

Sygn. akt VII U 1620/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Danuta Dadej - Więsyk

Protokolant - starszy sekretarz sądowy Wioletta Wójtowicz

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2016 roku w Lublinie

sprawy M. B.

z udziałem zainteresowanych płatnika PHU (...), B. S., M. S. i B. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 4 sierpnia 2015 roku, numer (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala od miesiąca marca 2015 roku dla M. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika PHU (...), B. S. podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w wysokości 2250 (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt) złotych miesięcznie oraz podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1941,52 (jeden tysiąc dziewięćset czterdzieści jeden 52/100) złotych miesięcznie.

Sygn. akt VII U 1620/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 sierpnia 2015 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 i ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1, ust. 5 i ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 581 ze zm.) ustalił od miesiąca marca 2015 roku dla M. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej u płatnika składek PHU (...) S.C. M. S., B. S. podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 1 600,00 złotych miesięcznie oraz podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1 380,64 złotych miesięcznie. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał między innymi na takie okoliczności jak uprzednie z dniem 1 sierpnia 2012 roku zwiększenie wymiaru czasu pracy z 1/2 etatu do pełnego oraz zmniejszenie tego wymiaru od dnia 1 lutego 2014 roku z pełnego do 1/2 etatu, które nie pociągnęło za sobą proporcjonalnego zwiększenia i zmniejszenia wysokości wynagrodzenia za pracę, tak jak to miało miejsce w odniesieniu do zmiany wymiaru od dnia 1 marca 2015 roku poprzez zwiększenie go do pełnego przy wzroście wynagrodzenia do poziomu 4500,00 złotych, tj. wcześniej nie osiągalnego dla pracownika, równoczesne świadczenie pracy u innego płatnika

składek mającego siedzibę na terenie L., na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy u którego wnioskodawczyni zmniejszyła wymiar czasu pracy z dotychczas obowiązującego pełnego z uwagi na brak możliwości zapewnienia czynności nie związanych z obsługą komputera na pozostałe 4 godziny, co miało związek ze stanem ciąży i wynikającym z niego ograniczeniem pracy przy komputerze do 4 godzin oraz że siedziby płatników składek na których rzecz świadczy pracę wnioskodawczyni znajdują się w różnych miejscowościach, co wymusza na pracowniku przemieszczanie się, które niewątpliwie jest czasochłonne i uciążliwe mając na uwadze stan ciąży wnioskodawczyni, które w ocenie Zakładu uzasadniają uznanie, że warunki zatrudnienia dla M. B. od marca 2015 roku nie uległy zmianie, ani co do wymiaru czasu pracy, ani co do wysokości wynagrodzenia. (decyzja – k. 26 – 30 akt rentowych).

W odwołaniu M. B. zaskarżyła wskazaną decyzję w całości wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia w okresie zatrudnienia w PHU (...) s.c. M. S., B. S. od marca 2015 roku stanowiła kwota wynagrodzenia określona w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 27 lutego 2015 roku, tj. 4500,00 złotych. W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że istotna jest okoliczność faktycznego wykonywania przez nią pracy na stanowisku zgodnym z jej kompetencjami w ściśle określonym miejscu za które otrzymywała stosowne wynagrodzenie. Podniosła również okoliczność niezakwestionowania wyjaśnień płatnika składek w zakresie przyczyn, które legły u podstaw zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę, a uzasadniających podwyższenie wynagrodzenia. Skarżąca odniosła się również do okoliczności równoczesnego świadczenia pracy na rzecz dwóch płatników składek jako przyczyny zarzutu pozorności umowy z dnia 27 lutego 2015 roku, podnosząc argument o pełnej swobodzie kształtowania przez pracownika okoliczności dotyczących poprawy jego bytu jak również brak problemu w pogodzeniu pracy dla dwóch pracodawców. Wskazała również na brak kompetencji organu rentowego do ingerowania w określoną przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia za pracę. (odwołanie – k. 2 – 3v. akt sądowych)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie podnosząc argumenty które legły u podstaw wydania zaskarżonej decyzji. (odpowiedzi na odwołanie – k. 4 – 7v. a.s.)

