

Sygnatura akt III U 192/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 10 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2014 r. w Koninie

sprawy **M. K.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania M. K.

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 2.01.2014r. Nr (...) znak: (...)

przy udziale zainteresowanego D. M.

**1. O d d a l a o d w o ł a n i e.**

**2. Zasądza od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem**

**zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 192 / 14

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 2 stycznia 2014 r. znak (...) - (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie M. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek PW (...) D. M. wynosi od 08/2013 na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe 1600 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 1380,64 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że Wydział Zasiłków Inspektoratu ZUS w K. zwrócił się o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w zakresie zasadności znacznego podwyższenia wynagrodzenia Pani M. K. od miesiąca sierpnia 2013 r. W oparciu o materiał dowodowy uzyskany od płatnika składek i pozyskany z kompleksowego systemu informatycznego ZUS ustalono, że M. K. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek D. M. od 16.01.2012 r. , a podstawa wymiaru składek kształtowała się na poziomie minimalnego wynagrodzenia lub na poziomie nieznacznie wyższym przy pełnym wymiarze czasu pracy. Od sierpnia 2013 r. , zgodnie z podpisanym aneksem Pani K. została zatrudniona na stanowisku kucharz – kelner – manager w wymiarze czasu pracy  $\frac{3}{4}$  etatu, a jako podstawę wymiaru składek wskazano kwotę 4.167,20 zł, a za miesiąc wrzesień 2.133,33 zł. Od dnia 17 września 2013 r. wypłacono ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne

ze środków pracodawcy, a od 20.10.2013 r. zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego. Zdaniem organu rentowego z okoliczności sprawy wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonej wzrosło ponad dwukrotnie, a do zmiany warunków zatrudnienia doszło na miesiąc przed chorobą związaną z ciążą. M. K. poza obowiązkami na stanowisku kucharz – kelner obejmuje dodatkowo obowiązki menagera przy jednoczesnym zmniejszeniu etatu co pozwala przypuszczać, że zmiana warunków umowy miała na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Nielogiczne i niezgodne z zasadami wynikającymi z prawa pracy było zmniejszenie zatrudnienia w sytuacji gdy doszło do poszerzenia obowiązków. Ponadto osoba zatrudniona na stanowisku menagera winna być dyspozycyjna, kreatywna i powinna przyczyniać się do zwiększania obrotów firmy. Niemożliwe jest zatem pogodzenie obowiązków menagera z pracą na stanowisku kelnera – kucharza i to przy zmniejszonym etacie. Wskazane przez organ rentowy okoliczności prowadzą do wniosku, że zawarcie między stronami w dniu 31.07.13 r. aneksu do umowy o pracę podwyższające znacznie wynagrodzenie M. K. miało na celu uzyskanie przez nią wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Z decyzją tą nie zgodziła się M. K. wnosząc odwołanie. Ubezpieczona domagała się zmiany decyzji i ustalenia, że podstawę wymiaru składek stanowi kwota wynagrodzenia zasadniczego ustalona w aneksie z dnia 31 lipca 2013 r. Zdaniem odwołującej organ rentowy nie przedstawił żadnego dowodu mającego wskazywać, że aneks do umowy o pracę został zawarty dla pozorów lub z chęci obejścia przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych bądź zasad współżycia społecznego. W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono bowiem jakichkolwiek uchybień, a wobec skutecznego zawarcia umowy o pracę pomiędzy stronami, której warunki zostały zmienione aneksem z dnia 31.07.2013 r. i uwzględniając faktyczną potrzebę zatrudnienia menagera w firmie (...) ustalenie przez organ rentowy zaniżonej podstawy wymiaru składek jest nieuzasadnione i bezpodstawne. Nie jest też poparte żadnym materiałem dowodowym tylko subiektywnym zapatrywaniem organu rentowego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania powołując się na argumenty podniesione w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany D. M. popierał odwołanie.

#### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje :**

**D. M.** prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w S.. W ramach tej działalności zainteresowany prowadzi Zajazd (...), w którym znajduje się restauracja oraz hotel obejmujący 20 pokoi. D. M. zatrudnia pracowników na stanowiskach kucharz, pomoc kuchenna, kelner, kelner – recepcjonista, kucharz – kelner.

