

Sygn. akt *IV U 1314/20*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lipca 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSR del. do SO Beata Bury

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Katarzyna Pokrzywa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 lipca 2021 r. w R.

sprawy z wniosku **K. S. (1) i D. Z.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania K. S. (1) i D. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 30.03.2020 r. znak (...)

I. oddala odwołania,

II. zasądza od wnioskodawczyń D. Z. i K. S. (2) na rzecz organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. kwoty po 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.-

Sygn. akt *IV U 1314/20*

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 lipca 2021 roku

Decyzją z dnia 30 marca 2020 r. nr (...) ZUS Oddział w R.:

1. stwierdził nieważność warunków aneksu z 1 listopada 2015 r. do umowy o pracę z 1 marca 2013 r. pomiędzy D. Z. a płatnikiem składek – K. S. (1) w części dotyczącej:

- wymiaru czasu pracy 2/3 etatu od 1 listopada 2015 r.,

- ustalonego wynagrodzenia przysługującego od 1 listopada 2015 r. w wysokości 1.653,85 zł,

2. ustalił pełny wymiaru czasu pracy dla ww. z tytułu zatrudnienia jw., ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 2.480,77 zł brutto miesięcznie za pełne miesiące kalendarzowe.

Na uzasadnienie podano, że po zakończeniu czynności kontrolnych ustalono, że zmiana wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę została ustalona jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty wysokich świadczeń z FUS z

tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. W konsekwencji, stosowny aneks jest nieważny w świetle art. 58 KC.

W odwołaniach od powyższej decyzji K. S. (1) i D. Z. wniosły o zmianę zaskarżonej decyzji, jak również o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, tj. o stwierdzenie ważności warunków aneksu z dnia 1 listopada 2015 r. do umowy o pracę z dnia 1 marca 2013 r., ustalenie wymiaru czasu pracy określonego w aneksie oraz ustalenie wynagrodzenia D. Z. w kwocie 1.653,85 zł, proporcjonalnej do określonego czasu pracy w aneksie do umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2018 r.

W uzasadnieniu wskazano, że decyzja ZUS Oddział w R. przedstawia zaistniały stan faktyczny pomiędzy stronami wybiórczo, bez oceny oraz wskazania, czym faktycznie strony kierowały się, podejmując decyzję o zmniejszeniu i zmianie warunków pracy oraz płacy. Po zmianie wymiaru czasu pracy z 1/1 na 2/3 etatu oraz wysokości wynagrodzenia, D. Z. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Według ZUS takie ukształtowanie umowy o pracę, było działaniem mającym na celu obejście prawa. Tymczasem zmniejszenie etatu nastąpiło na prośbę pracownika, a warunki pracy oraz płacy oraz zakres zadań został dostosowany do liczby godzin pracy. Jednym z powodów zmniejszenia etatów była konieczność dojazdów do pracy, gdyż pracownik mieszka poza R.. W czasie, kiedy D. Z. zwróciła się do płatnika o zmniejszenie etatu, z usług jej biura zrezygnował jeden z większych klientów, nie stanowiło to zatem dla pracodawcy problemu. Bardzo trudno jest o pozyskanie pracownika z wiedzą i doświadczeniem jakie posiada odwołująca, zatem płatnik przystała na tę propozycję, aby nie utracić całkowicie pracownika. Strony stosunku pracy mogą we wzajemnych relacjach ułożyć ten stosunek prawny zgodnie z zasadą swobody umów, która znajduje zastosowanie na podstawie art. 300 KP w zw. z art. 353¹ KC do tej kategorii umów. Stosownie do tej zasady, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zatem, oceniając według wskazanych kryteriów warunki aneksu do umowy o pracę, stwierdzić należy, iż nie można takich warunków uznać za niedozwolone czy sprzeczne z ustawą. Strony dokonały jedynie zmniejszenia etatu, a co za tym idzie, zmniejszenia ilości godzin pracy oraz wynagrodzenia - proporcjonalnie do ilości godzin wykonywanej faktycznie pracy, na prośbę pracownika. Dodatkowo, pracodawca chciał w ten sposób uniknąć utraty pracownika doświadczonego i z długoletnim stażem pracy w firmie. Jednocześnie D. Z. postępowała zgodnie z przepisami, po obniżeniu etatu: podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej od kwietnia 2014 r. Taki nakaz na osobę prowadzącą działalność gospodarczą nakładają przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Również ta ustawa rozstrzyga w art. 9 kwestie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z kilku różnych tytułów, a więc wystąpienia zbiegu tytułu ubezpieczeń. Zatem trudno zgodzić się z twierdzeniami ZUS o pozorności działań, które nakazuje ustawa.