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

M. B., zwana w dalszej części ubezpieczoną, legitymuje się wykształceniem wyższym licencyjnym ekonomicznym. Nadto od 2012 roku jest w posiadaniu certyfikatu księgowych potwierdzającego kwalifikacje i uprawnienie do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Od dnia 22 lutego 2010 roku jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w PHU (...) S.C. M. S., B. S. w ramach której wykonuje pracę związaną z obsługą księgowo – kadrową. Przedmiotem działalności podmiotu zatrudniającego jest hurtowy obrót zwierzętami rzeźnymi. Wymiar czasu pracy w okresie od dnia 22 lutego 2010 roku do dnia 31 lipca 2012 roku wynosił ½ etatu, od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku pełny etat a od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Strony umówiły się że do obowiązków ubezpieczonej będzie należało prowadzenie całości spraw związanych z rachunkowością, zobowiązaniami podatkowymi, opracowywanie zakładowego planu kont wraz z zasadami rachunkowości, prowadzenie ksiąg rachunkowych, wycena aktywów i pasywów, sporządzanie sprawozdań finansowych według określonych standardów według polskiej ustawy o rachunkowości, dekretowanie i księgowanie dokumentów, księgowanie i wyliczanie rezerw, wycen walutowych, podatku odroczonego, rozliczeń międzyokresowych kosztów, prowadzenie ewidencji księgowych i uzgadnianie ich z kontami księgi głównej, przygotowywanie deklaracji podatkowych oraz sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne oraz dla instytucji zewnętrznych, przygotowywanie dokumentacji rozliczeniowej i deklaracji ZUS za 1 pracownika, współpraca z instytucjami zewnętrznymi, tj. US, ZUS, GUS oraz prowadzenie i uzgadnianie sald z kontrahentami. Faktycznie jednak ubezpieczona zajmowała się fakturowaniem a zainteresowany M. S. prowadził sprawy związane z kontaktami i korespondencją z podmiotami zewnętrznymi. Wszystkie wskazane obowiązki ubezpieczona wykonywała w domu zainteresowanych M. i B. S. położonym w miejscowości S. (...), w którym jest wyodrębnione pomieszczenie dla celów biurowych. Przyjeżdżała do miejsca świadczenia pracy raz, dwa razy w tygodniu w zależności od potrzeb, czasami częściej, w godzinach od 17.00 do 18.00 i pracował również w zależności od potrzeb od godziny do 3 godzin. M. S. nie kontrolował tak ustalonego rozkładu czasu pracy ubezpieczonej. Za pracę wykonywaną w takich warunkach ubezpieczonej przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 1.600,00 złotych brutto miesięcznie.

Równocześnie ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę u P. Ż. prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) księgowy” Biuro (...) w L. w pełnym wymiarze czasu pracy. Z tytułu tego zatrudnienia ubezpieczona wykonywała pracę w L. w lokalu przy ul. (...) od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00 za wynagrodzeniem w wysokości 2400,00 złotych, poczynając od dnia 1 stycznia 2013 roku.