Od dnia 16 stycznia 2012 r. zainteresowany zatrudniał także w charakterze pracownika M. K.. Odwołująca była zatrudniona na czas określony do dnia 15 stycznia 2014 r. z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharz - kelner. Miejscem wykonywania pracy był Zajazd (...) w S.. Początkowo wynagrodzenie odwołującej wyniosło 1500 zł brutto, a od dnia 1.01.2013 r. ustalone zostało w wysokości 1600 zł, a więc w wysokości minimalnego wynagrodzenia. M. K. posiada wykształcenie zawodowe, ukończyła zasadniczą szkołę zawodową w zawodzie fryzjer. Wcześniej od dnia 1.08.2011 r. do 10.01.2012 r. M. K. była już zatrudniona w Zajeździe (...), który prowadziła wówczas żona zainteresowanego J. M.. Pracowała wtedy na stanowisku kelner, a umowa o pracę uległa rozwiązaniu w związku ze śmiercią pracodawcy.

Po śmierci żony prowadzenie Zajazdu (...) przejął D. M. i zatrudnił odwołującą od dnia 16.01.2012 r., określając jej stanowisko jako kucharz – kelner. Odwołująca nie miała określonego zakresu czynności na piśmie, ale do jej obowiązków należała obsługa klienta na sali restauracyjnej, pomagała w kuchni jeśli była taka potrzeba, a ponadto rozmawiała z klientami w sprawie organizowanych w restauracji imprez. Początkowo odwołująca pracowała głównie w restauracji, czasem w kuchni, ale później, już pod koniec 2012 r., do jej obowiązków należały także rozmowy z klientami, przygotowywanie i organizacja imprez. W związku z tym ubezpieczona głównie pracowała w biurze, gdzie rozmawiała z klientami, a poza tym kierowała restauracją, a kiedy trzeba było pomagała także w kuchni przy

przygotowywaniu posiłków. Odwołująca wykonywała też swoje obowiązki w części hotelowej, nadzorowała pracę innych osób, przeprowadzała rozmowy z przyjmowanymi pracownikami, rozliczała recepcjonistów.

W dniu 31 lipca 2013 r. odwołująca i zainteresowany zawarli aneks do umowy o pracę, w którym doszło do zmiany warunków umowy za porozumieniem stron. Zmiana ta polegała na tym, że od dnia 1.08.2013 r. określono odwołującej wymiar czasu pracy wynoszący  $\frac{3}{4}$  etatu oraz określono jej stanowisko jako kucharz – kelner – manager. Jednocześnie od dnia 1.08.2013 r. zmianie uległo także wynagrodzenie, które miało wynosić 4.000 zł miesięcznie brutto. Pomimo zmiany warunków umowy o pracę odwołującej w wykonywaniu przez nią obowiązków nic się nie zmieniło, nadal zajmował się organizacją imprez, rozmowami z klientami, rozliczała kelnerów, innych pracowników, a jak była potrzeba to pomagał w kuchni i obsługiwała klientów na sali restauracyjnej. Nie zmienił się także wymiar czasu pracy odwołującej.

W dniu 22 sierpnia 2013 r. M. K. uzyskała zaświadczenie od lekarza ginekologa, z którego wynikało, że jest w ciąży (ciąża II tydzień 6), a przewidywany termin porodu określono na (...) r. Zaświadczenie to ubezpieczona okazała pracodawcy i zostało ono złożone do akt osobowych pracownika.

