

Sygn. akt V U 288/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2019 r. w Legnicy

sprawy z wniosku A. D.

przy udziale zainteresowanej D. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania A. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 9 lutego 2018 r.

znak (...) nr dec. (...)

I. **oddala odwołanie,**

II. **zasądza od wnioskodawczyni A. D. na rzecz strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Regina Stępień

Sygn. akt V U 288/18

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 2 września 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. Inspektorat w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni A. D. jako pracownika u płatnika składek D. P. od 1 września 2017 r. wynosi: 3.000,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu wskazał, że ustalenie w aneksie do umowy o pracę z 16 sierpnia 2017 r. wynagrodzenia w wysokości 6.000,00 zł brutto miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ani zakres obowiązków i odpowiedzialności wnioskodawczyni, ani nakład pracy jaki poniosła, nie uzasadniały przyznania ubezpieczonej określonego

w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenia. Z okoliczności sprawy wynika że zakres czynności wnioskodawczyni nie uległ zmianie. Organ zauważył, że zakres obowiązków

nie był pracochłonny, skoro zarówno przed zatrudnieniem ubezpieczonej, jak i po przejściu na długotrwałe zwolnienie lekarskie obowiązki te przejął pracodawca i pogodził je ze swoimi zadaniami. Organ wskazał, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika,

że żadna ze stron nie przedstawiła wiarygodnych dowodów, które uzasadniałyby przyznanie wnioskodawczyni wynagrodzenia w ustalonej wysokości. W ocenie organu wkład w system ubezpieczeń społecznych, w wysokości składek na ubezpieczenie chorobowe

był niewspółmierny do zamierzonych do osiągnięcia przez strony (zwłaszcza ubezpieczoną) korzyści w postaci zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Organ dodał, że postępowanie ubezpieczonej, gdzie ubezpieczona przerywa urlop wychowawczy

31 sierpnia 2017 r. i po krótkim czasie od 4 października 2017 r. przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z tytułu ciąży, jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Wnioskodawczyni. A. D. odwołała się od przedmiotowej decyzji i wniosła o jej uchylenie i zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że data zawarcia aneksu była uwarunkowana rozpoczynającym się nowym rokiem szkolnym i koniecznością wykonania zwiększonego zakresu obowiązków głównie w Szkole Policealnej. W wyniku podpisania aneksu skarżąca przyjęła dodatkowe obowiązki pracownicze, zarówno zarządcze jak i nadzorcze.

Wnioskodawczyni podniosła, że aneksem do umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2017 r. dokonano zmiany stanowiska, tj. zamiast dotychczasowego stanowiska:

- zastępcy dyrektora, nauczyciela biologii w Centrum Edukacji (...) Liceum (...)w G. skarżąca objęła stanowisko:

- wicedyrektora Centrum Edukacji (...)Liceum (...)nauczyciela biologii, wicedyrektora Centrum Edukacji (...)Szkoła (...)

w G. nauczyciela przedmiotów zawodowych.

Wynikiem zmiany stanowiska, a więc zwiększonego zakresu obowiązków, odpowiedzialności, było zwiększenie wynagrodzenia z kwoty 3.000,00 zł brutto do kwoty 6.000,00 zł brutto.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. w odpowiedzi na odwołanie wniosł o jego oddalenie a nadto o zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że w jego ocenie wynagrodzenie odwołującej ustalone na poziomie 6.000 zł za pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu jest nieadekwatne do wykazanego rodzaju wykonywanej pracy i ilości tej pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, iż z przedłożonych dokumentów nie wynika, aby odwołująca po podpisaniu przedmiotowego aneksu miała szerszy zakres zadań w porównaniu do tego sprzed urlopu wychowawczego. Organ nadmienił, że w okresie przebywania na urlopie wychowawczym, odwołująca nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu, a co za tym idzie - nie mogłaby otrzymać świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Sąd ustalił:

Ubezpieczona A. D. została zatrudniona przez płatnika składek C. E. (...) Liceum (...)w G. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2014 r. na stanowisku zastępcy dyrektora, nauczyciela biologii w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. $\frac{3}{4}$ etatu, na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 3 000 zł brutto. Do jej obowiązków należało:

- w zakresie organizacji szkoły: sprawowanie nadzoru nad działalnością dydaktyczną, organizowanie pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli, przygotowywanie projektów niektórych dokumentów organizacji szkoły m. in. współdziałanie z dyrektorem szkoły w celu przygotowania koncepcji pracy szkoły, szkolnego zestawu programów nauczania, przydziału czynności nauczycielom, prowadzenie wspólnie z dyrektorem czynności związanych z organizacją, nadzorowaniem i analizą wyników egzaminów zewnętrznych oraz prowadzeniem

rekrutacji, organizowanie zastępstw za nieobecnych nauczycieli i zapewnienie ciągłości realizacji planów nauczania i wychowania, wykonywaniu innych prac związanych z działalnością szkoły zleczanych przez dyrektora,

- w zakresie nadzoru pedagogicznego: sprawowaniu nadzoru nad realizacją podstawy programowej przez nauczycieli, sprawowaniu nadzoru pedagogicznego nad pracą nauczycieli, prowadzeniu kontroli dokumentacji pedagogicznej (dzienników lekcyjnych, arkuszy ocen, planów dydaktycznych nauczycieli).

Na stanowisku wicedyrektora była bezpośrednim przełożonym, z uprawnieniami dyrektora, dla nauczycieli, pełniła bieżący nadzór kierowniczy nad pracą nauczycieli, podczas nieobecności dyrektora szkoły przejmowała uprawnienia zgodnie z jego kompetencjami w tym w szczególności - podejmowała decyzję w sprawach pilnych, podpisywała dokumenty w zastępstwie lub z upoważnienia dyrektora, współdziałała na bieżąco z organem prowadzącym szkołę oraz innymi instytucjami, miała prawo - w przypadku naruszenia dyscypliny pracy - wystąpić z wnioskiem do dyrektora szkoły o ukaranie, miała prawo do używania pieczętki osobowej z tytułem „wicedyrektor” oraz podpisywania dokumentów, których treść była zgodna z zakresem jego zadań i kompetencji.

W dniu 28 lipca 2015r., w związku z urodzeniem (...) córki K., złożyła wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 22 lipca 2015r. do 8 grudnia 2015r. i dodatkowego urlopu macierzyńskiego na okres od 9 grudnia 2015r. do 19 stycznia 2016r. oraz urlopu rodzicielskiego od 20 stycznia 2016r. do 19 lipca 2016r. Urlopy takie zostały jej udzielone. Następnie w dniu 15 czerwca 2016r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego od 20 lipca 2016r. do 31 sierpnia 2018r. Udzielono jej tego urlopu.

W dniu 31 lipca 2017r. ubezpieczona złożyła pracodawcy pismo, iż z uwagi na zmianę sytuacji rodzinnej, rezygnuje z dalszego korzystania z urlopu wychowawczego udzielonego jej w celu zapewnienia osobistej opieki nad córką K., wskazując, iż chciałaby podjąć pracę w dniu 1 września 2017r. Je wniosek został uwzględniony. Następnie w dniu 16 sierpnia 2017r. ubezpieczona podpisała z Centrum Edukacji (...)w G. aneks do umowy o pracę z 1 września 2014r. Na mocy tego aneksu ustalono, iż od 1 września 2017r. ubezpieczona zostaje zatrudniona na stanowisku wicedyrektora Centrum Edukacji (...)Liceum (...), nauczyciela biologii, wicedyrektora Centrum Edukacji (...) Szkoła (...)w G., nauczyciela przedmiotów zawodowych. Ustalono jej wynagrodzenie w kwocie 6 000 zł miesięcznie brutto. Zmianie nie uległy pozostałe stałe warunki pracy, w tym wymiar $\frac{3}{4}$ etatu. Do zakresu jej obowiązków na tym stanowisku należało:

- w zakresie organizacji działania szkoły: sprawowanie nadzoru nad działalnością dydaktyczną, organizowanie pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli, przygotowywanie projektów niektórych dokumentów organizacji szkoły, szkolnego zestawu programów nauczania, przydziału czynności nauczycielom, prowadzenie wspólnie z dyrektorem czynności związanych z organizacją, nadzorowaniem i analizą wyników egzaminów maturalnych oraz egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, prowadzenie rekrutacji (w tym przygotowanie i aktualizacja oferty szkoły wraz z dokumentacją rekrutacyjną), organizowanie zastępstwa za nieobecnych nauczycieli, zapewnienie ciągłości realizacji planów nauczania i wychowania, sprawowanie nadzoru nad praktykami słuchaczy szkoły policealnej, przygotowanie dokumentacji dotyczącej praktycznej nauki zawodu i nadzorowanie prawidłowości jej prowadzenia, nadzorowanie wspólnie z dyrektorem przestrzegania procedur wynikających z prawa światowego w zakresie realizacji programów nauczania kształcenia ogólnego i zawodowego, nadzorowanie przygotowania informacji do SIO, współpracowanie z dyrektorem w zakresie przeprowadzenia egzaminów semestralnych, poprawkowych, w terminie dodatkowym i klasyfikacyjnym, nadzorowanie przygotowania comiesięcznej, kwartalnej i rocznej informacji o aktualnej liczbie słuchaczy, przekazywanej do jednostki samorządu terytorialnego, przygotowywanie wspólnie z dyrektorem szkolnych planów nauczania kształcenia ogólnego i zawodowego, wykonywanie innych prac związanych z działalnością szkoły zleczonych przez dyrektora

- w zakresie nadzoru pedagogicznego: sprawowanie nadzoru nad realizacją podstawy programowej nauczycieli i pracą, prowadzenie kontroli dokumentacji pedagogicznej (dzienników lekcyjnych, arkuszy ocen, rozkładów nauczania, przedmiotowych systemów oceniania, zestawów podręczników, innej dokumentacji wynikającej z obowiązków nauczyciela)

Jako wicedyrektor szkoły miała być bezpośrednim przełożonym, z uprawnieniami dyrektora, dla nauczycieli, pełnić bieżący nadzór kierowniczy nad ich pracą, podczas nieobecności dyrektora szkoły przejmowała uprawnienia zgodnie z jego kompetencjami, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji w sprawach pilnych, podpisywania dokumentów w zastępstwie lub upoważnienia dyrektora, współdziałania na bieżąco z organem prowadzącym szkołę oraz innymi instytucjami, ponadto miał prawo – w przypadku naruszenia dyscypliny pracy przez nauczyciela lub pracownika nie będącego nauczycielem – do wystąpienia z wnioskiem do dyrektora szkoły o ukaranie go, miała prawo używać pieczętki osobowej z tytułem „wicedyrektor” oraz podpisywania dokumentów, których treść jest zgodna z zakresem jej zadań i kompetencji, miała również obowiązek kształtować twórczej atmosfery w szkole oraz życzliwego i zgodnego współdziałania, przestrzegania wszystkich przepisów obowiązujących w szkole.

Do Centrum Edukacji (...) Szkoła (...) w G. (dane z listopada 2014r.) uczęszczało 35 uczniów, we wrześniu 2017r. 37 uczniów.

Do Centrum Edukacji (...) Liceum (...) w G. (dane z listopada 2014r.) uczęszczało 49 uczniów, a we wrześniu 2017r. 59 uczniów.

Jednocześnie ubezpieczona w okresie od 1 września 2017r. do 31 sierpnia 2018r. była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w wymiarze 4,69/18 etatu w Zespole Szkół (...) w G.. Ponadto ubezpieczona na mocy umowy zlecenia zawartej w dniu 7 października 2017r. z Centrum Edukacji(...) Liceum (...)w G. prowadziła zajęcia z biologii (w ramach zastępstwa) z wynagrodzeniem 1 650 zł brutto za semestr zimowy i 1 350 zł brutto za semestr letni

dowody:

- dokumenty w aktach osobowych w tym: umowy pracę, umowy zlecenia, wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego, wniosek o urlop wychowawczy, zaświadczenie o udzielonym urlopie wychowawczym, rezygnacja z urlopu wychowawczego, aneks do umowy o pracę z 1 września 2014 r., zakresy czynności

- akta ubezpieczeniowe: zestawienie w liczby uczniów k. 321, 333, 361, 467, 473, wyjaśnienia ubezpieczonej k.. 345-351; wyjaśnienia płatnika k.357-362

Dodatkowo ubezpieczona zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Spółce z o. o. jako dyrektor szkoły z wynagrodzeniem 3 000 zł. W tej szkole również korzystała z urlopu wychowawczego, który został jej udzielony od 20 lipca 2016r. do 31 sierpnia 2018r., na jej wniosek z 31 lipca 2017r. urlop ten został skrócony. Ubezpieczona zadeklarowała chęć powrotu do pracy 4 października 2017r. Do pracy jednak się nie stawiała, a w dniu 6 października 2017r. dostarczyła zwolnieni lekarskie na okres od 4 października 2017r. do 5 listopada 2017r.

bezsporne, a nadto jej wyjaśnienia w aktach ubezpieczeniowych k.345-351

W dniu 4 września 2017 r. u wnioskodawczynie udała się do gabinetu ginekologicznego. W czasie tej wizyty stwierdzono, iż znajduje się ona w 8 – mym tygodniu ciąży, odnotowano w wyniku badań i wywiadu, iż ostatnią menstruację ubezpieczona miała 10 lipca 2017r. a przewidywano termin porodu określono na 16 kwietnia 2018r.