Według wnioskodawczyni podnoszony przez organ rentowy związek czasowy między zawarciem aneksu zmieniającym warunki pracy i płacy a udaniem się przez D. Z. na zwolnienie lekarskie z powodu ciąży — jako argument przemawiający za uzyskaniem prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych w wyższej wysokości — jest chybiony. Jednym z zamiarów zawarcia umów o pracę, czy też założenia działalności gospodarczej, oprócz zysków czy uzyskiwania wynagrodzenia, jest również uzyskanie świadczeń związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Takie działania nakierowane na objęcie ubezpieczeniami społecznymi jest działaniem dopuszczalnym przez prawo i racjonalnym. Sam fakt wiedzy kobiety o ciąży nie stanowi przeszkody do podejmowania pracy ani też zakładania działalności gospodarczej, czy chęci rozwoju działalności, jak to jest w rozpatrywanym stanie faktycznym. Uzasadniając w ten sposób decyzję, ZUS Oddział w R. powinien był wykazać, że odwołująca z powodu ciąży nie będzie świadczyła pracy i wykonywała usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Taka aprioryczna ocena jest niedopuszczalna, bez wskazania dowodów oraz racjonalnych i prawnych argumentów.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS O/R. wniósł o oddalenie odwołania w całości, podtrzymując dotychczas prezentowaną argumentację.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni D. Z. od dnia 13 października 2010 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. oraz od dnia 17 stycznia 2013 r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik u płatnika składek K. S. (1) prowadzącej działalność gospodarczą jako (...) w R., najpierw na stanowisku księgowej, a następnie kierownika biura. Zatrudnienie na tym drugim stanowisku nastąpiło od 1 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 6.356,02 zł, z terminem rozpoczęcia pracy od 1 stycznia 2013 r. W dacie zmiany warunków płacowych (polegającej na czterokrotnym podwyższeniu wynagrodzenia), D. Z. była w 4. miesiącu ciąży. W decyzji z dnia 30 sierpnia 2013 r. organ rentowy stwierdził nieważność warunków umowy o pracę w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia w kwocie 6.356,02 zł, albowiem znaczne podniesienie wynagrodzenia miało związek z ciążą ww. i zamiarem pobierania w bliskiej przyszłości wysokich świadczeń z FUS (po 4 dniach od zmiany wysokości wynagrodzenia, tj. od 5 marca 2013 r.). Następnie wnioskodawczyni korzystała z rocznego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Sąd nie zaaprobował stanowiska organu rentowego. Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2014 r. zmienił decyzję organu rentowego w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za marzec 2013 r. w wysokości 6.356,02 zł. Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2015 r. Sąd Apelacyjny w Rzeszowie oddalił apelację organu rentowego od powyższego wyroku.

(dowód: akta organu rentowego, akta osobowe D. Z., akta osobowe innych pracowników, listy obecności D. Z., zeznania wnioskodawczyń: K. S. (1) – k. 92-94 i D. Z. – k. 94-95)

Aneksiem z dnia 1 lutego 2015 r. ponownie zmieniono wynagrodzenie wnioskodawczyni na kwotę 2.480,77 zł brutto miesięcznie, stanowisko: samodzielna księgowa.

D. Z. ukończyła (...) w K.. Posiada również Certyfikat (...) oraz wieloletnie doświadczenie oraz liczne ukończone kursy i szkolenia.

