

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe K. J. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. K. prowadzącego Kancelarię (...) stanowi kwota:

- w 01.2020 r. – 1.941,52 zł

- w 02.2020 r. – 1.989,15 zł. W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że w wyniku, analizy dokumentów zgromadzonych w sprawie potwierdzono, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę u płatnika na podstawie umowy o pracę od 2.12.2019 r., natomiast nie wykazano, że od 3.12.2019 r. ubezpieczona wykonywała pracę, która byłaby adekwatna wynagrodzeniu w kwocie 5.093,00 zł brutto na stanowisku asystenta prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy. ZUS podkreślił, że we wcześniejszym okresie od 10.10.2016 r. do 31.05.2019 r. ubezpieczona wykonywała tożsame czynności na rzecz płatnika w ramach umów zlecenia oraz umów o dzieło za wynagrodzeniem rzędu od 96,00 zł do 1300,00 zł brutto. Dodatkowo też inni pracownicy zatrudnieni w tej Kancelarii osiągają wynagrodzenie w niższej wysokości, niż K. J. (1). Nadto ubezpieczona już od 15.01.2020 r. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. W ocenie organu z uwagi na powyższe zatrudnienie ubezpieczonej na nowych warunkach w zakresie stanowiska i wynagrodzenia w kwocie 5.093,00 zł brutto miało jedynie na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, od wysokiej podstawy ich wymiaru. (decyzja k. 118 - 121 akt ZUS)

Od powyższej decyzji wnioskodawczyni K. J. (1) oraz płatnik J. K. w ustawowym terminie złożyli odwołanie do Sądu Okręgowego w Łodzi wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie dla odwołującej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla miesiąca stycznia 2020 r. – 4.964,77 zł, dla miesiąca lutego 2.207,38 zł. Skarżący wskazali, że ubezpieczona miała już doświadczenie zawodowe zdobyte w Kancelarii płatnika, gdyż jako studentka prawa odbywała staż pomagając przy prowadzeniu spraw biurowych, a także sporządzając proste pisma i załączniki do pism. W wyniku powyższego, gdy ukończyła studia prawnicze nie była zwykłym pracownikiem, ale pracownikiem, który miał także wiedzę praktyczną z zakresu prawa. Nadto w okresie studiów (...) odbywała staże np. w Urzędzie Ochrony Konsumentów w Ł. i także jako pracownik była ceniona. Odwołujący podnieśli, że zawarli w dniu 2 grudnia 2020 r. umowę o pracę, w której określili wysokość wynagrodzenia równego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalanemu na podstawie odrębnych przepisów i powodem zawarcia tejże umowy w takim kształcie była konieczność przekazania w/w umowy do PUP w Ł., gdyż uprzednio K. J. (1) świadczyła pracę w oparciu o staż organizowany przez PUP w Ł. przez okres blisko 6 miesięcy i konsekwencją tejże umowy było zawarcie umowy o pracę na okres minimalny równy okresowi stażu. Umowa powyższa ze stawką minimalnego wynagrodzenia została przekazana do PUP bez aneksu natomiast w dniu 3 grudnia 2020 roku, a więc w dniu następnym strony zawarły aneks do przedmiotowej umowy o pracę, w której podwyższyły wynagrodzenie pracownika do kwoty 5.093,98 zł brutto i taki aneks przekazały do biura księgowego w celu zgłoszenia do ubezpieczenia emerytalno-rentowego pracownika. Odwołujący podkreślili także, że zakres obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni miał ulec znacznemu rozszerzeniu w szczególności o zastępowanie płatnika przed sądem przez okres najbliższych 3 lat oraz o pisanie bardziej skomplikowanych pism i opinii prawnych. Według skarżących w dacie zawarcia spornego aneksu nie posiadali oni wiedzy, że wnioskodawczyni jest w ciąży (czwarty tydzień). (odwołanie k. 3 - 6, odwołanie k. 3 - 10 akt o sygn. VIII U 1109/20)

W odpowiedzi na odwołanie profesjonalny pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w zaskarżonej decyzji a dodatkowo wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (odpowiedź na odwołanie k. 16 - 19, odpowiedź na odwołanie k. 25 - 28 akt o sygn. VIII U 1056/20)

Na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę o sygn. akt VIII U 1056/20 i VIII U 1109/20 oraz postanowił prowadzić je łącznie pod sygn. akt VIII U 1056/20. (okoliczność bezsporna)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił co następuje:

Wnioskodawca J. K. od dnia 1.10.2004 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...) z siedzibą w Ł., której przedmiotem jest działalność prawnicza. (wydruk z (...) k. 76 – 77)

Ubezpieczona K. J. (1) (dawnej B.) legitymuje się wyższym wykształceniem, ukończyła w czerwcu 2019 r studia na Wydziale Prawa i Administracji (...) na kierunku prawo, uzyskując tytuł magistra prawa. (kopia dyplomu k. 67 akt ZUS)

Ubezpieczona K. J. (1) jest siostrzenicą wnioskodawcy J. K.. (zeznania wnioskodawczynie 00:03:43, płyta CD k. 134 w zw. z 00:32:30, płyta CD k. 368, zeznania wnioskodawcy 00:01:01 w zw. z 00:33:10, płyta CD 368)

Wnioskodawczynie jeszcze w trakcie obywatelstwa studiów, tj. od III roku wykonywała na rzecz Kancelarii (...) z siedzibą w Ł. czynności na podstawie umów zlecenia oraz umów o dzieło, których przedmiotem było sporządzanie pism procesowych, w szczególności wniosków, pozwów, środków zaskarżenia a także praca w sekretariacie. W ramach umów cywilno-prawnych nie świadczyła pracy codziennie tylko 2-3 razy w tygodniu. Za powyższe prace w okresie od 10.10.2016 r. do 31.05.2019 r. uzyskiwała ona wynagrodzenie rzędu od 96,00 zł do 1300,00 zł brutto. (umowy wraz z rachunkami k. 16 – 62 akt ZUS k. 158 - 206, zeznania wnioskodawczynie 00:03:43, płyta CD k. 134 w zw. z 00:32:30, płyta CD k. 368, zeznania wnioskodawcy 00:01:01 - 00:06:48 w zw. z 00:33:10, płyta CD 368)

W okresie od 07.2018 r. do 09.2018 r. wnioskodawczynie odbywała staż w Biurze Miejskiego Rzecznika Konsumentów w Ł.. (kwestionariusz osobowy k. 103 akt ZUS)

Po ukończeniu studiów w czerwcu 2019 r. wnioskodawczynie nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych i była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako osoba bezrobotna. (bezsporne)

W okresie od 27 sierpnia 2019 r. do 29 listopada 2019 r. ubezpieczona odbywała w firmie płatnika staż dofinansowany ze środków przekazanych przez Urząd Pracy. Warunkiem ukończenia stażu było zawarcie umowy o pracę. W ramach stażu ubezpieczona zajmowała się przygotowaniem pism procesowych, opinii prawnych, obsługą kancelaryjno – biurową kancelarii a także kontaktem telefonicznym z sądami, urzędami oraz zajmowała się przeglądaniem akt spraw i robieniem z nich notatek. (decyzja k. 60, pouczenie k. 61, skierowanie k. 63, umowa k. 64 - 66, zaświadczenie k. 57, opinia k. 58, sprawozdanie z przebiegu stażu k. 59, klauzula informacyjna k. 67 – 67 verte, o świadczenie k. 68, pismo płatnika k. 71, wniosek k. 43 – 75, zeznania wnioskodawczynie 00:03:43, płyta CD k. 134 w zw. z 00:32:30, płyta CD k. 368, zeznania wnioskodawcy 00:06:48 w zw. z 00:33:10, płyta CD 368)

K. J. (1) zawarła w dniu 2.12.2019 r. umowę o pracę z J. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...) z siedzibą w Ł. na czas określony od 2.12.2019 r. do 06.03.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta prawnego z minimalnym wynagrodzeniem. W umowie wskazano, że zakres obowiązków wynika z obowiązujących regulaminów oraz procedur w Kancelarii. (umowa o pracę k. 120)

Powyższa umowa o pracę została przekazana do Urzędu Pracy. (zeznania wnioskodawczynie 00:03:43, płyta CD k. 134 w zw. z)

Aneks do umowy o pracę z dnia 3.12.2019 r. ubezpieczonej przyznano wynagrodzenie w kwocie 5.093,98 zł brutto miesięcznie a pozostałe warunki umowy o pracę z dnia 2.12.2019 r. pozostały bez zmian. (aneks k. 111)

W dniu 11.12.2019 r. płatnik składek dokonał zgłoszenia wnioskodawczynie do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 2.12.2019 r. (formularz (...) k. 210)

