

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 grudnia 2016 roku (nr (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe N. S., jako pracownika u płatnika składek PPHU (...) stanowi, od dnia 20 czerwca 2016 r. – kwota 8625, 00 zł proporcjonalnie do pomniejszonego wymiaru czasu pracy. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w związku z roszczeniem N. S. o wypłacenie zasiłku chorobowego przeprowadzono postępowanie. Stwierdzono, że w celu podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, którą zgodnie z art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustala się przy zmianie wymiaru czasu pracy od wynagrodzenia ustalonego dla nowego wymiaru, bez uwzględnienia wysokości niższego wynagrodzenia z poprzednich miesięcy, nastąpiła od dnia 20 czerwca 2016 r. zmiana warunków pracy N. S., tj. zmniejszenie wymiaru czasu pracy i ustalenie wynagrodzenia w wysokości 11500, 00 zł. Uznano, że była to czynność pozorna, której celem było obejście przepisów prawa.

(decyzja akta ZUS)

N. S. wniosła odwołanie od powyższej decyzji.

(odwołanie – k. 2 – 4)

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania. Uzasadniając swoje stanowisko organ rentowy podtrzymał argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 8 - 10)

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2017 roku Sąd Okręgowy w Łodzi uwzględnił odwołanie i zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż podstawę wymiaru składek N. S. z tytułu zatrudnienia u A. K. stanowi od dnia 20 czerwca 2016 roku kwota 11500 złotych oraz zasądził od ZUS na rzecz wnioskodawczyni zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł organ rentowy i w dniu 7 września 2018 roku Sąd Apelacyjny w Łodzi uchylił zaskarżony wyrok oraz przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi.

W uzasadnieniu Sąd ten wskazał, że kwestia godziwości ustalonego w stosunku pracy wynagrodzenia pozostała poza zakresem badania sądu pierwszej instancji, skoncentrowanego na kwestii oceny aneksu, który nie zawierał postanowień dotyczących rzeczowego wynagrodzenia. Tym samym nie ma materiału pozwalającego na instancyjną weryfikację zarzutów apelacji, skoro ustalenia sądu nie dotyczą tego, czy ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie odpowiadało kryteriom przepisu art.13 i art.78§1 k.p. Dlatego też, ponownie rozpoznając sprawę, sąd pierwszej instancji przeprowadzi postępowanie dowodowe w zakresie niezbędnym do dokonania ustaleń wymaganych do przeprowadzenia subsumpcji pod normy art.13 i 78 §1 k.p. oraz art.58 § 2 i 3 k.c. w związku z art.300 k.p. Prowadząc postępowanie dowodowe tenże sąd będzie miał na uwadze także rozkład ciężaru dowodowego, mając jednakże na względzie to, iż granice faktyczne sporu zostały przez organ wskazane a pozyskanie większości informacji dotyczących właściwego zastosowania wzorca wynagrodzenia godziwego wymaga wykorzystania władczych uprawnień sądu. Powyższe wymagało będzie przeprowadzenia poprzez wzorzec obiektywny, analizy zadeklarowanego wynagrodzenia w aspekcie koniunktury gospodarczej, opłacalności prowadzonej działalności w danej branży, miejsca wykonywania działalności, poziomu bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępności kwalifikowanych kadr oraz doświadczenia i kwalifikacji pracownika, obowiązującej u pracodawcy siatki płac, średniego poziomu wynagrodzeń za taki lub podobny charakter pracy w danej branży na rynku lokalnym jak również zakres obowiązków, odpowiedzialności materialnej oraz dyspozycyjności pracownika.

Dokonując oceny, sąd miał rozważyć także ekwiwalentność oczekiwanych świadczeń z ubezpieczenia analizując w szczególności to, jaki skutek dla wysokości oczekiwanego świadczenia miała dokonana zmiana wymiary czasu pracy w płaszczyźnie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art.36, 40) i czy w związku z powyższym, spełniona jest w tym przypadku przesłanka osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu.

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

Wnioskodawczyni N. S. urodziła się w dniu (...) posiada wykształcenie wyższe, nadto kończyła kursy uzupełniające.

N. S. jest zatrudniona w PPHU (...) od dnia 14 stycznia 2014 r. Wcześniej pracowała w (...), jako sekretarka/asystentka w okresie od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia 8 stycznia 2014 r.

### ***(bezsporne, kwestionariusz osobowy – akta ZUS)***

Właścicielem firmy jest jej ojciec A. K.. Wnioskodawczyni początkowo pracowała, jako kierownik biura. W grudniu 2014 r. ukończyła studia ekonomiczne i od dnia 1 kwietnia 2015 r. zmieniono jej stanowisko na dyrektora generalnego. Od tego dnia wynagrodzenie wnioskodawczyni zostało zwiększone do 11 500 zł.

Od stycznia 2016 roku skarżąca była w ciąży.

