

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 października 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, P. S., jako pracownika u płatnika składek A. M. J., stanowi od 1 czerwca 2016 roku kwota 930,00 zł. Wykazano, iż w okresie od listopada 2015 roku do czerwca 2016 roku wnioskodawczyni była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu z miesięczną podstawą wymiaru składek wynoszącą 880 zł (od listopada do grudnia 2015 roku) a następnie 930 zł (od stycznia do maja 2016 roku). W czerwcu 2016 roku wymiar czasu pracy został zwiększony do pełnego etatu oraz wzrosła podstawa wymiaru składek do kwoty 1.850 zł. Organ rentowy podniósł, iż wzrost wynagrodzenia wnioskodawczyni nastąpił na krótko przed niezdolnością do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W ocenie organu rentowego, nie zostały przedstawione dokumenty potwierdzające, że ubezpieczona w rzeczywistości świadczyła pracę w zwiększonym wymiarze oraz za wyższym wynagrodzeniem. Organ rentowy stwierdził, iż zmiana warunków zatrudnienia została dokonana jedynie w celu podwyższenia podstawy zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego.

(decyzja – k. 37 – 40 akt ZUS)

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni żądając zmiany przedmiotowej decyzji poprzez ustalenie, iż miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, od 1 czerwca 2016 roku, stanowi kwota 1.850 zł.

W konsekwencji organ rentowy błędnie przyjął, że miesięczną podstawę wymiaru składki stanowi kwota 930 zł. W ocenie ubezpieczonej, twierdzenia organu rentowego są dla niej krzywdzące i nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości, bowiem wnioskodawczyni świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

(odwołanie – k. 2 – 7)

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania. W uzasadnieniu organ rentowy przytoczył argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 21 – 22)

Na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie oraz wniósł o zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu. Pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według stawki ryczałtowej w kwocie 180 zł.

(e – protokół rozprawy z 21 marca 2018 roku – 00:15:52 – 00:19:28 – k. 157, płyta CD)

Płatnik nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

M. J. jest właścicielem firmy, prowadzącej lokal gastronomiczny – pizzerię. Faktycznie prowadzeniem działalności zajmuje się jej mąż, K. J..

bezsporne

P. S. była zatrudniona w A. M. J. na stanowisku kelnerki. Umowa została zawarta 2 listopada 2015 roku na czas określony,

tj. do 30 listopada 2016 roku. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano lokal B. Pizza przy ulicy (...) w Ł.. Wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosiło 880 zł przy 1/2 etatu, a od stycznia 2016 roku wynagrodzenie wyniosło 930 zł brutto.

W dniu 10 maja 2016 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Wnioskodawczynie od 1 czerwca 2016 roku rozpoczęła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym brutto wynoszącym 1850 zł. Wzrost wynagrodzenia związany był ze zmianą warunków zatrudnienia, tj. wymiaru czasu pracy z 1/2 etatu na pełen etat.

(umowa o pracę – k. 13, porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy – k. 12, imienny raport miesięczny o należnych składkach – k. 26 – 32 akta ZUS)

W okresie pracy wnioskodawczynie, na stanowisku kelnerki była zatrudniona jeszcze jedna osoba w pełnym wymiarze czasu pracy. Wnioskodawczynie wykonywała pracę w godzinach pracy lokalu, tj. od 11:00 do 23:00, a grafik był ustalany na bieżąco z innymi pracownikami. Pracodawca nie prowadził list obecności, ani ewidencji czasu pracy. Ubezpieczona pracowała najczęściej według schematu – jeden dzień pracy po 12 godzin, jeden dzień wolny, bądź obie kelnerki były w pracy przez cały dzień, albo dzieliły się godzinami.. Wynagrodzenie nie było wypłacane przelewem na rachunek bankowy oraz nie został przekazany w formie pisemnej zakres obowiązków wnioskodawczynie.

(zeznania świadka K. J. – e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:10:49 – 00:28:28 – k. 68, płyta CD, zeznania świadka M. S. –

e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:41:51 – 00:48:45 – k. 68, płyta CD, zeznania wnioskodawczynie – e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:28:38 – 00:39:18, 00:48:45 – 00:52:10, w związku z e – protokołem z 21 marca 2018 roku – 00:07:39 – 00:15:52 – k. 157, płyta CD)

Wnioskodawczynie otrzymała zapewnienie o przedłożeniu porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, w zakresie zmiany etatu, od pracodawcy już kilka miesięcy przed zawarciem przedmiotowego porozumienia. Zmiana wymiaru czasu pracy z 1/2 etatu na pełen etat była uzasadniona okolicznościami faktycznymi. W rzeczywistości wnioskodawczynie wielokrotnie świadczyła pracę w wymiarze przekraczającym wymiar czasu pracy wynikający z umowy o pracę. W wyniku zmiany wymiaru czasu pracy nie nastąpiła zmiana zakresu obowiązków.