Od dnia 17 września 2013 r. M. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą i w związku z tym pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy do 19.10.2013 r. Od dnia 20.10.2013 r. zgłoszony został wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego. Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu tj. do (...) r. W dniu 16 stycznia 2014 r. odwołująca i zainteresowany zawarli kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31.01.2017 r. w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, na stanowisku kucharz-kelner-menager, z wynagrodzeniem 4.000 zł. Umowa ta nie była realizowana bowiem odwołująca cały czas przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Z dniem 1 lutego 2014 r. D. M. zatrudnił na stanowisku menagera N. R.. N. R. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 1.680 zł i powierzono jej takie same obowiązki jak odwołującej. Pracownica ta posiadała odpowiednie wykształcenie bowiem w 2007 r. uzyskała tytuł magistra w zakresie zarządzania turystyką i hotelarstwa na Wydziale (...) i (...) Wyższej Szkoły (...) w B.. Pracowała przez okres ok. 4 miesięcy, a obecnie obowiązki menagera przejął zainteresowany.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się aktach ubezpieczeniowych ZUS, dokumentach znajdujących się w aktach osobowych odwołującej oraz aktach osobowych N. R., a ponadto na podstawie zeznań świadków K. R., S. D., R. D., częściowo na podstawie zeznań świadka J. J. oraz częściowo zeznań odwołującej i zainteresowanego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków K. R., S. D. i R. D. bowiem były one szczerze i wzajemnie się uzupełniają. Świadek K. R. była zatrudniona w firmie zainteresowanego w okresie od sierpnia 2012 r. do czerwca 2013 r. jako kucharz i potwierdziła, że już wówczas odwołująca pracowała jako menager. Z zeznań tego świadka wynika, że do obowiązków odwołującej należało wówczas rozmowy z klientami na temat organizacji imprez, kierowała restauracją, a jak była taka potrzeba to obsługiwała na sali i przygotowywała posiłki. Świadek S. D. została zatrudniona od czerwca 2013 r. na stanowisku kucharz i potwierdziła, że już wówczas odwołująca pracowała jako menager i to właśnie odwołująca przyjmowała ją do pracy choć samą umowę podpisał zainteresowany. Świadek potwierdziła także, że od dnia 1.08.2013 r. w zakresie obowiązków odwołującej nic się nie zmieniło i nadal wykonywała te same obowiązki, w takim samym wymiarze do czasu kiedy poszła na zwolnienie lekarskie.

Świadek R. D. jest zatrudniona od kwietnia 2013 r., z tym, że od 8 lipca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Świadek wyjaśniła, że w okresie kiedy wykonywała pracę w firmie zainteresowanego odwołująca miała inne obowiązki niż pozostali pracownicy, wykonywała je zarówno w restauracji, w kuchni, nie potrafiła jednak określić jakie zajmowała stanowisko.

Zeznania świadka J. J. Sąd uznał za częściowo wiarygodne. Świadek pracuje u zainteresowanego od lipca 2012 r. i przyznała, że odwołująca pracowała początkowo jako kelner a później jej zakres obowiązków poszerzał się i wykonywała pracę menagera, świadek nie potrafiła jednak bliżej określić od kiedy do takiej zmiany doszło i czy

taka zmiana nastąpiła od lipca 2013 r. czy też miała miejsce wcześniej. W tym zakresie więc zeznania tego świadka są nieprecyzyjne i niespójne z zeznaniami choćby świadka K. R. , która stwierdziła, że jako menager odwołująca pracowała od początku jej zatrudnienia tj. od sierpnia 2012 r. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka bowiem są zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Świadek potwierdziła, że nowy pracownik zatrudniony na stanowisku menagera N. R. wykonywała takie same obowiązki jak wcześniej odwołująca.

Za częściowo wiarygodne Sąd uznał zeznania odwołującej i zainteresowanego. Sąd nie dał wiary tym zeznaniom odwołującej w części, w jakiej wywołała, że do powierzenia jej nowych obowiązków doszło dopiero z chwilą zawarcia aneksu do umowy, a wcześniej prze 2-3 miesiące wdrażała się do nowych obowiązków bowiem zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków, z których wynika, że pracę w charakterze menagera wykonywała już dużo wcześniej zanim doszło do sporządzenia aneksu do umowy. Praktycznie już w 2012 r. takie obowiązki wykonywała jednak w tym czasie nie doszło do zmiany warunków umowy ani w zakresie zmiany stanowiska ani też wynagrodzenia. Twierdzenia te pozostają w sprzeczności także z zeznaniami zainteresowanego, który twierdził, że po śmierci żony, kiedy przejął samodzielnie prowadzenie Zajadu Europejskiego prosił o pomoc w prowadzeniu działalności odwołującą i powierzał jej obowiązki związane z zarządzaniem restauracją i hotelem.

