między ubezpieczoną E. K. a płatnikiem składek W. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...). Organ rentowy zakwestionował jedynie ważność postanowień umowy o pracę od dnia 14 września 2015 roku ustalających kwotę wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 1.750 zł brutto i wymiar czasu pracy 1 etatu.

Uznając postanowienia umowy o pracę w kwestii wysokości wynagrodzenia za nieważne na podstawie art.58§2 k.c. organ rentowy przyjął, że miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej jest równa połowie minimalnego wynagrodzeniu za pracę i wynosi w 2015 roku 875 zł miesięcznie. Wynagrodzenie w tej wysokości organ rentowy uznał za adekwatne do wymiaru czasu pracy ubezpieczonej.

Zgodnie z art. 300 k.p. do stosunku pracy stosuje się nie tylko przepisy prawa pracy, lecz także odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego (jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy). W szczególności oznacza to, iż do stosunku pracy zastosowanie znajduje przepis art. 353¹ k.c., zgodnie z treścią, którego strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Sankcją za naruszenie powyższych wymogów jest zasadniczo nieważność czynności prawnej. Przepis art.58§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. stanowi bowiem, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy (chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek), a ponadto zgodnie z §2 tego przepisu nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie przepis art. 58§3 k.c. stanowi, że 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). Oznacza to, że za nieważne może zostać uznane w szczególności tylko jedno z postanowień umowy o pracę (lub nawet jego część), przy zachowaniu jej ważności w pozostałej części.

Dopuszczalność dokonywania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych kontroli i kwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, 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.), jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego niekwestionowana (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, Lex nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, Lex nr 182776; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, Lex nr 182780; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r. sygn. III UK 7/09, Lex nr 509047). Nadmierne podwyższenie

wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń.

W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 roku Sąd Najwyższy sformułował tezę, iż – na gruncie art.353¹ k.c. - w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, przy czym wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega, więc ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe przeniósł Sąd Najwyższy na grunt prawa ubezpieczeń społecznych stwierdzając, iż art.18 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w związku z art.12 ust.1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.2032) oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz.2236), 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.

W cytowanej wyżej uchwale Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stosownie do art.86 ust.2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art.41 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Przytoczony pogląd Sądu Najwyższego dopuszczający kompetencję organu ubezpieczeń społecznych w zakresie weryfikowania treści umowy o pracę w zakresie postanowień określających wynagrodzenie za pracę, czyli przychód zadeklarowany, jako podstawa wymiaru składek, został w podzielnictwie sądów powszechnych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 października 2012 roku, III AUa 1356/12, Lex nr 1237108; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 roku, III AUa 1039/12, Lex nr 1267331). Stanowisko to Sąd Okręgowy w składzie niniejszym również podziela.

W aspekcie zgodności z normami prawa cywilnego ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz związany z nim stosunek o charakterze cywilnoprawnym - ocenie z zastosowaniem zasad współzycia społecznego nie podlega bowiem sama podstawa wymiaru składek, ale stanowiąca tę podstawę wysokość umówionego przez strony stosunku prawnego i wypłaconego wynagrodzenia (przychodu). Zatem ocenie organu rentowego (oraz sądu ubezpieczeń społecznych) w oparciu o przepisy prawa cywilnego, a w szczególności art.58 k.c., podlega nie stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz stosunek pracy, co znajduje swoją podstawę w art.300 k.p. W konsekwencji, w razie stwierdzenia, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zawyżone (jest nieadekwatne do wykonywanej przez pracownika w rzeczywistości pracy), z uwagi na to w tym zakresie jest

niezgodne z zasadami współzycia społecznego, to również organ rentowy jest niezwiązany umową o pracę w tej części, albowiem w tym zakresie stanowi ona nieważną czynnością prawną (art.58§ 2 i 3 k.c.). Powyższe wpływa z kolei na wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, albowiem - jak wskazano już powyżej - skutki umowy o pracę są nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki oraz odpowiednich świadczeń.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Prawo ubezpieczeń społecznych nie reguluje sposobu, w jaki organ ubezpieczeń społecznych może zastępować nieważne z mocy art.58§3 k.c. poszczególne klauzule umowy o pracę.

