

Sygn. akt VII U 1225/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2022r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Skórzewska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Joanna Synak

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2022r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy A. D. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale T. K.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania A. D. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

z dnia 27 stycznia 2021r., nr (...); znak: (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek A. D. (1) na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia u T. K. wynosi:

- w czerwcu 2020r. 5.110,55 zł (pięć tysięcy sto dziesięć 55/100),

- w lipcu, sierpniu i wrześniu 2020r. 6.953,30 zł (sześć tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt trzy 30/100),

- w październiku 2020r. 224,30 zł (dwieście dwadzieścia cztery 30/100);

2. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz A. D. (1) kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Justyna Skórzewska

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 stycznia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. D. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Kancelaria (...) wynosi: w czerwcu 2020 r.- 3620,85 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, od lipca do września 2020 r.- 4827,83 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz w październiku 2020 r.- 160,93 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W dniu 09 marca 2021 r. (data nadania w placówce pocztowej - 03 marca 2021r.) do organu rentowego wpłynęło odwołanie złożone przez ubezpieczoną A. D. (1), która wniosła o uchylenie lub zmianę zaskarżonej decyzji oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego odrzucenie albowiem w dniu sporządzenia odwołania nie istniał akt podlegający zaskarżeniu (ubezpieczona w odwołaniu wskazała omyłkowo datę decyzji (...)r.-przypis Sądu), zaś w przypadku przyjęcia odwołania do rozpoznania o oddalenie odwołania. Ponadto organ wniosł o zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych powiększonych o należne odsetki zgodnie z art. 98§1¹ k.p.c.

Płatnik w toku procesu poparł stanowisko ubezpieczonej.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek T. K. od 01 października 2005r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...) z siedzibą w Ż., w ramach której prowadzi biuro rachunkowe oraz doradztwo podatkowe. W 2020r. płatnik składek zatrudnił około 18 osób.

T. K. nie koncentruje się na obsłudze bieżącej biura, a na doradztwie podatkowym, w tym prowadzeniu postępowań przed organami administracyjnymi oraz sądami administracyjnymi. Płatnik składek prowadzi także drugie biuro rachunkowe wraz z ojcem.

dowód: wydruk z (...) k. nienumerowana akt ZUS, zeznania płatnika T. K. - protokół skrócony rozprawy wraz z nagraniem- k. 50-59 akt sprawy

Ubezpieczona A. D. (1) z d. K. w dniu 28 czerwca 2018r. uzyskała tytuł magistra (...) w specjalności(...) w Wyższej Szkole (...) w G..

Dowód: akta osobowe A. D. (1): dyplom- k. 7A

T. K. jest osobą obcą dla A. D. (1).

Dowód: zeznania Aleksandry Damps- protokół skrócony rozprawy wraz z nagraniem- k. 50-59 akt sprawy; zeznania płatnika T. K. - protokół skrócony rozprawy wraz z nagraniem- k. 50-59 akt sprawy

W ramach umowy o pracę z 28 listopada 2014 r. A. D. (1) została zatrudniona przez T. K. na czas określony od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszej księgowej z wynagrodzeniem 1500zł netto miesięcznie.

Dnia 01 lutego 2015r. strony zawarły aneks do umowy o pracę zmieniający od dnia 01 lutego 2015 r. wysokość wynagrodzenia na 1600 zł netto miesięcznie.

W ramach umowy o pracę z 30 grudnia 2015r. ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika składek na czas nieokreślony od dnia 01 stycznia 2016 r. na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1600 zł netto miesięcznie.