Również zeznania zainteresowanego nie zasługują w części na uwzględnienie.

Z zeznań D. M. wynika, że zaproponował odwołującej stanowisko menagera z chwilą kiedy objął funkcję prezesa innej firmy zajmującej ubojem – (...) Sp. z o.o. w G. jednak z odpisu pełnego z rejestru przedsiębiorców wynika, że D. M. figuruje jako prezes zarządu tej Spółki w okresie od listopada 2012 do grudnia 2013 r. tak więc jeśli objęcie obowiązków prezesa zarządu Spółki wymagało konieczności zatrudnienia menagera to miało to miejsce dużo wcześniej , przed zawarcie aneksu do umowy z odwołującą. Ponadto zeznania zainteresowanego D. M. , w których wywoła, że po zwiększeniu obowiązków odwołującej o zadania menagera możliwe było też zmniejszenie jej wymiaru czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu także nie zasługują na uwzględnienie bowiem jest to nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Jest oczywiste, że jeśli pracownikowi, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, zwiększa się obowiązki to potrzebuje on więcej czasu na ich wykonanie szczególnie gdy dotyczy obowiązków związanych z zarządzaniem działalnością, nadzorowaniem pracowników. Ponadto w zeznaniach zainteresowanego brak jest uzasadnienia dla podwyższenia wysokości wynagrodzenia odwołującej (przy zmniejszeniu jednocześnie wymiaru czasu pracy) do kwoty 4.000 zł skoro zatrudniając innego pracownika na stanowisku menagera i to w pełnym wymiarze czasu pracy zainteresowany zaproponował minimalne wynagrodzenie. Nie sposób też nie zauważyć, że kwalifikacje odwołującej na stanowisku menagera są o wiele niższe niż kwalifikacje N. R.. Odwołująca bowiem posiada wykształcenie zasadnicze, z zawodu jest fryzjerką podczas kiedy N. R. ma wykształcenie wyższe magisterskie o kierunku zarządzanie turystyką i hotelarstwa i posiada dłuższe doświadczenie zawodowe w tym zakresie. Pomimo to zainteresowany zaproponował jej jedynie wynagrodzenie minimalne na stanowisku menagera. Tak więc działania odwołującego dotyczące zmiany warunków umowy z odwołującą i jego zeznania w tym zakresie Sąd uznał za nieprzekonywujące i nielogiczne oraz sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Zgodnie z treścią **art. 6 ust. 1** ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U.2013.1442.j.t.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 , osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. pracownikami ( z wyłączeniem prokuratorów). W świetle przepisu **art. 18 ust. 1** powołanej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Natomiast podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe – art. 20 ust. 1 ustawy.

Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05 Sąd Najwyższy podkreślił jednak, 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; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>(1)</sup> 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.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku T.K. z dnia 26 listopada 1997 r. w sprawie U 6/96, publik. OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok S.N. z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 465/99, publik. OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przysługuje kompetencja do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zmiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia.

W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (LEX nr 1298884).

Wbrew więc wywodom odwołującej organ rentowy jest uprawniony do kwestionowania wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, które stanowi podstawę wymiaru składek, jeśli okoliczności sprawy wskazują, że wynagrodzenie to zostało ustalone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, z zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi bowiem 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 (por. wyrok S.A. w Krakowie z dnia 25 września 2012 r. w sprawie III AUa 398/12, publik. LEX nr 1223252).