W dniu 14 kwietnia 2015 r. wnioskodawczyni wpisała do CEIDG działalność gospodarczą w zakresie działalności rachunkowo - księgowej. Rozpoczęcie działalności gospodarczej nie wpłynęło na zmianę warunków zatrudnienia D. Z., tzn. od tej daty obie aktywności - świadczenie pracy dla K. S. (1) i prowadzenie działalności gospodarczej przez D. Z. - funkcjonowały równolegle. W okresie od 14 kwietnia 2015 r. do 31 października 2015 r. D. Z. podlegała z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W okresie od stycznia 2013 r. do lutego 2020 r. ww. pracowała naprzemiennie w pełnym i wymiarze czasu pracy, przy czym od listopada 2015 r. do lutego 2020 r. był to wymiar 2/3 etatu.

Wnioskodawczyni pobierała, poza wynagrodzeniem chorobowym, świadczenia z ubezpieczenia chorobowego:

- zasiłek chorobowy:

- 10 marca – 24 sierpnia 2013 r.,

- 1 października 2015 r. – 28 października 2015 r.,

- 2 grudnia 2015 r. – 7 marca 2016 r.,

- zasiłek macierzyński:

- 25 sierpnia 2013 r. - 23 sierpnia 2014 r. oraz

- 8 marca 2016 r. – 6 marca 2017 r.

- zasiłek opiekuńczy.

W okresie zatrudnienia, kilka miesięcy po zarejestrowaniu pozarolniczej działalności gospodarczej, wnioskodawczynie zwróciła się do pracodawcy o zmniejszenie etatu z uwagi na zamieszkiwanie w S. i sytuację rodzinną. W związku z tym, jak również powołując się na rezygnację z usług przez jednego z większych z klientów (...), K. S. (1) wyraziła na to zgodę i od 1 listopada 2015 r. D. Z. pracowała na stanowisku samodzielnej księgowej na 2/3 etatu z proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem do kwoty 1.653,85 zł (wówczas minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1.750,00 zł). Od tej daty zakres obowiązków ww. nie zmienił się: nadal była to bieżąca obsługa klientów, księgowanie dokumentów w programach księgowych, wyliczanie i podawanie klientom biura podatków – miała jedynie obsługiwać mniejszą liczbę klientów. Dokumenty podpisywała w ograniczonym zakresie.

D. Z. od 14 kwietnia 2015 r. posiada równoległy tytuł do ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Po zmianie wymiaru czasu pracy, od 1 listopada 2015 r., podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu tej działalności, deklarując podstawę wymiaru składek w wysokości 9.897,50 zł. W związku ze zmniejszeniem etatu i wynagrodzenia za pracę zgłosiła się bowiem do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej i jednocześnie zadeklarowała za pierwszy miesiąc objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu tej działalności podstawę wymiaru składek w wysokości jw.

Wnioskodawczynie od 2 grudnia 2015 r. do maja 2017 r. pozostawała niezdolna do pracy, pobierając świadczenia z ubezpieczenia chorobowego z dwóch tytułów (do dnia 7 marca 2016 r. – zasiłek chorobowy) - z tytułu umowy o pracę zawartej z K. S. (1) (podstawa wymiaru zasiłku – 1.427,11 zł) i z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej (podstawa wymiaru zasiłku – 8.540,55 zł).

W dniu 8 marca 2016 r. D. Z. urodziła dziecko i do dnia 6 marca 2017 r. pobierała zasiłek macierzyński. Oznacza to, że w chwili podpisywania aneksu była w 5. miesiącu ciąży.