W 2013 roku wystąpiły trudności na rynku na którym działa płatnik składek PHU (...) S.C. M. S., B. S., związane z jego kurczeniem się. W związku z tym zainteresowany M. S. podjął decyzję o rozszerzeniu przedmiotu działalności gospodarczej w związku z czym dokonał zakupu samochodu ciężarowego oraz rozpoczął poszukiwania sposób jego praktycznego wykorzystania. W listopadzie 2014 roku zainteresowany nawiązał kontakt gospodarczy z niemieckim podmiotem gospodarczym, na rzecz którego miał świadczyć usługi transportowe w zakresie przewozu żywca. Umowa w tym przedmiocie została zawarta w lutym 2015 roku. W związku z tym zaistniała potrzeba zatrudnienia kierowców i obsługi tego zatrudnienia w zakresie księgowym i kadrowym. W dniu 28 listopada 2014 roku zainteresowany sporządził i doręczył ubezpieczonej pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 22 lutego 2010 roku, mające na celu rozszerzenie obowiązków skarżącej w zakresie czynności związanych z obsługą kadrową i księgową zatrudnienia kierowców, związanego z rozszerzeniem działalności gospodarczej o międzynarodowe usługi transportowe żywca.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 marca 2015 roku, do obowiązków skarżącej miały należeć czynności kadrowe, tj. kompleksowe prowadzenie dokumentacji kadrowej pracowników, sporządzanie i ewidencja dokumentacji związanej z zawarciem stosunku pracy – umówi i aneksów oraz umów zlecenia i o dzieło, sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę – wypowiedzenia, świadectwa pracy, rejestracja pracowników i członków ich rodzin oraz zleceniodawców i wykonawców w ZUS, dokonywanie zmian w rejestracji ZUS, wyrejestrowywanie pracowników i członków ich rodzin z ZUS po ustaniu zatrudnienia, rozliczanie pracowników z wykorzystanych dni urlopów wypoczynkowych oraz innych przerw w wykonywaniu pracy, w tym urlopów okolicznościowych, wychowawczych, zwolnień lekarskich i innych, informowanie klienta o konieczności przeprowadzenia i aktualizacji badań lekarskich oraz szkoleń za zakresu BHP i szkoleń przeciwpożarowych pracowników, sporządzanie deklaracji i przesyłanie do PFRON dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, asysta w trakcie inspekcji PIP w zakresie prawidłowości prowadzenia administracji kadrowej, dostarczanie danych i udzielanie wyjaśnień, sporządzanie uzgodnionych w umowie raportów i zestawień kadrowych oraz przechowywanie dokumentacji oraz danych kadrowych klienta. Natomiast w zakresie czynności płacowych do obowiązków ubezpieczonej miało należeć sporządzanie miesięcznych list płac pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz umów cywilnoprawnych, sporządzanie miesięcznych raportów płacowych, przygotowanie miesięcznych informacji o zaliczkach od podatku dochodowego od osób fizycznych zatrudnianych przez zainteresowanego oraz składanie rocznych deklaracji i przesyłanie ich do US, wyliczanie comiesięcznych składek ZUS oraz sporządzanie stosownych deklaracji i przesyłanie ich do ZUS, sporządzanie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, sporządzanie na koniec każdego roku kalendarzowego zastawienia dotyczącego przesłanych składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, sporządzanie na koniec każdego roku kalendarzowego rocznych kartotek wynagrodzeniowych/dochodowych wszystkich pracowników w postaci wydruków komputerowych, sporządzanie na koniec każdego roku kalendarzowego informacji o uzyskanych przez pracowników dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, prowadzenie spraw kadrowo – pracowniczych, informowanie zainteresowanego o powstałych zobowiązaniach wobec ZUS i US, przygotowywanie i przesyłanie do GUS sprawozdań statystycznych oraz przechowywanie dokumentacji oraz danych płacowych zainteresowanego. Obowiązkiem ubezpieczonej miało być również zapoznanie się z obsługą programu (...) i(...) przeznaczonych do odczytu kart kierowcy i rozliczenia ewidencji czasu pracy. W związku ze zwiększeniem obowiązków zainteresowany przewidywał zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 4.500,00 złotych brutto miesięcznie.

W związku z rozszerzeniem przedmiotu działalności zainteresowany w lutym 2015 roku zatrudnił dwóch kierowców w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie na początku maja kolejnego w związku z zakupem nowego samochodu, w czerwcu następnego, a w lipcu i październiku kolejnych kierowców. Aktualnie zatrudnia 4 kierowców.