Od 4 października 2017 r. wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy z powodu stanu zdrowia związanego z ciążą.

Ubezpieczona dziecko urodziła o czasie, w przewidywanym okresie.

dowody: dokumentacja medyczna wnioskodawczynie k.153-168

Podczas długotrwałej nieobecności ubezpieczonej związanej z jej stanem zdrowia, a następnie porodem i korzystaniem z urlopu macierzyńskiego, D. P. nie zatrudniła nikogo na stanowisku zastępcy dyrektora, sama przejęła obowiązki A. D. w tym zakresie. Zaś obowiązki nauczyciela biologii przejął inny nauczyciel M. K.. Została ona zatrudniona na podstawie

umowy zlecenia od 7 października 2017r. na czas zwolnienia lekarskiego innego nauczyciela z wynagrodzeniem miesięcznym 1 650 zł brutto , a od 15 września 2018r. w ioparciu o umowę o pracę na wynagrodzeniem 350 zł

dowody: e-protokół z 10.10.2018r. (k.139-143v):

- wyjaśnienia ubezpieczonej – 01:31:10-02:30:12;

- wyjaśnienia płatnika – 02:30:12- 03:18:12,

- zeznania świadków: K. Ł. – 00:11:20-00:38:44; J. R. (1) – 00:38:44-01:04:16- 01:31:10; M. S. (1) – 01:04:16- 01:31:10

- akta osobowe M. K..

Sąd zważył:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd orzekający w I instancji w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie ma uprawnień do uchylenia zaskarżonej decyzji. Przepis art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c., na podstawie którego proceduje Sąd, nie przewiduje bowiem takiej możliwości. W myśl § 1 tego przepisu sąd oddala odwołanie, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia, a zgodnie z jego § 2 - w przypadku uwzględnienia odwołania, sąd zmienia w całości lub w części zaskarżoną decyzję organu rentowego i orzeka co do istoty sprawy. Wobec powyższego, wniosek o uchylenie zaskarżonej decyzji nie mógł zasługiwać na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne

kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów oczywistym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie 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.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, ustalona w umowie o pracę, a w szczególności w aneksie do tej umowy z 16 sierpnia 2017r. Organ rentowy wskazywał, iż określone w tym aneksie wynagrodzenie za pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu jest nieadekwatne do wskazanego rodzaju wykonywanej pracy i jej ilości, nie miał ona w oparciu o ten aneks znacząco faktycznie rozszerzonego zakresu obowiązków w porównaniu z okresem przed udzieleniem urlopu wychowawczego. Zaś podpisanie spornego aneksu do umowy o pracę miało charakter pozorny, miało na celu uzyskanie zawyżonych świadczeń w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd podzielił stanowisko organu rentowego.

Przypomnienia wymaga, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno stanowić wynagrodzenie uzyskiwane, jeśli jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygnięcia spraw, w których występują wątpliwości co do celowego zawyżania wysokości wynagrodzenia, nie można sprowadzać do schematu, w którym normą miałyby być redukcje umownego wynagrodzenia za pracę do najniższego wynagrodzenia, jako podstawy składek i świadczeń. Takie podejście przekracza granice weryfikacji, a decyzja organu staje się arbitralna, jeśli przy niekwestionowanym zatrudnieniu pomija podstawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia wynikające z prawa pracy (art. 11 i 13 k.p.). Niekwestionowanie przez ZUS istnienia stosunku pracy wymaga od organu rentowego ingerencji w określeniu podstawy wymiaru składki, jeśli z okoliczności sprawy wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonego pracownika było ustalone wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 KP), przy tym nie może być całkowicie deprecjonowana wola stron (art. 11 KP). Generalnie tylko wtedy można mówić o zarzucanej przez ZUS w niniejszej sprawie sprzeczności postanowień umowy o pracę o wynagrodzeniu z ustawą i zasadami współżycia społecznego, gdy wynagrodzenie to w sposób rażąco odbiega od wartości wykonywanej pracy i ma na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 19 maja 2009 r., III UK 7/09; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 kwietnia 2014 r., III AUa 1136/13).