### ***(bezsporne)***

N. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 20 czerwca 2016 r. Po powrocie ze zwolnienia, z uwagi na jej stan zdrowia wnioskodawczyni zwróciła się ustnie do właściciela o zmniejszenie jej wymiaru pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu, ponieważ uznała, że w tym stanie nie będzie mogła świadczyć pracy przez 8 godzin dziennie, a jest zdolna wykonywać obowiązki jedynie przez 6 godzin dziennie. Jednocześnie w czerwcu 2016 r. zwiększyła ona też swoje kwalifikacje językowe na poziom C1 języka angielskiego.

Wnioskodawczyni bardzo chciała wrócić do pracy po zwolnieniu lekarskim, które miała do 20 czerwca 2016 roku. Jednak z uwagi na panujące w firmie jasne zasady, skarżąca chciała uniknąć sytuacji, w której mogłaby zostać posądzona o specjalne traktowanie przez właściciela, z uwagi na łączące ich więzi rodzinne. Także zainteresowany nie chciał dopuścić do takiej sytuacji, w której córka wychodziłaby z pracy po 6 godzinach mając umowę na pełen etat. W jego ocenie powyższe spowodowałoby negatywne reakcje pracowników, którymi trudniej wówczas byłoby zarządzać.

### ***(przesłuchanie wnioskodawczyni N. S. k.23 w zw z k 125, przesłuchanie płatnika A. K. k.23)***

Pracodawca pozytywnie rozpatrzył jej wniosek i zawarty został aneks do umowy, mocą którego od dnia 20 czerwca 2016 r. wymiar czasu pracy wnioskodawczyni został zmniejszony do  $\frac{3}{4}$  etatu, natomiast wynagrodzenie nadal pozostawało na tym samym poziomie. Wraz z ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy zmieniły się też obowiązki ubezpieczonej, ale tylko nieznacznie. Z dotychczasowych obowiązków usunięto jedynie obowiązek przyjmowania reklamacji od klientów. Strony uznały powyższe za konieczne, aby zminimalizować stres. Do zakresu obowiązków dodano natomiast wszelkie czynności niezbędne celem przygotowania wejścia firmy na rynek Czeski i Niemiecki w okresie najbliższych 4 latach oraz wdrożenie systemu ISO, którego czas realizacji przewidziano co najmniej na 3 lata. Obowiązki te wykonywała tylko wnioskodawczyni. Pozostałe obowiązki wnioskodawczyni wykonywała jak dotychczas. Podczas jej nieobecności związanej ze zwolnieniem lekarskim i urlopem macierzyńskim, zawieszono działalność związaną z wejściem firmy na rynek Czeski i Niemiecki oraz wdrożeniem systemu ISO. Pozostałe obowiązki na czas jej nieobecności przejął właściciel firmy.

### ***(przesłuchanie wnioskodawczyni N. S. k.23 w zw z k 125, przesłuchanie płatnika A. K. k.23)***

Wnioskodawczyni po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy. Pracuje na cały etat z wynagrodzeniem 11500 złotych.

Firma płatnika bardzo dobrze prosperuje, przynosząc wysokie dochody i płatnika stać na utrzymywanie etatu wnioskodawczyni. Obroty firmy to 6-8 milionów zł rocznie.

***(przesłuchanie wnioskodawczyni k.125, dokumenty k 110 -113, zeznania świadka E. B. k 124)***

Sąd oddalił wnioski dowodowe, zgłoszone na rozprawie w dniu 4.04.2019 roku, przez pełnomocnika organu rentowego z kilku powodów.

Po pierwsze, złożone wnioski są spóźnione, bowiem Sąd zobowiązał pełnomocników stron do ich złożenia w terminie 14 dni, a zarządzenie zostało doręczone pełnomocnikowi ZUS w dniu 21 stycznia 2019 roku.

Po drugie, wnioski te nie miały znaczenia dla rozpoznania sprawy i zmierzałyby jedynie do przedłużenia postępowania. Zdaniem Sądu bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostają zarobki uzyskiwane przez innych pracowników, czy zawarte kontrakty w okresie, gdy wnioskodawczyni była w ciąży. Należy pamiętać, że ZUS nie kwestionował samego faktu pracy wnioskodawczyni u płatnika, jak też nie kwestionował wysokości jej wynagrodzenia, gdy pracowała na cały etat. Szerszy pogląd zostanie przedstawiony w rozważaniach prawnych.

***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje***

Odwołanie jest zasadne.

Sąd Okręgowy, rozpoznając ponownie sprawę miał przede wszystkim na uwadze jedną – dominującą okoliczność, a mianowicie, że do zmiany warunków umowy o pracę doszło w czasie, gdy wnioskodawczyni była w ciąży.

Powyższa okoliczność determinuje pogląd na przedmiotową sprawę.

Sąd niniejszy ma na uwadze przepisy kodeksu pracy, które zapewniają kobiecie w ciąży szczególną ochronę. Oznacza to, że w pierwszej kolejności należy pamiętać o podstawowych zasadach prawa pracy.

Zgodnie z art.177 Kp, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy (...).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Zgodnie z art. 179 par 2 i par 3 Kp, pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią jest zobowiązany dostosować warunki pracy lub ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. W razie, gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy (paragraf 4). Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia (paragraf 5).