W styczniu 2015 roku ubezpieczona zaszła w ciążę o czym dowiedziała się w dniu 16 lutego 2015 roku. W tym miesiącu ubezpieczona zwróciła się do płatnika składek P. Ż. z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu. Zmiana wymiaru zatrudnienia w postaci jego ograniczenia zgodnie z wnioskiem nastąpiła w dniu 27 lutego 2015 roku ze skutkiem od dnia 1 marca 2015 roku.

W dniu 27 lutego 2015 roku ubezpieczona oraz zainteresowany zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę w którego treści zawarli informację o zwiększeniu zakresu obowiązków skarżącej dotyczących kadr i płac zainteresowanego w związku ze zwiększeniem zatrudnienia, zwiększeniu wymiaru czasu pracy z 1/2 etatu na pełny oraz zwiększeniu wynagrodzenia do wysokości 4.500,00 złotych miesięcznie, poczynając od dnia 1 marca 2015 roku. W związku z tym w istocie od dnia 1 marca 2015 roku zaczęły obowiązywać nowe warunki w zakresie zwiększenia obowiązków służbowych i wysokości wynagrodzenia skarżącej, określone w piśmie zainteresowanego z dnia 28 listopada 2014 roku.

W związku z tym od dnia 1 marca 2015 roku ubezpieczona oprócz dotychczasowych obowiązków, wykonywanych w niezmiennym wymiarze czasowym, wykonywał faktycznie również czynności związane z rozliczeniem diet, delegacji, czasu pracy, powierzonych pieniędzy kierowcom, prowadzeniem dokumentacji pracowniczej w postaci teczek osobowych, w ramach którego pomagała sporządzać wzory umów i zakładała te tecki, wyliczaniem wynagrodzeń kierowcom, nadzorowaniem terminowości przeprowadzanych szkoleń z zakresu BHP i badań lekarskich. W marcu 2015 roku uczestniczyła również w szkoleniu dotyczącym czasu pracy kierowców międzynarodowych. Te dodatkowe obowiązki ubezpieczona wykonywała tak jak dotychczasowe w miejscowości S. (...). Przyjeżdżała w tym celu na miejsce w sytuacji zjechania kierowców z zagranicy. Miało to miejsce raz, dwa razy w tygodniu, nieraz rzadziej, a wykonanie wyżej wskazanych czynności zajmowało od 1 do 3 godzin. Ubezpieczona nie pracowała 8 godzin na dobę, w tym mając na uwadze wymiar czasu pracy potrzebny do wykonania dotychczasowych i nowych obowiązków. Wynikało to z ustaleń poczynionych między skarżącą a zainteresowanym. Dodatkowe czynności dotyczył zatrudnienia 2 kierowców oraz potrzeby rozliczenia delegacji zainteresowanego, który w kwietniu również jeździł za granicę po zwolnieniu się jednego z kierowców oraz wcześniej w sytuacji potrzeby zastępstwa kierowcy niemogącego jechać z powodu ograniczeń czasowych czasu pracy. Wykonywanie dotychczasowych i nowych obowiązków w miejscowości S. (...) odbywało się do połowy kwietnia 2015 roku. Od tego czasu w związku z sytuacją zdrowotną ubezpieczonej związaną ze stanem ciąży i wobec zaleceń lekarza dotyczących oszczędnego trybu życia, zainteresowany zawoził dokumenty do miejsca zamieszkania skarżącej, co miało miejsce po jednym razie w kwietniu i maju 2015 roku.

Ubezpieczona świadczyła pracę zarówno na rzecz PHU (...) S.C. M. S., B. S. jak i (...) Biuro (...) do dnia 21 maja 2015 roku, rozpoczynając od dnia 22 maja 2015 roku korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy. Dziecko urodziła w dniu (...) roku.