Następnie strony zawierały dalsze porozumienia do umowy o pracę:

- dnia 28 lutego 2017r. zawarto aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 marca 2017 r. wysokość wynagrodzenia na 2000 zł netto miesięcznie. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie;

-dnia 29 grudnia 2017r. zawarto aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 stycznia 2018 r. stanowisko na 'główna księgowa' oraz zmieniający wysokość wynagrodzenia na 3000 zł netto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie;

-dnia 01 października 2018r. zawarto aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 października 2018r. miejsce wykonywania pracy z ul. (...), (...)-(...) K. na adres: ul. (...), (...)-(...) C.. Pozostałe warunki nie uległy zmianie;

-dnia 31 grudnia 2018r. zawarto aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 stycznia 2019 r. wymiar czasu pracy z 1/1 etatu na 3/4 etatu. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie;

- dnia 01 lutego 2019r. zawarto aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 lutego 2019 r. wysokość wynagrodzenia na 3200 zł netto miesięcznie. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie;

-dnia 31 grudnia 2019 r. zawarto aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 stycznia 2020r. wysokość wynagrodzenia na 3500 zł netto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku głównej księgowej należało: księgowanie, sporządzanie rozliczeń podatkowych, przygotowanie listy płac, przygotowanie deklaracji ZUS, sporządzanie raportów oraz sprawozdań finansowych, sporządzanie sprawozdań GUS, bieżąca obsługa klientów.

W 2020r. w związku z wystąpieniem pandemii Covid-19 nastąpiły zmiany w zasadach funkcjonowania biura płatnika składek. T. K. początkowo sądził, że w związku z wystąpieniem pandemii zakres pracy w biurze się zwiększy. Z związku z tym 28 lutego 2020 r. płatnik składek oraz ubezpieczona zawarli aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 marca 2020r. wymiar czasu pracy na 1/1 etat oraz wysokość wynagrodzenia na 2600 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Z uwagi na to, że część przedsiębiorców w owym czasie zawiesiła prowadzenie działalności gospodarczej, ilość zleceń płatnika składek się zmniejszyła oraz wystąpiły problemy z regulowaniem należności przez klientów na jego rzecz. W związku z tym, w dniu 12 marca 2020 płatnik składek odbył spotkanie ze wszystkimi pracownikami, na którym zarządził ograniczenie wymiaru czasu większości z nich.

W dniu 12 marca 2020 r. płatnik składek oraz ubezpieczona zawarli aneks do umowy o pracę zmieniający od 12 marca 2020 r. wymiar czasu pracy na 1/2 etatu oraz wysokość wynagrodzenia na 1300 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

Płatnik składek wprowadził także dwuzmianowy system pracy, aby wdrożyć obowiązujące wówczas zalecenia sanitarne. T. K. zarządził wówczas jedną zmianą pracowników, zaś A. D. (1) zarządziła drugą zmianą. W związku z tym, że ubezpieczona sprawdziła się jako osoba zarządzająca pracownikami, zażądała podwyżki. Płatnik składek zgodził się na podwyżkę, pod warunkiem przejęcia przez ubezpieczoną obowiązków kierownika biura na stałe. T. K. zdecydował się utworzyć w swojej firmie stanowisko kierownika biura, ponieważ prowadził także drugie biuro z ojcem. Ponadto, koncentrował się głównie na prowadzeniu spraw z zakresu doradztwa podatkowego, dlatego miał znacznie ograniczone możliwości zajmowania się bieżącą obsługą biura oraz sprawami rachunkowymi. Przy czym, płatnik składek wolał powierzyć obowiązkowi kierownika biura jednemu z dotychczas zatrudnionych pracowników, ponieważ nie znalazłby nowego pracownika na to stanowisko za stawkę, którą zaproponował ubezpieczonej.

Wraz z luzowaniem obostrzeń i otwieraniem stopniowo gospodarki, od czerwca 2020r. w biurze płatnika składek również doszło do zwiększenia ilości pracy. Wówczas pracownicy wrócili do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub do swego wcześniejszego wymiaru czasu pracy. Biuro zaczęło realizować także więcej zleceń związanych głównie z pozyskiwaniem dla klientów pomocy w ramach tarczy antykrzysowej, za co otrzymywało dodatkowo wynagrodzenie.