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w kwestionowanym aneksie z 16 sierpnia 2017r. kwota wynagrodzenia ubezpieczonej jest kwota wygórowaną i miała na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd miał na uwadze, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem na interes publiczny. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy 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 wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze. W przedmiotowej sprawie Sąd oceniając postępowanie stron stosunku pracy zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, że ustalenie wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej na poziomie 6 000 zł za pracę na $\frac{3}{4}$ etatu było czynnością pozorną - bowiem zakres obowiązków wnioskodawczyni nie uległ zwiększeniu w takim stopniu by podwoić wysokość wynagrodzenia tym, bardziej, że nie zaistniała konieczność zwiększenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej. Zakres obowiązków został rozszerzony o sprawowanie nadzoru nad praktykami słuchaczy szkoły policealnej, przygotowanie dokumentacji dotyczącej praktycznej nauki zawodu i nadzór prawidłowości jej prowadzenia, nadzór wspólnie z dyrektorem nad przestrzeganiem procedur wynikających z prawa oświatowego, nadzór przygotowania informacji SIO (System Informacji Oświatowej), współpracę z dyrektorem w zakresie przeprowadzania egzaminów semestralnych, poprawkowych, w terminie dodatkowym i klasyfikacyjnym, nadzór przygotowywania comiesięcznej, kwartalnej i rocznej informacji o liczbie słuchaczy, przekazywanej do jednostki samorządu terytorialnego, przygotowywanie wspólnie z dyrektorem szkolnych planów nauczania kształcenia ogólnego i zawodowego. Jednak z przedłożonych dokumentów nie wynika, aby odwołująca po podpisaniu przedmiotowego aneksu miała zdecydowanie szerszy zakres zadań w porównaniu do tego sprzed urlopu wychowawczego. Jak wynika z wyjaśnień stron i zeznań wyżej wskazanych świadków (K. Ł., J. R., M. S.) - ubezpieczona już w 2014 r. sporządzała informację miesięczną o aktualnej liczbie uczniów oraz zestawienie zbiorcze dotyczące liczby pracowników zarówno dla Centrum Edukacji (...) Liceum (...) w G. oraz dla Centrum Edukacji (...) Szkoła (...) w G.. Ponadto w okresie przed urlopem wychowawczym ubezpieczona nie miała w zakresie obowiązków nadzoru nad przygotowaniem informacji SIO, mimo to przygotowywała taką informację. Zarówno przed zmianą umowy, jak i po ubezpieczona przygotowywała wzory zaświadczeń o podjęciu nauki dla Centrum Edukacji (...) Szkoła (...) w G., dla Centrum Edukacji (...) Liceum (...) w G. i dla słuchaczy kursu zawodowego. Już w 2014 r. była odpowiedzialna za nadzór nad praktykami słuchaczy szkoły policealnej i przygotowywanie dokumentacji dotyczącej praktycznej nauki zawodu. Ponadto organ zauważył, iż z przedłożonych informacji miesięcznych o aktualnej liczbie uczniów, do Centrum Edukacji (...) Szkoła (...) w G. w listopadzie 2014 r. uczęszczało 35 uczniów, natomiast we wrześniu 2017 r. uczęszczało 37 uczniów. Natomiast do Centrum Edukacji (...) Liceum (...) w G. w listopadzie 2014 r. uczęszczało 49 uczniów, a we wrześniu 2017 r. uczęszczało 59 uczniów.