W związku z nieobecnością ubezpieczonej jej obowiązki do końca grudnia 2015 roku wykonywał zainteresowany. Natomiast od dnia 1 stycznia 2016 roku powierzył wykonywanie tych obowiązków K. B. prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą Biuro (...) za wynagrodzeniem 3.000,00 złotych miesięcznie brutto, która rozlicza 4 kierowców.

(kopia umowy na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych – k. 29 – 32 a.s.; dokumentacja medyczna – k. 34 – 59 a.s.; kopia umowy o pracę, kopia certyfikatu, kopia zakresu czynności, kopia aneksów, kopia wypowiedzenia zmieniającego, kopia porozumienia zmieniającego, kopia dokumentacji medycznej – k. 62 a.s.; zeznania ubezpieczonej M. B. – k. 24 – 24v., 65 a.s.; zeznania zainteresowanego M. S. – k. 23 – 24, 24v. a.s.; zeznania świadka M. P. – k. 64v. – 65 a.s.)

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów. Ich autentyczność w toku procesu nie była kwestionowana przez strony. Ich forma oraz treść nie wzbudziła ponadto wątpliwości co do ich autentyczności z urzędu, wobec czego zostały one uznane za wiarygodne w całości i jako takie stanowiły pełnowartościowe źródło informacji o okolicznościach faktycznych w sprawie. Nadto Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania ubezpieczonej M. B., zainteresowanego M. S. oraz świadka M. P., którym dał wiarę w zakresie poczynionych ustaleń.

Ich zeznania są logiczne, wzajemnie się uzupełniają w zakresie okoliczności przyjętych jako podstawa ustaleń w sprawie oraz korelują z treścią dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy i aktach organu rentowego. Ich zeznania potwierdzają wykonywanie przez skarżącą czynności w zakresie obowiązującym do dnia 28 lutego 2015 roku oraz dodatkowe czynności poczynając od dnia 1 marca 2015 roku, a związane z zatrudnieniem kierowców, na rzecz PHU (...) S.C. M. S.. Nadto zdaniem Sądu organ rentowy nie podniósł żadnych okoliczności, które poddawałby w wątpliwość zeznania świadka, ubezpieczonej oraz zainteresowanego. Również Sąd nie stwierdził podstaw do kwestionowania ich wiarygodności w zakresie dokonanych ustaleń.

Sąd pominął natomiast zeznania zainteresowanej B. S. (k. 22v. a.s.) z uwagi na ich treść, z której wynika brak wiedzy na temat okoliczności warunków zatrudnienia ubezpieczonej w PHU (...) S.C. M. S., co wynika z tego jak zeznała B. S., że nie uczestniczy w prowadzeniu spraw spółki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. B. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie w zakresie przyjętym w rozstrzygnięciu.

Spór w rozstrzyganym przypadku dotyczył ustalonego ze skutkiem na dzień 1 marca 2015 roku wynagrodzenia ubezpieczonej przysługującego jej z tytułu umowy o pracę zawartej PHU (...) S.C. M. S. w wysokości 4.500,00 złotych, z mocy art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm.) – zwaną w dalszej części ustawą systemową, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Na wstępie należy podnieść, że poza wszelkimi wątpliwościami pozostaje, iż 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. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05) Sąd Okręgowy w pełni podziela wskazany pogląd Sądu Najwyższego, prezentowany zwłaszcza w uzasadnieniu powołanej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 roku, zgodnie z którym omawiane zagadnienie jest częścią znacznie szerszego problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Jego rozstrzygnięcie wymaga przesądzenia co najmniej dwu kwestii. Po pierwsze, czy dopuszczalne jest - co do zasady - ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 k.c., i po wtóre, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współżycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Poza sporem pozostaje, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Jednocześnie 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 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne 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 względ na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ 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 współżycia 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 k.c. (wyroki z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01, z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, z dnia 14 marca 2001 roku, II UKN 258/00) W ocenie Sądu Okręgowego dowodzi to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, z dnia 19 lutego 1970 roku, II PR 604/69, z dnia 15 października 1975 roku, I PR 109/75 oraz orzeczenie z dnia 9 lutego 1962 roku, 1 CR 139/61)

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych - art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 roku poz. 361 ze zm.).