(zeznania świadka K. J. – e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:10:49 – 00:28:28 – k. 68, płyta CD, zeznania świadka M. S. –

e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:41:51 – 00:48:45 – k. 68, płyta CD, zeznania wnioskodawczynie – e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:28:38 – 00:39:18, 00:48:45 – 00:52:10, w związku z e – protokołem z 21 marca 2018 roku – 00:07:39 – 00:15:52 – k. 157, płyta CD)

Wnioskodawczynie o ciąży dowiedziała się 16 czerwca 2016 roku, jednakże ciąża została potwierdzona podczas wizyty ginekologicznej, która odbyła się 6 lipca 2016 roku. Z uwagi na stan zdrowia od 6 lipca 2016 roku wnioskodawczynie była niezdolna do pracy. Dziecko urodziła 28 stycznia 2017 roku.

(dokumentacja medyczna – k. 61, 83 – 128, 138, zeznania wnioskodawczynie – e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:28:38 – 00:39:18, 00:48:45 – 00:52:10, w związku z e – protokołem z 21 marca 2018 roku – 00:07:39 – 00:15:52 – k. 157, płyta CD)

Pracodawca został poinformowany o ciąży na początku lipca. Pracodawca podjął próby znalezienia pracownika w ramach zastępstwa, jednak ostatecznie nikt nie został zatrudniony, a obowiązki wnioskodawczynie przejął K. J. oraz M. J..

(zeznania świadka K. J. – e – protokół rozprawy z 18 października 2017 roku – 00:10:49 – 00:28:28 – k. 68, płyta CD)

Umowa o pracę między P. S. a A. M. J. została rozwiązana 28 lutego 2018 roku. Powodem zakończenia stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy.

(zeznania wnioskodawczyni – e – protokół rozprawy z 21 marca 2018 roku – 00:07:39 – 00:09:08 – k. 157, płyta CD)

Sąd postanowił pominąć w sprawie jako dowody: akta osobowe wnioskodawczyni, akta osobowe drugiej osoby zatrudnionej na stanowisku kelnerki, wykaz osób zatrudnionych od listopada 2015 roku do grudnia 2016 roku oraz listy płac za okres od listopada 2015 roku do grudnia 2016 roku. Powyższe wynika z okoliczności, iż płatnik składek A. M. J., mimo wielokrotnych wezwań Sądu oraz w konsekwencji nałożonych grzywien, nie wywiązał się z obowiązku dostarczenia przedmiotowej dokumentacji. Z tego względu, zarówno Sąd Okręgowy, jak również strony postępowania nie miały fizycznie możliwości, aby zarówno zapoznać się z wyżej wymienioną dokumentacją, jak również, by następnie przeprowadzić dowód z treści tych dokumentów. W tym stanie faktycznym, Sąd zdecydował, że pominięte wskazane dowody, bowiem wszystkie sporne okoliczności zostały dostatecznie wyjaśnione za pomocą innych środków dowodowych, tj. zeznań świadków oraz przesłuchania wnioskodawczyni. Z tej przyczyny, dalsze wzywanie płatnika składek do wykonania zobowiązania Sądu, jak również nakładanie kolejnych grzywien, mogłoby nie przynieść zamierzonego skutku, a prowadziłyby jedynie do niepotrzebnego przedłużenia postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1383) pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 1368) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. ustawy, 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.

Jak wynika z powołanych wyżej przepisów, wysokość wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie z uwagi na to, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia

w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, również w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki,

co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także przez pryzmat interesu publicznego.

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, publ. LEX nr 896060).

Oczywiście stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował dwie okoliczności. Po pierwsze zakwestionowano zmianę wynagrodzenia z kwoty 930 zł do 1.850 zł brutto, a po drugie zwiększenie wymiaru czasu pracy z 1/2 etatu do pełnego etatu.

Zdaniem Sądu stanowisko ZUS jest niesłuszne. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało niezbicie, że strony w sposób uprawniony zawarły aneks do umowy o pracę.

Sąd nie podzielił zapatrywania i podejrzeń organu rentowego, że zmiana wymiaru etatu wiązała się wyłącznie z tym, że chciano doprowadzić do zmiany sposobu obliczenia zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Dla Sądu argumentacja wnioskodawczynie, poparta zeznaniami świadków w sposób wystarczający przekonała Sąd o rzeczywistym zamiarze, jaki towarzyszył zawarciu aneksu umowy o pracę. Wnioskodawczynie jeszcze przed zawarciem porozumienia w zakresie zwiększenia wymiaru czasu pracy a tym samym i wynagrodzenia w rzeczywistości wykonywała pracę ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy. W konsekwencji, zwiększenie wymiaru czasu pracy było uzasadnione okolicznościami faktycznymi oraz wydaje się racjonalne zarówno z punktu widzenia pracownika jak i pracodawcy.

To, że wnioskodawczynie zaszła w tym samym czasie w ciążę nie może dyskwalifikować rzeczywistych zamiarów stron. Ponadto, należy podkreślić, iż wynagrodzenie wnioskodawczynie nie było wygórowane, bowiem było to wynagrodzenie minimalne.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

W punkcie drugim wyroku Sąd na podstawie § 15 ust. 2 w związku z § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2016 r., poz. 1714) przyznał na rzecz pełnomocnika ustanowionego w z urzędu stosowną kwotę powiększoną o 23% VAT.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego.

K. J.