Następnie wnioskodawczynie pobierała:

1. zasiłek opiekuńczy: od 24 maja 2017 r. do 9 czerwca 2017 r., od 16 do 21 sierpnia 2017 r., od 18 października 2017 r. do 3 listopada 2017 r. i od 9 do 12 stycznia 2018 r., r., od 12 marca do 8 kwietnia 2020 r. oraz od 16 do 24 kwietnia 2020 r.,
2. zasiłek chorobowy: od 1 do 16 lutego, od 24 maja do 4 czerwca, od 5 do 15 czerwca, od 19 do 29 czerwca, od 25 września do 1 października 2018 r., od 10 do 18 stycznia, od 11 do 15 kwietnia, od 1 do 8 lipca, od 3 do 18 października 2019 r., od 19 grudnia 2019 r. do 3 stycznia 2020 r.

Z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej ZUS wstrzymał wnioskodawczynie wypłatę zasiłków od 12 marca 2020 r.

K. S. (1) prowadzi działalność gospodarczą od 2002 r., zajmującą się obsługą podmiotów pod względem rachunkowo-księgowym oraz doradztwem podatkowym. Wnioskodawczynie D. Z. samodzielnie prowadziła księgowość firm rozliczanych przez Biuro.

Do dnia dzisiejszego zatrudnienie w biurze księgowym jest zmienne i uzależnione od potrzeb biura, ilości obsługiwanych podmiotów, statutu prawnego obsługiwanych podmiotów, a także zakresu obsługi pod względem zleconych prac od klientów. K. S. (1), również w razie zleceń incydentalnych, zleca wykonanie usług innym podmiotom. Również w zależności od potrzeb Biura, zawierane są z Powiatowym Urzędem Pracy umowy o zorganizowanie stażu dla osób bezrobotnych (dotyczyło to również D. Z. w 2014 r.). Zarówno ilość klientów oraz pracowników często jest rotująca. Rozwiązanie umowy o obsługę z (...) nastąpiło na kilka miesięcy przed obniżeniem wymiaru czasu pracy D. Z. (ostatnia faktura została wystawiona w maju 2015 r.). Jednocześnie, w niedługim czasie, K. S. (1) zyskała nowych klientów: (...), (...), (...), S. A. S. (1), D. D. R., D. E. R. i S. W. S. (maj-październik 2015 r.). Jednocześnie przychód płatnika nie uległ zmianie i kształtował się następująco: styczeń 2015 r. – 45.382,49 zł, maj – 43.529,83 zł, czerwiec – 41.181,33 zł, lipiec – 45.381,86 zł, sierpień – 41.438,33 zł, wrzesień – 42.111,94 zł, październik – 44.201,31 zł, listopad

– 45.929,83 zł i grudzień – 46.236,33 zł. W pewnym okresie K. S. (1) korzystała z pomocy A. K., który wykonywał proste czynności księgowe – segregowanie dokumentów klienta A. S. (2) w związku z jego przejściem. W związku z tym, wystawiał faktury za powyższą usługę.

W biurze pracuje A. F., która z przyczyn losowych (śmierć męża) i konieczności zajęcia się córką ma zmniejszony wymiar czasu pracy do pół etatu – na jej prośbę. W przypadku innej pracownicy - M. W. (1) w sierpniu 2018 r. doszło do obniżenia wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu. Wówczas ww. była w drugim miesiącu ciąży, a następnie zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej, deklarując za pierwszy miesiąc podstawę wymiaru w wysokości 11.107,50 zł. W dniu 30 stycznia 2020 r. M. W. (1) złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Prowadzona przez D. Z. działalność gospodarcza była przedmiotem postępowania wyjaśniającego (wszczętego przez ZUS w grudniu 2018 r.) oraz sądowego. Zakończyła się prawomocnym wyrokiem na korzyść D. Z. (wyrok Sądu Rejonowego w Tarnobrzegu z dnia 13 czerwca 2019 r., sygn. IV U 125/19).

(dowód: akta organu rentowego, dalsza dokumentacja – k. 23-26 i 104-135, akta osobowe wnioskodawczyni i rachunki – k. 31 oraz zalegające z tyłu akt, podatkowa księga przychodów i rozchodów – k. 57, akta osobowe innych pracowników, listy obecności D. Z., zeznania świadków: J. K. – k. 66, M. W. (1) – k. 65-66, M. S. – k. 143-148, A. K. – k. 179-180, zeznania wnioskodawczyń: K. S. (1) – k. 92-94 i D. Z. – k. 94-95)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o niekwestionowaną i tym samym wiarygodną dokumentację złożoną w aktach organu rentowego.