Wnioskodawczyni zależało na tym, aby uzyskane przez nią wynagrodzenie w firmie płatnika było na tyle wysokie, by mogła zaciągnąć kredyt hipoteczny. W czerwcu 2019 r. wyszła za mąż i zamieszkiwała wraz z małżonkiem w mieszkaniu jego ciotki. (zeznania wnioskodawczyni 00:03:43, płyta CD k. 134 w zw. z 00:32:30, płyta CD k. 368)

W ramach umowy o pracę ubezpieczona zajmowała się konstruowaniem pism, wzorów umów oraz przeglądała akta, robiła z nich notatki, także podczas odbywania stażu wykonywała takie czynności. Wnioskodawczyni miała też jeździć na usługi do klientów. Ubezpieczona nie miała natomiast uprawnień do występowania w sprawach sądowych jako substytut, dlatego płatnik musiał wspomagać się umowami zlecenia z innymi kancelariami. W styczniu 2020 r. ubezpieczona rozpoczęła odbywanie aplikacji radcowskiej. W dniu 17.12.2019 r. odbyło się jej ślubowanie na aplikanta. Patronem aplikacyjnym wnioskodawczyni jest J. K. i on opłaca jej aplikację. W dniu 3.12.2019 r. wnioskodawczyni nie była jeszcze na aplikacji. Prawo do zastępowania przed sądem następowało po upływie 6 miesięcy od daty rozpoczęcia aplikacji, tj. w przypadku ubezpieczonej od czerwca 2020 r. (umowa o aplikację radcowską k. 72 – 71, zeznania wnioskodawczyni 00:03:43, płyta CD k. 134 i 00:28:24 w zw. z 00:32:30, płyta CD k. 368, zeznania wnioskodawcy 00:06:48 w zw. z 00:33:10, płyta CD 368, faktury za substytucję k. 301 - 364)

W dacie zawarcia aneksu do umowy o pracę wnioskodawczyni była w czwartym tygodniu ciąży. Ostatnią miesięczkę miała w dniu 7.11.2019 r. Pierwsze badanie ginekologiczne odbyła w dniu 30.12.2019 r. Od dnia 15.01.2020 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży. W lipcu 2020 r. ubezpieczona urodziła dziecko i od tej daty przebywa na urlopie macierzyńskim. (kopia karty ciąży k. 45 – 47, historia choroby z (...) Spółki z o.o. w B. k. 90 – 91, historia choroby z (...) w Z. k. 94 – 95 verte, historia choroby z (...) Spółki z o.o. k. 97 – 98 verte, historia choroby z Miejskiego Centrum Medycznego K. J. w Ł. k. 101 – 103, historia choroby z Przychodni (...) k. 107 – 108, wynik badania USG k. 111, historia choroby z Gabinetu Ginekologicznego (...) w Ł. k. 114 - 117)

Umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną z płatnikiem została przedłużona do dnia porodu a w dniu 31.07.2020 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę zmieniając dotychczasową umowę na czas nieokreślony a pozostałe warunki umowy o pracę z dnia 2.12.2019 r. pozostały bez zmian. (aneks nr (...) k. 209)

W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy K. J. (1) płatnik zatrudnił na jej miejsce P. A. (1) od 1.07.2020 r. W okresie od 20.01.2020 r. do 31.03.2020 r. wyżej wymieniona wykonywała na rzecz płatnika czynności na podstawie umów zlecenia z wynagrodzeniem rządu od 1.000 zł do 1.900 zł. (wykaz pracowników k. 211, zeznania wnioskodawcy 00:06:48 w zw. z 00:33:10, płyta CD 368)

W latach 2016 – 2017 poza wnioskodawczynią płatnik zatrudniał na umowę o pracę następujących pracowników:

1. K. A. w okresie od 1.12.2015 r. do 28.02.2017 r. na stanowisku pracownika windykacji w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1.750,00 zł;
2. P. A. (1) w okresie od 1.07.2020 r. na stanowisku asystenta prawnego w wymiarze 4/5 z wynagrodzeniem 2.080,00 zł;
3. M. J. w okresie od 1.12.2017 r. do 30.04.2018 r. na stanowisku asystenta radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2.100,00 zł;
4. E. P. w okresie od 1.10.2018 r. na stanowisku kierownika sekretariatu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2.926,64 zł;
5. S. T. w okresie od 6.04.2017 r. do 7.01.2018 r. na stanowisku pracownika windykacji w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2.344,51 zł.