Wobec tego, w dniu 01 czerwca 2020 r. płatnik składek oraz ubezpieczona zawarli aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 czerwca 2020 r. wymiar czasu pracy ubezpieczonej na $\frac{3}{4}$ etatu oraz wysokość wynagrodzenia na 5110,55 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Dnia 01 lipca 2020 r. płatnik składek oraz ubezpieczona zawarli aneks do umowy o pracę zmieniający od 01 lipca 2020 r. stanowisko na 'kierownik biura' z wynagrodzeniem 6953,30 zł z wymiarem czasu pracy 1/1 etatu. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Fakt, iż to ubezpieczona została kierownikiem biura było dla pozostałych pracowników naturalne, ponieważ pracowała najdłużej u płatnika składek i miała największe doświadczenie. Ubezpieczona jako kierownik biura odciążała z obowiązków płatnika składek.

Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku kierownika biura należało: księgowanie, sporządzanie rozliczeń podatkowych, przygotowanie listy płac, przygotowanie deklaracji ZUS, sporządzanie raportów oraz sprawozdań finansowych, sporządzanie sprawozdań GUS, bieżąca obsługa klientów, przygotowanie umów z klientami, wysyłka deklaracji ZUS, wysyłka deklaracji skarbowych, zarządzanie funkcjonowaniem biura, zarządzanie zakresem obowiązków pozostałych pracowników, prowadzenie grafików pracy oraz zarządzanie planem urlopów, prowadzenie bieżących czynności przez urząd skarbowy, sporządzanie dokumentów związanych z rejestracją podmiotów w US oraz ZUS. Wówczas ubezpieczona zaczęła przydzielać pracę pozostałym pracownikom oraz zarządzać ich czasem pracy. Pracownicy zgłaszali się do niej w różnych sprawach służbowych, w miejsce płatnika składek.

Dowód: w aktach osobowych A. D. (1): umowy o pracę- k. 1B, 9B; aneksy do umowy o pracę- k. 7B, 11B-12B, 14B-20B, zeznania płatnika T. K., A. D. (1), świadka A. H. oraz świadka K. W. (1) - protokół skrócony rozprawy wraz z nagraniem- k. 50-59 akt sprawy, zestawienie zatrudnienia- k. 72 akt sprawy, pismo płatnika składek z 08.12.2020 r.- k. nienumerowana akt ZUS

A. D. (1) została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego od 1 grudnia 2014 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez płatnika składek.

/okoliczności bezsporne/

A. H. jest zatrudniona u płatnika składek od 2019r. na stanowisku księgowej na pełen etat.

Dowód: zeznania świadka A. H.- protokół skrócony rozprawy wraz z nagraniem- k. 50-59 akt sprawy

K. W. (1) została zatrudniona u płatnika składek od 12 marca 2018 r. na stanowisku młodszej księgowej. Z dniem 1 października 2020 r. K. W. (1) została zatrudniona na stanowisku kierownika biura za wynagrodzeniem 3820,49 zł brutto miesięcznie. Następnie od 1 listopada 2020 r. wynagrodzenie K. W. (1) zwiększono do 4202,54 zł brutto miesięcznie.

Dowód: akta osobowe K. W. (1)

W dniu 18 lipca 2020r. ubezpieczona miała ostatnią miesięczkę, zaś pod koniec sierpnia 2020r. zaczęła podejrzewać, że jest w ciąży. Pierwsze badanie ginekologiczne przeszła 02 września 2020r. i była wówczas w 6. tygodniu ciąży.

Ubezpieczona przekazała pracodawcy informację o ciąży, po jej potwierdzeniu. Wówczas jej obowiązki od października 2020 r. przejęła K. W. (1), która w czasie pandemii stała się prawą ręką płatnika składek na zmianie, którą zarządzał. Wcześniej takie obowiązki wykonywała ubezpieczona. K. W. (1) po przejęciu obowiązków ubezpieczonej zaczęła zarządzać funkcjonowaniem biura, przydzielaniem klientów do pracowników, wysyłać deklaracje do urzędów, a także przyuczać i sprawdzać nowych pracowników.