Aspekt wiarygodności posiadają ujawnione w toku postępowania dowody z dokumentów. Ich treść i autentyczność nie budzi wątpliwości, stanowiąc odzwierciedlenie stanu rzeczywistego.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków: M. S. i J. K.. Ich wypowiedzi są logiczne, jasne, ukazują w sposób rzetelny okoliczności wykonywania przez D. Z. pracy, w takim zakresie, w jakim świadkowie mieli możliwość dokonania własnych obserwacji, nie posiadając wiedzy na temat zmiany warunków pracy i płacy ww. i zawartego przez strony aneksu.

Ocena zeznań M. W. (2) musi uwzględniać fakt, że ww. jest stroną analogicznego postępowania, opartego na podobnym stanie faktycznym. W związku z tym, Sąd dał wiarę jej wypowiedziom w zakresie, w jakim pozostają zgodne z pozostałym – osobowym i rzeczowym – materiałem dowodowym.

Za jedynie częściowo wiarygodne należało również uznać zeznania wnioskodawczyń: K. S. (1) i D. Z., z uwzględnieniem założenia, że twierdzenia stron postępowania zawsze pozostają subiektywne i nakierowane na obronę własnych interesów, także procesowych. Relacja prezentowana przez ww. w toku postępowania nasuwa istotne zastrzeżenia. Trudno jest jednoznacznie wskazać, na czym polegała zmiana zakresu obowiązków skarżącej, w tym ich redukcja, skoro jednocześnie dane finansowe płatnika obrazują stabilność prowadzonej działalności, tak co do ilości obsługiwanych klientów, jak i przychodu. Nie przekonuje relacja K. S. (1), że przyczyną podjętych działań było odejście jednego z klientów, tak jak mało wiarygodna jest relacja wnioskodawczyni D. Z., że – zbieżnie temporalnie – zadeklarowanie wysokiej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, po podpisaniu aneksu, wynikało z chęci posiadania kapitału na przyszłość, skoro materializacja ryzyka ubezpieczeniowego nastąpiła w dosyć krótkim czasie i w zasadzie istniało już ono w chwili podejmowania tej czynności. W toku postępowania sądowego K. S. (1) wyjaśniała, że D. Z. poprosiła ją o obniżenie czasu pracy, bo dojeżdżała dosyć daleko do pracy, z okolic S.. Wyjaśniła też, że wyraziła zgodę na obniżenie czasu pracy do 2/3 etatu z uwagi na chęć zatrzymania wartościowego pracownika. Tymczasem D. Z. dojeżdżała do pracy od dłuższego czasu i dopiero na pewnym etapie okoliczność ta miała stanowić przeszkodę w dalszym utrzymywaniu całego etatu. Sąd też nie dał wiary zeznaniom D. Z., że przyczyną zwrócenia się o zmniejszenie wymiaru czasu pracy było dążenie do rozwoju własnej działalności i uciążliwości związane z dojazdami

(zważywszy, że dojazdy te trwały od dłuższego czasu), a nie okoliczności związane z ciężką i uzyskania zwiększonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 266), zwanej dalej „ustawą systemową”, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wynika, że obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12. Obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy). Pracownicy podlegają ww. ubezpieczeniom od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1 ustawy).

Zasady podlegania określonego rodzajowi ubezpieczeń społecznych wynikają z przepisów o charakterze bezwzględnie obowiązującym, kreujących stosunek prawny ubezpieczenia społecznego z mocy samego prawa i według stanu prawnego z chwili powstania obowiązku ubezpieczenia. Obowiązek ubezpieczenia oznacza, że osoba, której cechy, jako podmiotu ubezpieczenia społecznego, zostały określone przez ustawę, zostaje objęta ubezpieczeniem i staje się stroną stosunku ubezpieczenia społecznego, niezależnie od swej woli, na mocy ustawy (por. wyrok SA w Katowicach z 21.11.2019 r., III AUa 702/18).