Istotnym w tej kwestii faktem jest, iż podpisanie aneksu do umowy o pracę podwajającego wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, zbiegło się w czasie z jej ciążą. Wbrew jej twierdzeniom, o ciąży nie dowiedziała się na początku października 2017r. W dniu 4 września 2017r. fakt ciąży został potwierdzony badaniami na wizycie lekarskiej. Ustalono wówczas, że był to ósmy tydzień ciąży (zaś z wywiadu od wnioskodawczyni uzyskano informację, iż ostatnią menstruację miała 10 lipca 2017r.). Co oznacza, iż w chwili podpisywania aneksu 16 sierpnia 2017r. miała co najmniej podejrzenie pozostawania w tym stanie. Podjęła więc wspólnie z matką D. P. (płatnikiem składek) czynności, które umożliwiłyby jej uzyskanie formalnie podstawy do wypłaty wyższych świadczeń w przyszłości związanych z jej stanem i urodzeniem dziecka. Przede wszystkim skracając okres udzielonego urlopu wychowawczego, powrót do pracy od 1 września 2017r. oraz – ustalając wysokość wynagrodzenia od tego dnia na poziomie 6 000 zł za pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na okoliczności związane ze zmianą zasad zatrudnienia wnioskodawczyni. Wskazania wymaga, że wnioskodawczyni początkowo miała korzystać z urlopu wychowawczego do dnia 31 sierpnia 2018 r. W dniu 31 lipca 2017 r. ubezpieczona niespodziewanie złożyła jednak wniosek o skrócenie ww. urlopu

do dnia 31 sierpnia 2017 r. Wniosek ten został zaakceptowany przez składek. Następnie w dniu 16 sierpnia 2018 r. wnioskodawczyni zawarła z płatnikiem składek aneks do umowy

o pracę, zgodnie z którym, zwiększył się zakres obowiązków wnioskodawczynie, podwyższeniu uległo jej wynagrodzenie a jednocześnie nie uległ zmianie wymiar czasu pracy. Z dokumentacji medycznej wynika, że już w dniu 4 września 2018 r. a więc w drugim dniu świadczenia pracy w trakcie wizyty lekarskiej uzyskała potwierdzenie, że jest w ciąży. Następnie od miesiąca 4 października 2018 r. wnioskodawczynie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dodatkowo co istotne zeznając na rozprawie w dniu 10 października 2018 r. wnioskodawczynie podniosła, że wiedzę o drugiej ciąży uzyskała w trakcie wizyty u ginekologa tj. dopiero w dniu 4 października 2017 r. wcześniej miała jedynie podejrzenia, że jest w ciąży.

Sąd po przeanalizowaniu ww. sekwencji zdarzeń uznał, iż wnioskodawczynie wbrew stanowisku prezentowanemu przez całe postępowanie w dniu 16 sierpnia 2018 r. musiała co najmniej podejrzewać, że jest w ciąży. Doświadczenie życiowe nakazuje przyjąć, iż wnioskodawczynie na wizytę u ginekologa w dniu 4 września 2017 r. musiała umówić się co najmniej z pewnym wyprzedzeniem. Taki jest bowiem zazwyczaj okres oczekiwania na tego typu wizytę lekarską. Mając na uwadze powyższe przyjąć należało także, iż zawierając aneks do umowy wnioskodawczynie miała świadomość, że w praktyce będzie wstanie realizować obowiązki wynikające z niego jedynie przez bardzo krótki okres. Taką świadomość miał również płatnik składek, albowiem osoba ta jest matką wnioskodawczynie. W konsekwencji powyższego zgodzić się zatem należy z organem rentowym, że zasadniczą motywacją wnioskodawczynie przy zawieraniu aneksu w dniu 16 sierpnia 2017 r. była chęć uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych a nie zamiar realizacji zapisów ww. aneksu.

Dodatkowo Sąd podzielił zdanie organu rentowego, że za pozbawione sensu należało uznać, to że wnioskodawczynie w związku z rozszerzonym zakresem obowiązków uzyskała wyższe wynagrodzenie natomiast w dalszym ciągu była ona zatrudniana w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Niezależnie od powyższego fakt, że wnioskodawczynie zawierając umowę o pracę miała już dziecko a nadto przypuszczała, że jest w drugiej ciąży również nie przemawia za zasadnością rozwiązania polegającego na zwiększaniu zakresu obowiązków wnioskodawczynie w sytuacji gdy wnioskodawczynie w związku z jej sytuacją osobistą oraz stanem zdrowia powinna raczej być pracownikiem traktowanym oszczędnie.

Takiego postępowania nie sposób zaakceptować. Jest ono ponadto sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986). Stąd ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstająca także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych Zaś dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt ustalenia wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń z ubezpieczenia społecznego .

Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego wypadku - zamiar

nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu wykazał, że zawarcie aneksu do umowy o pracę, w dniu 16 sierpnia 2017 r. było czynnością prawną pozorną, zawartą w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie w celu faktycznego wykonywania pracy.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w pkt I sentencji wyroku oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 poz. 1804 ze zm.).

SSO Regina Stępień