W niniejszej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypełnił ten brak przez przyjęcie za podstawę wymiaru składki wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia minimalnego w 2015 roku.

Należy podkreślić, iż alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca (stanowiąca podstawę wymiaru składki) nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, żeby nie przewyższała wkładu pracy, żeby składka nie przekładała się na świadczenia w kwocie nienależnej.

Ustalenie w umowie o pracę wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W związku z brzmieniem zdania drugiego art.13 k.p. za kwotę godziwego wynagrodzenia uważa się już kwotę minimalnego wynagrodzenia ustaloną w trybie określonym w ustawie z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). Zgodnie zaś z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 roku (Dz.U. z 2014 r., poz.1220) kwota ta w 2015 roku wynosiła 1.750 zł.

Pojęcie „zasad współzycia społecznego”, użyte w art.58§2 k.c., nie jest zdefiniowane w przepisach prawa. Pojęcie to odsyła do norm moralnych (a nie prawnych), które odnoszą się do wzajemnych, zewnętrznych stosunków między ludźmi (także innymi podmiotami) i które są dominujące w społeczeństwie. Odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2001 roku, IV CKN 1756/00, Lex nr 80259 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 roku, III CZP 84/12, Lex nr 1281372). Klauzula ta wyraża, bowiem ideę słuszności, odwołującą się do powszechnie uznawanych w kulturze społeczeństwa wartości i umożliwia dostosowanie ogólnych norm prawnych do konkretnego stanu faktycznego przy uwzględnieniu systemu ocen czy zasad postępowania o charakterze pozaprawnym, co służy realizacji sprawiedliwości w znaczeniu materialnoprawnym, będącej wartością konstytucyjną (art.45 ust.1 Konstytucji, wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 roku, SK 5/99, Lex nr 45558).

Na gruncie niniejszej sprawy należy wskazać, że do zasad współzycia społecznego należą w szczególności: zasada równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasada solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasada ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasada nieuprawnionego nieuszczipiania środków funduszu ubezpieczeń społecznych oraz elementarne zasady uczciwego obrotu prawnego. Zasady współzycia społecznego może naruszać ustalenie w umowie o pracę wysokiego wynagrodzenia za pracę w celu osiągnięcia nieuzasadnionie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, Lex nr 182780).

Zdaniem Sądu, w będącej przedmiotem rozpoznania sprawie, kwestionowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysokości ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia było uzasadnione.

Zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2015 roku zainteresowany zwiększył ubezpieczonej wymiar czasu pracy do pełnego etatu i wynagrodzenie do kwoty 1.750 zł. Od 5 maja 2014 roku ubezpieczona pracowała w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem odpowiadającym połowie wynagrodzenia minimalnego.

Z ustaleń Sądu wynika, iż w sierpniu 2015 roku ubezpieczona pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy mimo, iż obowiązująca umowa o pracę zobowiązywała ją do świadczenia pracy w połowie wymiaru czasu pracy. Nowe warunki umowy (pełny wymiar czasu pracy i odpowiadające wymiarowi czasu pracy minimalne wynagrodzenie) miały obowiązywać od dnia 14 września 2015 roku. Formalna zmiana warunków umowy o pracę została dokonana w dniu 28 sierpnia 2015 roku, czyli w dniu w którym ubezpieczona wiedziała, że jest w ciąży i miała świadomość, że w niedalekiej przyszłości będzie na pewno korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego z powodu macierzyństwa. Nowe warunki pracy i płacy miały obowiązywać strony od 14 września 2015 roku, choć jak wynika z treści wypowiedzenia zmieniającego dwutygodniowy termin wypowiedzenia upływał w dniu 12 września 2015 roku, nowe warunki powinny zatem obowiązywać od dnia 13 września 2015 roku.