Dowód: karta przebiegu ciąży- k. 46-49 akt sprawy, zeznania A. D. (1), T. K., świadka A. H. oraz świadka K. W. (1)- protokół skrócony rozprawy wraz z nagraniem- k. 50-59 akt sprawy

Ubezpieczona od 02 października 2020r. do 30 kwietnia 2021r. korzystała z zasiłku chorobowego, zaś od 01 marca 2021r. przebywa na zasiłku macierzyńskim.

/okoliczności bezsporne/

Ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 01 kwietnia 2021r.

Dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego- k. 63-65 akt sprawy

Pracodawca przekazywał na konto ubezpieczonej wynagrodzenie: za czerwiec w kwocie 3700 zł w dniu 30 czerwca 2020 r., za lipiec w kwocie 5000 zł w dniu 31 lipca 2020 r., za sierpień w kwocie 5000 zł w dniu 31 sierpnia 2020 r., za wrzesień w kwocie 5000 zł w dniu 31 września 2020 r., za październik w kwocie 5183,13 zł w dniu 30 października 2020 r., za listopad w kwocie 592,76 zł w dniu 29 listopada 2020 r.

Dowód: potwierdzenia transakcji bankowych- k. nienumerowane akt ZUS

Zgłoszenie przez A. D. (1) roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego po krótkim okresie podlegania ubezpieczeniom społecznym z wyższą podstawą zainicjowało wszczęcie postępowania wyjaśniającego mającego na celu ustalenie czy ubezpieczona faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze w ramach stosunku pracy z ustalonym wynagrodzeniem.

Zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzją z dnia 27 stycznia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. D. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Kancelaria (...) wynosi: w czerwcu 2020 r.- 3620,85 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, od lipca do września 2020 r.- 4827,83 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz w październiku 2020 r.- 160,93 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe.

/okoliczności bezsporne/

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych oraz aktach osobowych A. D. (1) i K. W. (1) oraz w oparciu o zeznania odwołującej się i zainteresowanego oraz świadków K. W. (1) i A. H..

Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z treści tych dokumentów okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Sąd Okręgowy, dokonując ustaleń faktycznych oparł się również na zeznaniach płatnika, odwołującej się oraz świadków, albowiem te zeznania wzajemnie ze sobą korespondują i nie pozostają w sprzeczności ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami, a ponadto są spójne i logiczne. Brak było zatem podstaw by odmówić im wiarygodności.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie uznał za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia. Organ rentowy w toku procesu nie zgłosił wniosków dowodowych ani nie wykazał, że odwołująca się, płatnik czy świadkowie zeznawali niezgodnie z prawdą. Organ rentowy nie wnosił również o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Odwołanie A. D. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. z dnia 27 stycznia 2021r. jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez A. D. (1) pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek Kancelaria (...), a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2021 poz.423) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. W ujęciu art. 22 § 1 ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. nr 24 poz. 141 ze zm., dalej „k.p.”) stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki.

Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.).

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis ten określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji w życiu gospodarczym (art. 32 ust. 2 Konstytucji) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, awansów, a w szczególności do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). W tej mierze należy także uwzględniać podstawowe zasady prawa pracy dotyczące równości praw pracowników oraz ich niedyskryminacji (art. 11 2, 11 3 i 18 3a-18 3e k.p.), a także prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.). Określone w umowie o pracę wynagrodzenie powinno być ustalone zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi wskazane wyżej zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu wykonywania przez A. D. (1) pracy w ramach zawartej umowy (w konsekwencji czego objął skarżącą ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od 1 grudnia 2014 r.), zakwestionował natomiast postanowienia porozumienia z dnia 01 czerwca 2020 r. ustalającego wynagrodzenie A. D. (1) w wysokości 5110,55 zł oraz postanowienia porozumienia z dnia 01 lipca 2020 r. ustalającego wynagrodzenie w wysokości 6953,30 zł i stwierdził, że składki na ubezpieczenia społeczne należy obliczyć od kwoty 4827,83 zł, uwzględniając wymiar czasu pracy.

Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego a ocena postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Godziwe wynagrodzenie za pracę (art. 13 k.p.) to zatem wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne i uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia

wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421). Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) 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.).

W przedmiotowej sprawie, gdzie jedynie wynagrodzenie ustalone porozumieniami do umowy o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonej), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego, a także zasady solidarności ubezpieczonych. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie winna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09).

Sąd, kierując się treścią cytowanych wyżej przepisów i uwzględniając ugruntowane poglądy orzecznictwa a przede wszystkim wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, stwierdził, że przewidziane w powołanych aneksach do umowy o pracę z dnia 01 czerwca 2020 r. oraz 01 lipca 2020r. wynagrodzenie za pracę przysługujące ubezpieczonej A. D. (1) było adekwatne do powierzonych jej zadań, zakresu obowiązków, posiadanych przez nią kwalifikacji oraz wymiaru czasu pracy.

Zdaniem Sądu, przyjęcie przez organ rentowy, że w przypadku ubezpieczonej wynagrodzeniem adekwatnym jest wynagrodzenie w kwocie 4827,83 zł jest stanowiskiem błędnym.

Rozstrzygając sprawę Sąd wziął pod uwagę szereg okoliczności, które były istotne dla oceny wysokości wynagrodzenia przysługującego A. D. (1). Przede wszystkim zebrany materiał dowodowy potwierdza, że w związku z wystąpieniem pandemii C.-19 w 2020r. doszło do zmian w zakresie funkcjonowania biura płatnika składek. O ile na początku pandemii płatnik musiał ograniczyć wymiar czasu pracy swoich pracowników, o tyle już w czerwcu 2020r. nastąpiło zwiększenie ilości zleceń, co uzasadniało zwiększenie od 01 czerwca 2020 r. wymiaru czasu pracy ubezpieczonej na $\frac{3}{4}$ etatu oraz wysokości wynagrodzenia na 5110,55 zł brutto. Przyznanie ubezpieczonej podwyżki było w pełni uzasadnione, biorąc pod uwagę okoliczność, że po wprowadzeniu zmianowego systemu pracy zarządzała jedną ze zmian pracowników. Ubezpieczona posiadała także kompetencje do tego, aby objąć stanowisko kierownika biura, a co za tym idzie dodatkowe zadania, które zostały jej przydzielone na mocy aneksu z dnia 01 lipca 2020r., co z kolei uzasadniało podwyższenie kwoty wynagrodzenia do 6953,30 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona współpracowała z płatnikiem składek już od grudnia 2014 r. i od tego czasu jej wynagrodzenie systematycznie wzrastało. Ubezpieczona była jednym z pracowników z najdłuższym stażem pracy u płatnika składek i pełniła rolę jego „prawej ręki”. Ponadto od 1 lipca 2020 r. ubezpieczona objęła nowe odpowiedzialne obowiązki. Od tego momentu, odwołująca zaczęła zarządzać funkcjonowaniem biura, zakresem obowiązków pozostałych pracowników, prowadzić grafik pracy oraz zarządzać planem urlopów, prowadzić bieżące czynności przez urząd skarbowy, a także sporządzać dokumenty związane z rejestracją podmiotów w US oraz ZUS. Dodatkowo, z uwagi na długą i owocną współpracę, A. D. (1) cieszyła się zaufaniem pozostałych pracowników, którzy zaczęli zwracać się do niej w różnych sprawach służbowych, z pominięciem płatnika składek. Tym samym ubezpieczona odciążyla z obowiązków T. K.. Dla pracowników naturalnym było, że to właśnie ubezpieczona została kierownikiem biura. W tych okolicznościach zwiększenie wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia ubezpieczonej można, zdaniem Sądu, ocenić jako wyraz ewolucji współpracy pomiędzy stronami, której efektem było podwyższenie i stabilizacja warunków płacowych ubezpieczonej.