Dosłowne odczytanie powołanych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, 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, iż 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. (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 20 maja 2014 roku, III AUa 1860/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2014 roku, III AUa 547/13)

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 roku, Nr 161, poz.

1106 ze zm.) powinien być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. II PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku, sygn. III AUa 398/12)

Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku, sygn. II PK 50/10), który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie 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. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 roku, sygn. III AUa 294/13)

Mając powyższe na uwadze należy wskazać, że w rozpoznawanej sprawie nie ziszcila się w żadnej mierze okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 4.500,00 złotych brutto miesięcznie do wymiaru świadczonej przez ubezpieczoną pracę w ramach faktycznie realizowanego zakresu obowiązków. W odwołaniu skarżąca podniosła na uzasadnienie zwiększenia wymiaru jej zatrudnienia z 1/2 etatu do pełnego, a w konsekwencji podwyższenia wysokości wynagrodzenia z 1.600,00 złotych do 4.500,00 złotych, poczynając od dnia 1 marca 2015 roku, rozszerzeniem przez płatnika składek zakresu przedmiotu działalności gospodarczej co do międzynarodowego transportu żywcą i wynikającej z tego potrzeby zatrudnienia kierowców oraz obsługi tego zatrudnienia w zakresie księgowym i kadrowym, którą w ocenie M. S. miała realizować po dniu 1 marca 2015 roku właśnie ubezpieczona. Tymczasem z poczynionych ustaleń w sposób jednoznaczny wynika, że przyjęty przez zainteresowanego w piśmie wypowiedzającym skarżącą dotychczas obowiązujące warunki zatrudnienia z dnia 28 listopada 2014 roku, a następnie przez strony umowy o pracę w porozumieniu zmieniającym z dnia 27 lutego 2015 roku, zwiększony wymiar czasu pracy skarżącej, wynikający ze zwiększenia dotychczasowych obowiązków, do pełnego wymiaru, nie znajduje usprawiedliwienia mając na uwadze rzeczywisty wymiar czasu pracy skarżącej po dniu 1 marca 2015 roku, a tym samym postanowienie aneksu do umowy, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy jest nieważne.

Jak bowiem wynika z poczynionych ustaleń po dniu 1 marca 2015 roku skarżąca w ramach wykonywania dodatkowych obowiązków zajmowała się rozliczeniem diet, delegacji, czasu pracy, powierzonych pieniędzy kierowcom, prowadzeniem dokumentacji

pracowniczej w postaci teczek osobowych, w ramach którego pomagała sporządzać wzory umów i zakładała te teuczki, wyliczaniem wynagrodzeń kierowcom oraz nadzorowaniem terminowości przeprowadzanych szkoleń z zakresu BHP i badań lekarskich. Te dodatkowe obowiązki ubezpieczona wykonywała w miejscowości S. (...), gdzie przyjeżdżała w tym celu w sytuacji zjechania kierowców z zagranicy, co miało to miejsce raz, dwa razy w tygodniu, nieraz rzadziej, a ich wykonanie zajmowało od 1 do 3 godzin. Co istotne wykonywanie tych dodatkowych czynności związanych było z zatrudnieniem faktycznie jedynie 2 kierowców. Natomiast dotychczasowe obowiązki po dniu 1 marca 2015 roku skarżąca wykonywała na dotychczasowych zasadach, tj. również jak dodatkowe w domu zainteresowanych M. i B. S., położonym w miejscowości S. (...), gdzie przyjeżdżała raz, dwa razy w tygodniu w zależności od potrzeb, czasami częściej, w godzinach od 17.00 do 18.00 i pracował również w zależności od potrzeb od godziny do 3 godzin. Zestawienie ze sobą wartości faktycznego wymiaru czasu pracy skarżącej niezbędnego dla realizacji dotychczasowych i dodatkowych obowiązków po dniu 1 marca 2015 roku, prowadzi do wniosku, że ubezpieczona po tym dniu świadczyła pracę w ciągu tygodnia maksymalnie przez 12 godzin. Co istotne taka sytuacja miała miejsce jedynie do połowy kwietnia 2015 roku, bowiem jak ustalono, od tego czasu w związku z sytuacją zdrowotną ubezpieczonej związaną ze