Nadto należy podkreślić, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika czy ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę w dniach 14 i 15 września 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy – przez 8 godzin. Żaden ze świadków ani zainteresowany nie potwierdzili czasu pracy ubezpieczonej w tych dniach, natomiast z zeznań świadka S. P. wynika, iż w pełnym wymiarze czasu pracy ubezpieczona pracowała już w sierpniu 2015 roku.

Również z zeznań ubezpieczonej nie wynika, w jakich godzinach, w jakim wymiarze czasu pracy pracowała w dniach 14 i 15 września 2015 roku. Dodatkowo należy wskazać, iż w dniu 15 września 2015 roku podczas wizyty lekarskiej ubezpieczona otrzymała skierowanie do szpitala, w którym przebywała od 16 do 18 września 2015 roku. Ubezpieczona nie wykazała w jakich godzinach w dniu 15 września 2015 roku była u lekarza ani jak został rozliczony jej czas pracy w tym dniu.

Niewątpliwie zmiana wymiaru czasu pracy (i związana z nią zmiana wysokości wynagrodzenia) podwyższyłaby wymiar zasiłku chorobowego ubezpieczonej, bowiem stosownie do treści art.40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.372) w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie, którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36.

W okresie niezdolności ubezpieczonej w pracy zainteresowany nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce. Trudno zatem przyjąć, aby zainteresowany widząc potrzebę zwiększenia wymiar czasu pracy ubezpieczonej, w okresie jej nieobecności w pracy nie powierzył jej obowiązków innej osobie.

W ocenie Sądu strony zmieniając warunki umowy o pracę (przez zwiększenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia) miały świadomość, że wykonywanie przez ubezpieczoną pracy na nowych warunkach będzie krótkotrwałe i że ubezpieczona będzie mogła skorzystać z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w okresie choroby i macierzyństwa.

W tych okolicznościach nie budzi wątpliwości, że zwiększenie wymiaru czasu pracy i ustalenie wyższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nastąpiło w warunkach art.58§2 k.c., że narusza zasady współzycia społecznego. W ocenie Sądu kwota wynagrodzenia określona została jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostawał w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia

kosztów świadczeń poprzez odniesienie do czasu opłacania składek. Zainteresowany zwiększył ubezpieczonej wymiar czasu pracy, podwyższył wynagrodzenie, a dwa dni później ubezpieczona stała się niezdolna do pracy i do dnia porodu nie podjęła pracy, długotrwale korzystając ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Reasumując, nie sposób uznać, by ubezpieczona wykonywała pracę od 14 września 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy i tym samym, aby jej wynagrodzenie wynosiło 1.750 zł. Tak ustalone wynagrodzenie nie odpowiadało wymiarowi czasu pracy ubezpieczonej. Kwota ta została zwiększona w celu bezpodstawnego uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Działanie ubezpieczonej oraz zainteresowanego należy uznać za niezgodne z zasadami współżycia społecznego. W konsekwencji stwierdzić należy, iż postanowienia wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną i zainteresowanego, odnoszące się do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, w zakresie, w jakim ustalone wynagrodzenie przekracza godziwą wysokość wynagrodzenia odpowiadającego wymiarowi czasu pracy i dotychczasowemu wynagrodzeniu, jest nieważne na mocy art.58§2 i 3 k.c. w zw. z art.300 k.p.

Jak wskazano zaś już powyżej, w przypadku ubezpieczonej wynagrodzeniem godziwym i w pełni odpowiadającym wymiarowi czasu pracy jest wynagrodzenie miesięczne w wysokości 875 zł.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie, jako niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98§1 i §3 k.p.c., zgodnie z treścią, którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika.

W uchwale z dnia 6 lutego 2016 roku (III UZP 2/16) Sąd Najwyższy wskazał, iż w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w §6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił zgodnie z §2 punkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz.1804) w związku z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1667) tj. w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 roku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć ubezpieczonej z pouczeniem o prawie, terminie i sposobie złożenia apelacji.

13.04.2017 r.