

## UZASADNIENIE

### **do całości wyroku**

Decyzją z dnia 15.04.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że K. K. jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1.12.2021 r. z podstawą wymiaru składek w wysokości 1750,00 zł

W uzasadnieniu wskazanej decyzji organ rentowy wskazał, iż zmiana warunków pracy i płacy ubezpieczonej od dnia 1.12.2021 r. to jest zwiększenie etatu do pełnego wymiaru na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży oraz wynagrodzenia do kwoty 5000 zł - po uprzednim zmniejszeniu etatu od 1.10.2021 r. do 1/2, a kwoty wynagrodzenia z 3.500 zł do 1750 z uwagi na stan pandemii - nie znajdowała odzwierciedlenia w faktycznych warunkach zatrudnienia, potrzebach kadrowych (płatnik nie dostarczył dowodów uzasadniających zmianę wymiaru czasu pracy oraz podstawy wymiaru składek) i miała na celu wyłącznie umożliwienie uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłków.

/ decyzja k. 1-3 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła K. K., uznając ją za krzywdzącą i domagając się jej zmiany. W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, iż w spornym okresie praca w większym wymiarze faktycznie była przez nią wykonywana. Odwołująca podniosła, iż z założenia obniżenie wynagrodzenia i podstawy wymiaru składek miało mieć charakter tymczasowy z uwagi na ograniczenie działalności płatnika spowodowanej pandemią (...)19, a wobec pojawienia się nowych możliwości na rynku finansowym kierunków współpracy, które odwołująca miała wdrażać, ponownie doszło do zwiększenia jej etatu. Wnioskodawczyni podniosła też, iż nie informowała pracodawcy o ciąży.

/ odwołanie k. 3-7/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie k. 16-18/

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

Wnioskodawczyni K. K. jest magistrem zarządzania w specjalności zarządzanie organizacjami w zakresie zarządzania w turystyce, sporcie, hotelarstwie i gastronomii.

/bezsporne, dyplom w aktach osobowych załączonych do k. 95/

W dniu 2.09.2019 r. wnioskodawczyni K. K. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z Centrum Windykacji i (...) sp. zo.o. na stanowisku menager ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto. Natomiast z dniem 1.11.2020 r. we wskazanym zakładzie pracy powierzono jej stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy za takim samym wynagrodzeniem.

/bezsporne umowa o pracę k. 8 w aktach ZUS k. 17, aneks do umowy o pracę k. 9, w aktach ZUS k. 19 nadto w aktach osobowych załączonych do akt sprawy przy piśmie k. 95 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 30.03.2023 r. 00:12:42 -00:2:58 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 9.02.2023 00:05:24- 00:32:20/

Z dniem 1.04.2021 r. nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę w związku z powyższym pracodawcą wnioskodawczyni została spółka (...) S.A.

/bezsporne zawiadomienie k. 10 w aktach ZUS k. 21 nadto w aktach osobowych wnioskodawczyni załączonych do akt sprawy przy piśmie k. 95 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 30.03.2023 r. 00:12:42 -00:2:58 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 9.02.2023 00:05:24- 00:32:20/

(...) S.A. prowadzi działalność od 8.06.2021 r. – data wpisu do KRS. Prezesem zarządu spółki jest A. F. (1). Obecnie przedmiotem działalności jest działalność holdingów finansowych.

/odpis z KRS k. 61-89 k. 24 -39/

Płatnik zgłosił wnioskodawczynię do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zwrotnego jako pracownika od 1.04.2021r.

/bezsporne dane o zgłoszeniach ubezpieczonego k. 59 akt ZUS/

Z dniem 28.09.2021 r. w badaniu ginekologicznym stwierdzono u wnioskodawczyni stan ciąży.

/wypis historii wizyt k. 149 dokumentacja medyczna k. 143-162 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 30.03.2023 r. 00:12:42 -00:2:58 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 9.02.2023 00:05:24- 00:32:20/

Porozumieniem stron 1.10.2021 r. strony zmieniły z tym dniem warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia na 1750,00 zł i wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu. Wskazaną zmianę płatnik uzasadniał kolejnymi ograniczeniami związanymi z epidemią (...)19 i kolejną falą zakażeń, ograniczeniem działalności w dotychczasowym zakresie. Skutkowało to ograniczeniem pracy na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży. Jednocześnie płatnik nie chciał zwolnić doświadczonego pracownika poprzez wypowiedzenie umowy o pracę, w związku z tym strony zdecydowały się zawrzeć tymczasowe porozumienie o zmniejszeniu etatu i proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia.