Powyższe przepisy mają odpowiednie zastopowanie do wypowiedzeń zmieniających (art. 42 paragraf 1 Kp).

Zacytowane reguły, wynikające z kodeksu pracy oznaczają, że pracownica w ciąży może mieć zmniejszony wymiar czasu pracy nieadekwatnie do wymiaru wynagrodzenia, bowiem najważniejsze jest jej zdrowie.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie zakwestionował faktu świadczenia pracy przez wnioskodawczynię, jak też nie kwestionował wysokości jej wynagrodzenia, gdy pracowała na cały etat. Dopiero, gdy wnioskodawczyni i płatnik

zgodnie zmniejszyli wymiar czasu pracy z uwagi na ciężę wnioskodawczynie i z obawy o jej stan zdrowia, to organ rentowy uznał, że powinno także dojść do zmniejszenia wynagrodzenia.

Otóż Sąd Okręgowy z całą mocą sprzeciwia się takiej tezie, stojąc na stanowisku, że przepisy polskiego prawa pracy dopuszczają tego rodzaju sytuacje. Co więcej, Kodeks pracy nakazuje wręcz pracodawcy zwolnienie pracownicy w ciąży w ogóle z obowiązku świadczenia pracy, z jednoczesnym zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia.

Organ rentowy jest zobowiązany uszanować powyższe zasady prawa pracy i zrozumieć, że przepisy dopuszczają dysproporcje pomiędzy ilością świadczonej pracy, a wynagrodzeniem, bowiem priorytetem jest zdrowie kobiety w ciąży.

Jedyną sytuacją, która doprowadzić mogła do zmniejszenia wynagrodzenia wnioskodawczynie w spornym okresie, to zgoda obu stron stosunku pracy na pogorszenie warunków pracownicy w ciąży. Jak jednak wynika z zeznań wnioskodawczynie, nie wyraziła ona zgody na takie posunięcie i w ogóle nie wchodziło ono w grę.

Powyższy pogląd Sądu Okręgowego spowodował, że zagłębianie się w kwestie narzucone przez Sąd Apelacyjny było w zasadzie bezprzedmiotowe. Wskazana przez ten Sąd zasada, dotycząca godziwego wynagrodzenia (art.13 Kp) została w sprawie w pełni zrealizowana, bowiem płatnik nie złamał prawa i nie zmniejszył wnioskodawczynie wynagrodzenia. Również przepis art. 78 Kp nie został w żaden sposób naruszony z uwagi na treść cytowanego już art. 177 i 179 Kp.

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 (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 887 ze zm.) 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 (t. j.: Dz. U. z 2016 roku, poz. 372) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 ze zm.) 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.

Na mocy art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej, ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność

taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną.

W niniejszej sprawie odwołująca się od dnia 20 czerwca 2016 r. pracowała w zmniejszonym wymiarze czasu pracy ( $\frac{3}{4}$ ), zachowując to samo wynagrodzenie 11500 zł, które otrzymywała od kwietnia 2015 roku. Oznacza to, że strony ustaliły wysokość wynagrodzenia jeszcze, zanim wnioskodawczyni zaszła w ciążę. W grudniu 2014 r. ukończyła ona studia ekonomiczne i w związku z tym od dnia 1 kwietnia 2015 r. zmieniono jej stanowisko pracy na dyrektora generalnego oraz zwiększono wynagrodzenie do 11 500 zł.

Niewątpliwie w spornym okresie, od 20 czerwca 2016 roku N. S. pracowała 2 godziny mniej, a zatem mogła de facto wykonywać mniej zadań, chociaż dowody tego nie potwierdzają.

Jak już było podkreślane, z uwagi na ciążę pracownica miała prawo zostać odciążona od określonych obowiązków oraz mieć zmniejszony wymiar czasu pracy, bowiem dopuszczają to przepisy kodeksu pracy. Oczywistym jest, że nie można w takiej sytuacji doszukiwać się ekwiwalentności oraz adekwatności wynagrodzenia do ilości świadczonej pracy, bowiem te proporcje mogą być zachwiane i jest to w pełni legalne działanie. Priorytet ma kobieta w ciąży oraz jej stan zdrowia.

W ocenie Sądu, kwestionowanie przez organ rentowy wysokości wynagrodzenia, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych jest nieuzasadnione, a wręcz zmierza do nierespektowania przepisów prawa pracy, z czym Sąd się stanowczo nie godzi.

Płatnik nie zwiększył wynagrodzenia wnioskodawczyni nagle i z nielogicznych przyczyn, a jedynie dostosował czas pracy do rzeczywistych możliwości świadczenia pracy przez wnioskodawczynię będącą w ciąży.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie 2. wyroku stosownie do wyniku postępowania i na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. na rzecz wnioskodawczyni kwotę 420 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje (180 zł + 240 zł). Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika procesowego skarżącego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 2 oraz § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. ( Dz. U. z 2015 roku , poz.1800 ze zm).

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego wraz z pouczeniem i aktami rentowymi