Na umowy cywilno – prawne płatnik zatrudnia 8 osób. (wykaz pracowników k. 211)

Na skutek przeprowadzonej kontroli w siedzibie płatnika decyzją z dnia Decyzją z dnia 9 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe K. J. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. K. prowadzącego Kancelarię (...) stanowi kwota:

- w 01.2020 r. – 1.941,52 zł

- w 02.2020 r. – 1.989,15 zł. (decyzja k. 118 - 121 akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty z akt osobowych K. J. (1), dokumentacji z Powiatowego Urzędu Pracy w Ł., wykazu liczby osób zatrudnionych w Kancelarii płatnika, oraz o dokumentację lekarską z przebiegu ciąży wnioskodawczynie. Nadto o zeznania wnioskodawczynie K. J. (1) oraz płatnika J. K., w zakresie, w którym Sąd dał im wiarę.

Sąd odmówił wiary zeznaniom wyżej wymienionych odnośnie ich twierdzeń o konieczności scedowania na wnioskodawczynię znacznie większego zakresu obowiązków oraz okoliczności, że na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 3 grudnia 2019 r. wykonywała ona znacznie większy zakres czynności w porównaniu do wykonywanych we wcześniejszym okresie na podstawie umów cywilno - prawnych u płatnika oraz w czasie odbywanego stażu, nie znajdują one bowiem żadnego poparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Wnioskodawcy nie przedstawili na przedmiotową okoliczność żadnego dowodu, zaś z przedstawionych dokumentów w postaci umowy o aplikację, rachunków z wykonywanych umów zlecenia, umów o dzieło, dokumentacji z Urzędu Pracy, wynika, że jej zakres faktycznych czynności nie uległ w zasadzie żadnej zmianie i był bardzo zbliżony do obowiązków wykonywanych wcześniej na podstawie umów zlecenia i umów o dzieło ze znacznie niższym wynagrodzeniem oraz podczas stażu wykonywanego w ramach dofinansowania z Urzędu Pracy, gdyż nadal głównie zajmowała się sporządzaniem pism procesowych, wzorów umów, przeglądała akta spraw. Natomiast w dalszym ciągu nie mogła ona uczestniczyć w rozprawach sądowych jako substytut, gdyż w początkach grudnia 2019 r. nie była nawet aplikantką radcowską. Nie wykazała także, że wyjeżdżała do klientów.

Z dokumentacji lekarskiej wynika, że data ostatniej miesięczki ubezpieczonej to 7 listopada 2019 r., zatem zawierając aneks do umowy o pracę w dniu 3 grudnia 2019 r. ubezpieczona nie miała już miesięczki. Z całą pewnością więc wnioskodawczynie mogła przypuszczać, że jest w ciąży zwłaszcza, że nie udowodniła w niniejszym postępowaniu, że jej miesięczki były nieregularne. W tej sytuacji wnioskodawczynie mogła w dacie zawarcia aneksu do umowy o pracę co najmniej przypuszczać, że jest w ciąży.

Zebrany materiał dowodowy nie nasuwa wątpliwości i pozwala tym samym na wydanie rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Odwołanie K. J. (1) oraz J. K. nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r., poz. 266 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie też do art. 13 pkt. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą- od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności.

Zgodnie z treścią art. 46 ust. 1 ustawy systemowej płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Składka na ubezpieczenie chorobowe stanowi w obydwu przypadkach 2,45% podstawy wymiaru, z tym że pracownicy płacą składkę na ubezpieczenia chorobowe od kwoty przychodu określonego w umowie, natomiast przedsiębiorcy

– od dowolnie zadeklarowanej kwoty, nie niższej jednak niż 60% prognozowanego wynagrodzenia, w przypadku preferencyjnego opłacania składek nie niższej, aniżeli 30 % minimalnego wynagrodzenia za pracę i nie wyższej niż 250% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w poprzednim kwartale. (art. 22 oraz art. 20 w zw. z 18 ust. 1 i ust. 8 ustawy systemowej)

Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 645 ze zmianami), osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast, jak stanowi 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.

W myśl art. 11 ust. 2. pkt. 1 ustawy zasiłkowej miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa przypada w okresie ciąży.