stanem ciąży i wobec zaleceń lekarza dotyczących oszczędnego trybu życia, zainteresowany zawoził dokumenty do miejsca zamieszkania skarżącej, co miało miejsce po jednym razie w kwietniu i maju 2015 roku.

Mając na uwadze powyższe ustalenia nie sposób przyjąć aby zastosowane przez strony porozumienia zmieniającego z dnia 27 lutego 2015 roku zwiększenie dotychczasowego wymiaru czasu pracy skarżącej z 1/2 etatu do pełnego, w konsekwencji w ocenie zainteresowanego i ubezpieczonego uzasadniające zwiększenia wynagrodzenia z kwoty 1.600,00 złotych do kwoty 4.500,00 złotych, znajdowało potwierdzenie w rzeczywistym wymiarze czasu pracy ubezpieczonej przy uwzględnieniu dotychczasowych i nowych dodatkowych obowiązków. Tym samym nie sposób przyjąć aby w tak określonej wysokości wynagrodzenie mogło stanowić podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem w zakresie w jakim uzależnia jego wysokość od formalnie określonego przez strony wymiaru czasu pracy w oderwaniu od jego rzeczywistego wymiaru. Wynagrodzenie w takiej wysokości zdaniem Sądu nie może być uznane za godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, właśnie z uwagi na ewidentny brak ekwiwalentności jego wysokości do rzeczywistego wymiaru pracy skarżącej. Strony porozumienia zmieniającego dokonując określenia wysokości wynagrodzenia na poziomie 4.500,00 złotych, odwołując się w tym względnie do zwiększenia obowiązków nie uwzględniły w pierwszym rzędzie okoliczności w postaci ilości świadczonej pracy. Niemniej jednak nie sposób zgodzić się z przyjętą przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji podstawą wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 1.600,00 złotych miesięcznie oraz podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1.380,64 złotych miesięcznie. Wynika to z tego, że Zakład ustalając wskazane podstawy odwołał się do wysokości wynagrodzenia skarżącej, obowiązującej do dnia 28 lutego 2015 roku w ramach zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie uwzględniając jednakże okoliczność rzeczywistego zwiększenia obowiązków skarżącej po dniu 1 marca 2015 roku w ramach w istocie dotychczasowego wymiaru czasu pracy, których rzeczywisty wymiar w ocenie Sądu odpowiadał wbrew intencji ubezpieczonej i zainteresowanego w dalszym ciągu właśnie połowie wymiaru czasu pracy. To rzeczywiste zwiększenie obowiązków w ramach dotychczasowego wymiaru czasu pracy w ocenie Sądu uzasadniało przyjęcie dla ubezpieczonej jako podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe połowy kwoty wynagrodzenia określonego w porozumieniu zmieniającym z dnia 27 lutego 2015 roku, tj. 2.250,00 złotych miesięcznie, jako odpowiadającej połowie wymiaru czasu pracy, która w istocie funkcjonowała w realiach zatrudnienia skarżącej po dniu 1 marca 2015 roku oraz podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1.941,52 złotych miesięcznie, stosownie do informacji organu rentowego zawartej w piśmie procesowym z dnia 30 maja 2016 roku.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy wyżej wskazanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.