/porozumienie zmieniające z 1.10.2021 r. w aktach osobowych wnioskodawczyni załączonych do akt sprawy przy piśmie k. 95, k.11 akt ZUS k.11, pismo wyjaśniające złożone w postępowaniu administracyjnym przed ZUS k. 13-15 akt ZUS oraz k. 13-14 listy płac k. 120-121 ewidencja czasu pracy k. 122-139 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 30.03.2023 r. 00:12:42 -00:2:58 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 9.02.2023 00:05:24- 00:32:20/

W dniu 1.12.2021 strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, zmieniający stanowisko wnioskodawczyni na regionalnego dyrektora sprzedaży. Jednocześnie zaoferowano jej wynagrodzenie zasadnicze 5000,00 zł. Powyższe płatnik uzasadniał ponownym przeanalizowaniem statusu pracownika w związku z nowymi okolicznościami nowymi możliwościami na rynku finansowym stojącymi za tym wyzwaniem.

/aneks z 1.12.2021 w aktach osobowych wnioskodawczyni załączonych do akt sprawy przy piśmie k. 95 k. 25 akt ZUS, oraz k. 12, pismo wyjaśniające złożone w postępowaniu administracyjnym przed ZUS k. 13-15 akt ZUS oraz k. 13-14 listy płac k. 120-121 ewidencja czasu pracy k. 122-139/

Wynagrodzenie wnioskodawczyni w spółce ustanowione tym aneksem było drugie co do wysokości po wynagrodzeniu dyrektora ds. konferencji i bankietów - regionalnego dyrektora operacyjnego (7675 zł) i wyższe niż innych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych np. kierownika ds. sprzedaży (4000 zł), dyrektora ds. inwestycji i wsparcia (3010 zł) kierownika zakładu ds. techniczno- logistycznych 4930 zł, kierownika ds. finansowych i kadrowych (3010 zł), dyrektora ds. przychodów (3010 zł).

/załącznik nr 1 przedstawiający strukturę zatrudnienia i wynagrodzeń pracowników u płatnika składek k. 49 akt ZUS, zestawienie k. 96/

Od 8.12.2021 r. K. K. została zgłoszona jako pracownik dodatkowo u innego płatnika składek w wymiarze czasu pracy 1/2.

/bezsporne dane o zgłoszeniach ubezpieczonego k. 59 akt ZUS/

Od dnia 24.01.2022 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu 19.05.2022 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko.

/dokumentacja medyczna k. 45-89, dokumentacja medyczna k. 143-162 dokumentacja medyczna k. 164 -244/

Płatnik wskazał za ubezpieczoną K. K., następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne 04/2021 r. - 0,00 zł, od 05/2021 r. do 10/2021 r. - 3500,00 zł, 11,12/2021 r. - 1750,00 zł, (...) - 5000,00 zł, (...) - 3666,67 zł, 03/2022 r. - 0,00 zł. Dodatkowo w imiennych raportach miesięcznych (...) o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek przekazanych za K. K. wykazano wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 24.01.2022 r. do 25.02.2022 r. oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 26.02.2022 r. do 28.02.2022 r.

/bezsporne potwierdzenia przelewów wynagrodzenia K. K. od 05/2021 r. do 03/2022 r., k. 27-47 akt ZUS /

W 2021 r. płatnik osiągnął mniejsze przychody niż w roku 2020.

/sprawozdanie finansowe k. 97-119/

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1pkt 5 kpc Sąd pominął wniosek obu stron o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ginekologa na fakt tego, czy wnioskodawczyni była zdolna do podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin.

W ocenie Sądu przeprowadzenie tego dowodu zmierzałoby jedynie do niepotrzebnego przedłużenia postępowania, a ponadto dowód byłby nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy. Należy bowiem mieć na uwadze to, że zakwestionowano podstawę wymiaru składek, a nie samo świadczenie pracy. Ponadto Sąd zgromadził dokumentację medyczną i z jej zapisów nie wynikały żadne incydenty mogące świadczyć o niezdolności do pracy już w dniu 1.12.2021 roku.

Oceniając materiał dowodowy sąd odmówił wiary twierdzeniom wnioskodawczyni oraz płatnika co do tego, że zaistniała faktyczna potrzeba zmiany warunków zatrudnienia wnioskodawczyni zaledwie po 2 miesiącach od zmniejszenia etatu i wynagrodzenia o połowę.