Według art. 31 tej ustawy miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

W związku z powyższym wskazać należy, że wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, 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, w tym 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 interesu publicznego

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład 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 wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

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

W tym miejscu stwierdzić należy, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia

2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. 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 sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) stwierdzono, iż „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, iż ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem mimo tego, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 1 k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 roku, III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

W niniejszej sprawie odwołująca się – K. J. (1) zawarła w dniu 3.12.2019 r. z J. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...) z siedzibą w Ł. aneks do umowę o pracę, który stanowił stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, iż uzyskała ona prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Na podkreślenie zasługuje okoliczność, że ważność tego aneksu do umowy nie została przez organ rentowy zakwestionowana. ZUS zakwestionował jedynie wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczoną na podstawie tej umowy, to jest podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powołując się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 kc)

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie całkowicie podziela stanowisko organu rentowego.

Jak wynika bowiem z przedmiotowego postępowania wynagrodzenie ustalone we wskazanym aneksie do umowy o pracę z dnia 3.12.2019 r. było rażąco wygórowane. Jak już wskazano ubezpieczona ponad wszelką wątpliwość świadczyła pracę w spornym okresie. Podkreślić należy, że we wcześniejszym okresie jeszcze podczas studiów (...) wykonywała na rzecz Kancelarii (...) z siedzibą w Ł. czynności na podstawie umów zlecenia oraz umów o dzieło, których przedmiotem było sporządzanie pism procesowych, w szczególności wniosków, pozwów, środków zaskarżenia a także pracowała w sekretariacie. Natomiast w okresie od 27 sierpnia 2019 r. do 29 listopada 2019 r. ubezpieczona odbywała w firmie płatnika staż dofinansowany ze środków przekazanych przez Urząd Pracy i także zajmowała

się przygotowywaniem pism procesowych, opinii prawnych, obsługą kancelaryjno – biurową kancelarii, kontaktem telefonicznym z sądami, urzędami, przeglądała akta i robiła z nich notatki.

Jak bezspornie zaś ustalono w przedmiotowym postępowaniu na podstawie spornego aneksu do umowy o pracę ubezpieczona nadal zajmowała się konstruowaniem pism, wzorów umów, przeglądała akta i robiła z nich notatki. Natomiast do wykonywania innych czynności nie miała wówczas żadnych kwalifikacji. Ubezpieczona nie miała uprawnień do występowania w sprawach jako substytut, gdyż dopiero w styczniu 2020 r. rozpoczęła odbywanie aplikacji radcowskiej. W dniu 3.12.2019 r. nie była jeszcze na aplikacji. Prawo do zastępowania przed sądem następowało dopiero po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia aplikacji, tj. w przypadku ubezpieczonej od czerwca 2020 r. podczas, gdy sporna umowa była zawarta na czas określony, tj. na okres trzech miesięcy – do 06.03.2020 r.

Zatem ubezpieczona wykonywała zbliżone prace jak wcześniej na mocy umowy zlecenia i umowy o dzieło oraz następnie w okresie stażu.

Tymczasem od 3.12.2019r. wynagrodzenie ubezpieczonej u płatnika wzrosło ponad dwukrotnie przy jednoczesnym braku jakichkolwiek dowodów, że nastąpiła w spornym okresie konieczność większego scedowania obowiązków na wnioskodawczynię.

Ponadto wynagrodzenie wnioskodawczyni odbiegało znacząco od wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników zatrudnionych w Kancelarii (...), których wynagrodzenie kształtowało się maksymalnie w granicach 2000 zł – 3000 zł. Pracownica P. A. (1) zatrudniona na miejsce wnioskodawczyni na umowę o pracę od 1.07.2020 r. na tożsamym stanowisku w wymiarze 4/5 uzyskała wynagrodzeniem w wysokości znacznie niższej - 2.080,00 zł brutto.

Zarówno wnioskodawczyni jak i P. A. miały opłacaną dodatkowo aplikację przez wnioskodawcę.

W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy K. J. (2) płatnik do lipca 2020 r. nie zatrudnił nowego pracownika na jej miejsce. Obowiązki ubezpieczonej wykonywała P. A. (1) w okresie od 20.01.2020 r. do 31.03.2020 r. na podstawie umów zlecenia z wynagrodzeniem rzędu od 1.000 zł do 1.900 zł, co świadczy o tym, że wcześniej obowiązki pracownicze wnioskodawczyni nie były znaczne.

W ocenie Sądu istniała zatem nierentowność zatrudniania K. J. (2) z wynagrodzeniem w kwocie 5.093,98 zł brutto, gdyż realne potrzeby pracodawcy tego absolutnie nie uzasadniały.