W okolicznościach niniejszej sprawy stwierdzić należy, że wynagrodzenie odwołującej ustalone od dnia 1.08.2013 r. nie spełnia powyższych kryteriów. Wcześniej odwołująca była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kucharz – kelner, z wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu minimalnemu, a do jej obowiązków należało wówczas m.in. rozmowy z klientami, organizacja imprez, nadzorowanie i rozliczanie pracy kelnerów, a w razie

potrzeby także pomoc w kuchni i na sali restauracyjnej. Od dnia 1.08.2013 r. w zakresie wykonywanych obowiązków nie się nie zmieniło bowiem nadal odwołująca zajmowała się tym samym. Nie doszło też do zmniejszenia wymiaru czasu pracy odwołującej bowiem, jak potwierdzili świadkowie, odwołująca pracowała tak samo jak wcześniej, a czas jej pracy nie był odnotowywany w jakiś szczególny sposób. Zmiana nazwy stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy miała więc charakter iluzoryczny i nie znalazła odzwierciedlenia w rzeczywistości. Brak też uzasadnienia dla podwyższenia wynagrodzenia odwołującej z dniem 1.08.2013 r. do kwoty 4.000 zł. Zakres obowiązków i wymagań pracodawcy nie uległ bowiem zmianie w tym czasie, a jeśli zmiana taka miała miejsce wcześniej (np. już w 2012 r.) to nie wiązało się to z podwyższeniem wynagrodzenia, na co obie strony się godziły. Ponadto postawa pracodawcy w stosunku od innego pracownika zatrudnionego w charakterze menagera wskazuje na to, że charakter pracy nie uzasadnia przyznania wyższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie minimalne. W miejsce odwołującej D. M. zatrudnił bowiem N. R., powierzył jej te same obowiązki co odwołującej (choć w pełnym wymiarze czasu pracy), a wypłacał minimalne wynagrodzenie. Płatnik składek nie potrafił też w sposób przekonujący umotywić dlaczego tylko w stosunku od odwołującej doszło od podwyższenia wynagrodzenia choć przecież nowy pracownik, przyjęty w jej miejsce, posiadał o wiele wyższe kwalifikacje do zajmowania się zarządzaniem firmą świadczącą usługi gastronomiczne i hotelarskie.

W wyroku z dnia 4.08.2005 r. II UK 16/05 Sąd Najwyższy stwierdził, że nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (OSNP 2006/11-12/191). W sprawie tej Sąd Najwyższy potwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego, które dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania pracy za bardzo wysokim wynagrodzeniem, które nawet nie zostało wypłacone za okres 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy powoduje, że przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostaje w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do czasu opłacania składek. Taka zmiana treści umowy o pracę może uzasadniać uznanie aneksu za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, nacechowany zamiarem wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zdaniem Sądu zmiana wysokości wynagrodzenia i podwyższenia go do kwoty 4.000 zł w okolicznościach niniejszej sprawy wskazuje na to, że zamiarem stron było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego i takie zachowanie jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie może korzystać z ochrony. Zauważyć należy, że po krótkim okresie od tej zmiany (tj. po okresie półtora miesiąca) odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i do dnia porodu nie odzyskała tej zdolności. Wskazywać to może na to, że zmiana wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej była ściśle związana z faktem ciąży i perspektywą uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Tym bardziej wydaje się wątpliwa zasadność podwyższenia wynagrodzenia odwołującej przy uwzględnieniu, że inna osoba zatrudniona na tym stanowisku od dnia 1.02.2014 r. miała przyznane wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego choć posiadała znacznie wyższe kwalifikacje do pracy w charakterze menagera.

Słusznie więc przyjął organ rentowy, że w związku z tym podstawę wymiaru składek od dnia 1.08.2013 r. winna stanowić kwota 1600 zł, tj. kwota najniższego wynagrodzenia. Według tej kwoty ustalone było wcześniej wynagrodzenie odwołującej pracującej na cały etat, a w toku postępowania ustalono, że zakres obowiązków oraz wymiaru czasu pracy ubezpieczonej nie uległ zmianie do dnia skorzystania ze zwolnienia lekarskiego. Strony nie wykazały w toku postępowania by zmiana tego wynagrodzenia i podwyższenie jej do kwoty 4.000 zł było uzasadnione, rzeczywiste i zgodne z obiektywnymi czynnikami oraz z polityką pracodawcy prowadzoną wobec pozostałych pracowników.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 108 kpc w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

E. Majewska