Z uwagi na wskazane okoliczności, zdaniem Sądu, stanowiska organu rentowego nie można było podzielić. Zaznaczyć trzeba, że w toku procesu Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił dowodów, które potwierdziłyby jego stanowisko. Argumentacja organu rentowego sprowadzała się właściwie do przedstawienia poszczególnych faktów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej bez pogłębionej analizy uwzględniającej w szczególności kwalifikacje ubezpieczonej, jej doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków oraz zakres ich zmian w stosunku do okresu, kiedy płatnika i ubezpieczoną łączyła umowa o pracę zawarta w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. W ocenie Sądu Okręgowego tego

rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, była istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, który przy tym posiadał wystarczające środki na wypłatę ustalonej kwoty wynagrodzenia. Wskazać jednocześnie należy, że płatnik składek w sposób przekonywujący wyjaśnił, że koniecznym było utworzenie stanowiska kierownika biura, ponieważ on sam miał ograniczony zakres czasu, aby zarządzać pracownikami, ponieważ koncentrował się na doradztwie podatkowym, a nadto prowadził drugie biuro w ojcem. Zrozumiałe jest przy tym, że kierownicze stanowisko płatnik wolał powierzyć już zatrudnionemu pracownikowi. Z okoliczności niniejszej sprawy nie wynika przy tym, aby przedmiotowe stanowisko zostało utworzone dla pozorów, ponieważ po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przekazano innemu pracownikowi - K. W. (1). Z dokumentacji zawartej w jej aktach osobowych jednoznacznie wynika, że dniem 1 października 2020r. została ona zatrudniona na stanowisku kierownika biura, co wiązało się także w przyznaniem jej większego wynagrodzenia. Z kolei okoliczność, że K. W. (1) otrzymała niższe wynagrodzenie niż ubezpieczona nie miał wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, bowiem dopuszczalne jest różnicowanie wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach w oparciu o obiektywne kryteria. W orzecznictwie przyjmuje się, że jedną z dopuszczalnych przesłanek różnicowania wynagrodzeń pracowników jest ich staż pracy, z którym związane jest doświadczenie zawodowe. Z okoliczności niniejszej sprawy wynika natomiast, że to ubezpieczona legitymuje się większym stażem pracy u płatnika składek i to aż o 4 lata. Organ rentowy, dokonując oceny stanu faktycznego, całkowicie pominął wskazane okoliczności.

Także fakt, że ubezpieczona zaszła w ciążę nie mógł stanowić wystarczającej podstawy do wydania zaskarżonej decyzji. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też innych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05). W takim przypadku ustalenie wysokości wynagrodzenia na poziomie znacznie zawyżonym może stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego, jednakże taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie wystąpił. W dacie aneksowania umowy o pracę, tj. 1 czerwca 2020r. i 1 lipca 2020r., ubezpieczona nie wiedziała i nie mogła mieć wiedzy o ciąży, skoro dziecko urodziła w kwietniu 2021r., w 36. tygodniu ciąży. Jak wynika z powyższego, dokonując zmian w treści umowy o pracę ubezpieczona nie była w ciąży.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, jest niezasadne.

Całokształt okoliczności faktycznych sprawy ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, dał podstawy do przyjęcia, że wynagrodzenie A. D. (1) ustalone od dnia 1 czerwca 2020r. na kwotę 5110,55 zł brutto miesięcznie za 3/34 etatu oraz od 01 lipca 2020r. na kwotę 6953,30 zł brutto miesięcznie za pełen etat jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, powierzonego stanowiska i zakresu obowiązków służbowych.

Wobec tego, Sąd Okręgowy ocenił odwołanie A. D. (1) za zasadne, co z kolei skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą zaskarżonej decyzji, o czym - na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c.- orzeczono w punkcie 1. wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2. sentencji na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), według stanu obowiązującego w dacie wniesienia odwołania, zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz ubezpieczonej kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Justyna Skórzewska