Do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy m.in. stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Powyższe uprawnienie i jednocześnie obowiązek obejmuje zarówno badanie stanu faktycznego, tj. – w przypadku stosunku pracy jako tytułu do ubezpieczenia społecznego – zawarcia umowy o pracę, jak i jej ważności. Każdorazowo przesądzające jest faktyczne wykonywanie pracy (por. wyrok SN z 21.11.2011 r., II UK 69/11 i wyrok SA w Białymstoku z 22.2.2018 r., III AUa 607/17), tj. w istocie ustalenie, czy stosunek pracy był realizowany, czy też doszło jedynie do jego pozoracji, o czym przesądza jedynie demonstracja wykonywania pewnych czynności i brak zainteresowania rzeczywistym świadczeniem pracy. Natomiast formalne nawiązanie stosunku pracy (zawarcie umowy o pracę), podpisywanie list obecności czy list płac, czy zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, aczkolwiek istotne, nie mogą być decydujące, albowiem ich dopełnienie wielokrotnie nie stanowi dla jego stron problemu. Przesądżający jest zamiar stron oraz – następczo – faktyczne wykonywanie pracy.

Organ rentowy stwierdził, że w spornym okresie pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek nie doszło do ważnej zmiany warunków pracy i płacy, polegającej na obniżeniu wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Brak jest wiarygodnej przyczyny zmniejszenia wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni do 2/3 etatu oraz obniżenia podstawy wymiaru do kwoty niewiele niższej od ówczesnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pogląd ten znajduje akceptację sądu orzekającego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, począwszy od 1 listopada 2015 r. nie doszło do faktycznej zmiany zakresu obowiązków wnioskodawczyni, jak i czasu wykonywania pracy, zaś wnioskodawczyni zarówno przed 1 listopada 2015 r., jak i po tej dacie wykonywała te same czynności i nie nastąpiły żadne zmiany. Skorelowane z tym jednoczesne zadeklarowanie maksymalnej podstawy wymiaru z własnej działalności gospodarczej wnioskodawczyni - w kontekście całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, a ocenianych kompleksowo - miało na celu ominięcie ustawy przez stworzenie warunków umożliwiających uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z dwóch tytułów, w oczywiście zawyżonej kwocie, a ponadto kosztem innych uczestników tego systemu (wspólnoty ryzyka). Takie działanie stanowi oczywiste naruszenie zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 1 i 2 KC, a polegających na korzystaniu z jego zasobów jedynie w sytuacji ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego i w zakresie adekwatnym do dotychczasowego wkładu ubezpieczonego wyrażającego się w wysokości opłacanych dotąd składek. Jako że sporny aneks zawarty został z rażącym naruszeniem zasad współżycia społecznego i zmierzał do obejścia prawa, jest nieważny i nie wywołuje skutku prawnego. Działania ubezpieczonej i płatnika miały na celu wyłącznie instrumentalne potraktowanie systemu ubezpieczeń społecznych poprzez ukształtowanie sytuacji prawnej ubezpieczonej relatywnie

do własnego interesu w taki sposób, aby osiągnąć maksymalne korzyści kosztem innych członków tego systemu (wspólnoty ryzyka). Pozostaje to w jawnej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (potrzeba ochrony interesu publicznego i zasada solidarności ubezpieczonych). Tym samym, działaniom polegającym na ukształtowaniu swojej sytuacji prawnej relatywnie do własnego interesu w taki sposób, aby osiągnąć maksymalne i oczywiście zawyżone korzyści kosztem innych członków tego systemu, należy przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia, a w rezultacie ocenić jako niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Przy ocenie naruszenia zasad współzycia społecznego, o jakich mowa w art. 58 § 2 KC, należy mieć w szczególności na uwadze istotę ubezpieczeń społecznych tj. systemu rozumianego jako zbiór norm prawnych gwarantujących ochronę ubezpieczeniową członków wspólnoty ryzyka.