Zdaniem Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy najbardziej adekwatną kwotą jest kwota wynagrodzenia miesięcznego ustalona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji. Kwota ta stanowi kwotę odpowiadającą kwocie wynagrodzenia wcześniejszej ustalonego w umowie o pracę z dnia 2.12.2019 r. przekazanej do Urzędu Pracy, gdy ubezpieczona miała na jej podstawie wykonywać tożsamy zakres obowiązków pracowniczych co w okresie stażu. W tej sytuacji zatem kwota ta jest adekwatna do stanowiska wnioskodawczyni i jej obowiązków. Ponadto kwota ta jest porównywalna do wynagrodzenia pozostałych pracowników.

W tej sytuacji zatem zatrudnienie wnioskodawczyni na umowę o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 5.093,98 zł brutto miesięcznie jak w przypadku wnioskodawczyni stanowiłoby działania nieracjonalne. Celem racjonalnego pracodawcy jest bowiem osiągnięcie jak największego zysku z działalności gospodarczej, aby firma jak najlepiej prosperowała i rozwijała się, nie zaś generowanie wysokich nieuzasadnionych niczym kosztów. Nie można przyjąć, że pracodawca dobrowolnie godzi się na niższy zysk, niż otrzymuje jego pracownik.

W świetle powyższych okoliczności więc zatrudnienie nowego pracownika na umowę o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 5.093,98 zł brutto jak w przypadku wnioskodawczyni stanowiło działania całkowicie nieracjonalne. Zatrudnienie takiego pracownika jak ubezpieczona nie przynosi przychodów dla firmy a wypłacane wynagrodzenie stanowi jedynie dodatkowe koszty, szczególnie w sytuacji, gdy jak przyznał płatnik musiał wypłacać on wynagrodzenie innym podmiotom za substytucje oraz dodatkowo opłacał koszt aplikacji wnioskodawczyni.

Ubezpieczona podkreślała w niniejszym postępowaniu, że strony zwiększyły wysokość jej wynagrodzenia, aby mogła zaciągnąć kredyt. Jednakże uwypuklić w tym miejscu należy, że pracodawca nie zatrudnia pracownika za określonym wynagrodzeniem, aby dać mu pracę, czy źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje realna potrzeba gospodarza pozyskania nowego pracownika, którego wynagrodzenie musi być adekwatne do wykonanej pracy.

Poza tym, skoro zgodnie z twierdzeniami stron strony wcześniej ustalały, że zatrudnienie będzie opiewało na wyższe wynagrodzenie, budzi wątpliwości okoliczność, iż najpierw zawierana jest umowa w dniu 2 grudnia z minimalnym wynagrodzeniem, a dzień później już z dwukrotnie wyższym. Tłumaczenie się pośpiechem w świetle rodzaju działalności, która zajmuje się wnioskodawca, budzi zatem uzasadnione wątpliwości.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalenie wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni w kwocie 5.093,98 zł brutto jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.).

W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje bowiem zasada solidaryzmu. Solidaryzm oznacza urzeczywistnienie idei samopomocy społecznej poprzez udzielanie świadczeń osobom znajdującym się w potrzebie, z funduszu wypracowanego wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych. Oznacza to, że płacą wszyscy, a korzystają tylko ci którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym.

Tymczasem działania K. J. (1) zmierzały do tego, aby osiągnąć niewspółmiernie wysokie świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych. Takie działania są w ocenie Sądu Okręgowego sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

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 (np. cięża) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Oznacza to korzystanie ze swoich praw w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego. (vide wyrok SN z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, opubl. OSNP 2006/15 – 16/251)

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa do ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. (tak wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05)

Podkreślić nadto należy, że odnośnie wnioskodawczyni przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki byłby w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek, gdyż we wcześniejszym okresie nie była ona w ogóle zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 1 kpc oddalił odwołania jako bezzasadne.

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd obciążył wnioskodawców obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez organ rentowy. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ZUS Sąd ustalił na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z § 2 pkt. 4 (różnica w wysokości składek od wynagrodzenia przyjętego przez ZUS i według aneksu, za okres 12 miesięcy – wps określony na terminie rozprawy przez pełnomocnika ZUS na kwotę ponad 9000 zł i niezakwestionowany przez strony) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 t.j. z późn. zm).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć

K.B