Sąd miał na uwadze to, że A. F. (1) została prezesem zarządu od 29.09.2021 roku, zaś porozumienie stron, zmniejszające wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenia zostało podpisane z wnioskodawczynią w dniu 1.10.2021 roku, a zatem tuż po objęciu stanowiska prezesa zarządu przez A. F.. Oznacza to, że A. F. rozpoczęła zarządzanie firmą od ograniczenia kosztów z uwagi na pandemię, co strony przyznały w toku sprawy. I taki ruch byłby racjonalny pod każdym względem. Tyle, że nieco dziwne wydaje się to, że wnioskodawczyni – wiedząc już o ciąży bezkrytycznie zgodziła się na zmianę warunków za porozumieniem stron, czyli ze skutkiem natychmiastowym. Wszak powszechnie wiadomo, że okres ciąży stanowi skuteczną ochronę przed wypowiedzeniem, zaś prawo pracy kładzie duży nacisk na ochronę macierzyństwa.

Jak się okazało, strony za 2 miesiące ponownie zmieniły warunki zatrudnienia i to w taki sposób, że wnioskodawczyni – w krótkiej perspektywie czasu zyskiwała korzystne świadczenie z ubezpieczenia społecznego.

Powyzsza zmiana i to od 1.12.2021 roku wydaje się nieracjonalna z punktu widzenia płatnika, bowiem nadal istniał stan pandemii i w tym czasie był pik zachorowań. Po drugie płatnik nawet nie podjął próby sprawdzenia umiejętności wnioskodawczyni na całkiem nowym stanowisku i z zupełnie nowym zakresem obowiązków, tylko od razu stworzył

kosztowny etat, zaś chwilę później wnioskodawczyni poszła na zwolnienie lekarskie. Należy dodać, że wynagrodzenie wnioskodawczyni nagle stawało się drugie co do wysokości w całej firmie.

Nie są także wiarygodne twierdzenia co do tego, że jeszcze późną jesienią 2021 roku płatnik miał zaawansowany plan inwestycji deweloperskich, ale popsukała je polityka podwyższania stóp procentowych. Otóż płatnik, jako profesjonalista z pewnością robił analizę rynku i polityki finansowej, zaś media szeroko donosiły już od września 2021 roku, że hossa na rynku deweloperskim dobiega końca i stopy procentowe kredytów hipotecznych zaczną rosnąć. Dlatego niewiarygodnie wybrzmiewają twierdzenia, że jeszcze 1.12.2021 roku wszystko rysowało się w różowych kolorach.

Co więcej wnioskodawczyni zawarła również umowę o pracę od 1.12.2021 roku na 1/2 etatu z innym płatnikiem (będąc już w 5 miesiącu ciąży), co miało jej nie kolidować z zupełnie nowym stanowiskiem regionalnego dyrektora sprzedaży, na którym to stanowisku nie miała żadnego doświadczenia.

Dlatego Sąd nie dał wiary powyższym twierdzeniom stron co do intencji przy obniżeniu a następnie podwyższeniu wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Sąd również nie uznał za wiarygodne twierdzeń, że wnioskodawczyni nie powiedziała pracodawcy o ciąży.

W ocenie Sądu działanie stron było przemyślane i nakierowane na uzyskanie korzystnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego oraz odciążenie płatnika od utrzymania etatu, bowiem za okres zasiłku chorobowego i macierzyńskiego pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenia społeczne, zaś pracownik zyskuje korzystny miesięczny dochód.

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

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 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.

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, 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, ZUS 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).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy słusznie zakwestionował podstawę wymiaru składek od 1.12.2021 roku.

Postępowanie dowodowe wykazało, że wnioskodawczyni i płatnik dla pozoru zmieniali warunki zatrudnienia po to, aby wnioskodawczyni uzyskała jak najwyższe świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Nie wskazano jakichkolwiek racjonalnych dowodów na to, że zakwestionowana przez ZUS zmiana warunków pracy i płacy była uzasadniona potrzebami spółki. Wręcz przeciwnie, postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd do tych samych, co ZUS konkluzji, że działania stron nakierowane były na czerpanie nieadekwatnego świadczenia z ubezpieczeń społecznych.

Dlatego też prawidłowo zastosowano art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 Kc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 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.

Organ rentowy wygrał sprawę w całości, stąd Sąd obciążył wnioskodawczynię kosztami zastępstwa radcowskiego, ustalając wysokość należności w oparciu o przepis § 9 ust 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265).