Nie sposób nie odnieść wrażenia, że działania stron postępowania były nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a jest to niewątpliwie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok SN z 23.1.2014 r., I UK 302/13). Sąd Najwyższy w wyroku z 14.2.2006 r. (III UK 150/05) orzekł, że umowy o pracę, jak i inne czynności prawne podlegają ocenie w płaszczyźnie ich zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP). Dotyczy to również naruszenia zasad współzycia społecznego, polegającego np. na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Sąd Najwyższy w wyroku z 19.10.2007 r. (II UK 56/07) podkreślił, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie (por także wyrok z 10.2.2006 r., I UK 186/05). Wniosek ten dotyczy również porozumień zmieniających warunki pracy lub płacy. Nie można wykluczyć przedmiotowego (instrumentalnego) zawarcia umowy o pracę, opartego na działaniu pozornym, które jest częścią obejścia prawa (art. 58 KC).

Wnioskodawczyni, jak i płatnik, w toku postępowania argumentowali, że ich działania miały podstawę w przepisach prawa oraz, że w żaden sposób przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych nie naruszały, a fakt zaistnienia choroby w stanie ciąży był kwestią nieprzewidywalną i niezależną od ubezpieczonej, tym bardziej od pracodawcy. Pozostaje jednak aspekt naprowadzający na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, który oznacza brak akceptacji dla nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę, względnie jej aneksowaniu, na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (por. wyrok SN z dnia 18.10.2005 r., II UK 43/05). Powyższa koncepcja jest powiązana z tym, że podstawa wymiaru składek zadeklarowana następnie przez D. Z. – jako osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, nie może być kwestionowana przez ZUS. Należy bowiem zwrócić uwagę, że zgodnie z uchwałą 7 SN z 21.4.2010 r. (II UZP 1/10), Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych. Prezentowane obecnie przez strony uzasadnienie celu obniżenia wymiaru czasu pracy nie może polegać na prawdzie, albowiem kilkanaście dni po obniżeniu wymiaru czasu pracy ww. stała się niezdolna do pracy i korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, z dwóch tytułów. Wykorzystując manewr obniżenia wymiaru czasu pracy z pełnego na 2/3 etatu, skutkujący obniżeniem wynagrodzenia za pracę niewiele poniżej ówczesnego minimalnego wynagrodzenia, ww. nie tylko uzyskała prawo do wysokich świadczeń z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, ale zmultiplikowała pobieranie świadczeń z FUS; świadczenia bowiem pobierała z dwóch tytułów. Wątpliwości budzą zeznania D. Z. dotyczące uciążliwości dojazdów, które trwały już od dłuższego czasu i nie były żadną nową okolicznością, a które miały stać się przeszkodą dopiero kilka miesięcy po założeniu własnej działalności, jak i wypowiedzi K. S. (1) o odejściu kluczowego klienta, skoro w jego miejsce pojawili się nowi, a przychód Biura na przestrzeni 2015 r. był stabilny. Są to dla Sądu tłumaczenia nielogiczne i nieprzekonujące. Należy przypomnieć, że klientem, który zrezygnował z usług księgowych biura K. S. (1), był podmiot (...). Umowa ta została rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2015 r., a zatem na 6 miesięcy przed obniżeniem wymiaru czasu pracy D. Z.. Jak również dowodzi historia przychodów K. S. (1) za 2015 r., wynik finansowy nie uległ zmianie, a na pewno nie pogorszeniu.

Zmiana wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni nie spowodowała zmiany jej zakresu czynności i była, w ocenie Sądu, pozorna, a w praktyce - trudna do zweryfikowania. Z powodów wyżej przedstawionych strony nie przypadkowo zmniejszyły wynagrodzenie za pracę akurat do kwoty 1.653,85 zł, gdyż w 2015 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1.750,00 zł, a więc ustaliły wynagrodzenie nieznacznie tylko niższe od minimalnego – w istocie było to nieodczuwalne dla skarżącej. Świadczy to, w ocenie Sądu, o celowości działań zmierzających do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z niezdolnością do pracy i urodzeniem dziecka przez D. Z..

Sąd nie neguje faktu, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jak i tego, że wolność umów realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 KP umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Również i tutaj zastosowanie ma odpowiednio art. 58 KC w zw. z art. 300 KP, który pozwala na uznanie, 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. Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego bezprawnych czynności prawnych z zakresu prawa pracy, wskazuje na liczne odwołania do sankcji art. 58 KC, co dowodzi, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego na podstawie tego przepisu 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 (por. wyrok SN z dnia 8.6.1999 r., I PKN 96/99).

Podkreślić należy, że 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 zasadach wskazanych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą wymiaru 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. Podkreślenia wymaga, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, gdyż 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.

Jedynym przypadkiem, kiedy możliwe jest pobieranie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego z działalności gospodarczej i umowy o pracę wykonywanej jednocześnie, jest sytuacja, gdy z tytułu posiadanej umowy o pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie w kwocie niższej niż płaca minimalna, co może mieć miejsce podczas zatrudnienia na niepełny etat. W takim wypadku składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzenia działalności są dla takiej osoby obowiązkowe i może ona zgłosić się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, tym samym korzystając ze świadczeń z obu tytułów. Taka okoliczność ma miejsce w niniejszej sprawie i – zdaniem Sądu – D. Z. taką sytuację wykorzystała. Znamiennie jest bowiem, że wraz ze zmianą warunków pracy (nieznaczne obniżenie etatu i obniżenie, w związku z tym, wynagrodzenia poniżej kwoty minimalnej) od razu zgłosiła się ona do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, deklarując wysoką podstawę wymiaru składek (w wysokości maksymalnej). W ocenie Sądu, działanie takie było przez wnioskodawczynię zaplanowane w celu zapewnienia sobie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3, 10, 20 i 21, więc również zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, są obejmowane ubezpieczeniami tylko z tytułu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy, członkostwa w spółdzielni, służby, pobierania świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego albo wynagrodzenia przysługującego w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie. Mogą one dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z innych tytułów, z zastrzeżeniem ust. 1a. W treści zaś art. 9 ust. 1a wskazano, że ubezpieczeni wymienieni w ust. 1, których podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy, członkostwa w spółdzielni, służby, pobierania świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego lub wynagrodzenia przysługującego w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie w przeliczeniu na okres miesiąca jest niższa od określonej w 18 ust. 4 pkt 5a, podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innych tytułów. Z treści zaś art. 11 ust. 2 ustawy wynika, że dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu podlegają na swój wniosek osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4, 5, 8 i 10, a więc m.in. osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, objęte obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym. Należy uwzględnić fakt, że wnioskodawczyni zgłosiła bardzo wysoką (maksymalną) podstawą wymiaru składki z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym zmniejszeniu wynagrodzenia za pracę do 1.653,85 zł miesięcznie, a to w celu umożliwienia sobie zgłoszenia się do ubezpieczenia z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Uwzględniając treść powyższych regulacji prawnych, Sąd doszedł do przekonania, że zawarty między stronami stosunku pracy aneks do umowy o pracę przewidujący obniżenie wymiaru czasu pracy D. Z. i wynagrodzenia, jako zmierzający do obejścia przepisów prawa o ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, był nieważny na podstawie art. 58 § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP.

W świetle powołanych wyżej przepisów i argumentacji prawnej, działając na podstawie art. 477¹⁴ § 1 KPC, Sąd oddalił odwołania, jak w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 KPC w zw. z art. 108 KPC i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265), zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy.

Niniejsze pismo umieszczone zostało na portalu informacyjnym w celach informacyjnych i nie wywołuje skutków procesowych : doręczenie wywołujące skutki procesowe na zarządzenie przewodniczącego dokonane zostanie według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964r. – Kodeks postępowania cywilnego.