

Sygn. akt IV U 2158/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Bogusław Łój

Protokolant: sekretarz sądowy Joanna Dejewska vel Dej

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2020 r. w Zielonej Górze

sprawy z odwołania (...) **R. Z. w N., S. M.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 03.07.2019 r. znak (...), nr (...)

o podstawę wymiaru składek

I. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne odwołującej S. M. podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) R. Z. wynosi od 01.02.2019 r. 5.000 zł,

II. zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej S. M. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Bogusław Łój

Sygn. akt IV U 2158/19

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 03.07.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. Inspektorat w N. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia S. M. podlegającej ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu jako pracownik u płatnika składek R. Z. wynosi za poszczególne miesiące:

- luty 2019 r. – 0 zł na ubezpieczenia społeczne i 0 zł na ubezpieczenie zdrowotne;
- marzec 2019 r. – 2.250,00 zł na ubezpieczenia społeczne i 1.941,52 zł na ubezpieczenie zdrowotne;
- kwiecień 2019 r. – 1.950,00 zł na ubezpieczenia społeczne i 2.257,93 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

Podstawą prawną decyzji wskazaną przez organ rentowy były przepisy art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 68 ust. 3 pkt 2, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

W uzasadnieniu organ rentowy podał, iż powziął wątpliwość czy zmiany warunków zatrudnienia S. M. od lutego 2019 r., tj. zwiększenie wymiaru czasu pracy i ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie 5.000 zł, a więc na poziomie

dużo wyższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę, faktycznie wiązało się ze zwiększoną ilością obowiązków powierzonych tej osobie.

W ocenie Zakładu zachodzi podejrzenie, że ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie wyższym niż minimalne wynagrodzenie, jakie S. M. otrzymywała, w przeliczeniu na pełny etat, przez dwa i pół roku zatrudnienia, podyktowane było wyłącznie chęcią zapewnienia ww. prawa do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa w wyższej kwocie.

Organ rentowy wskazał, że nie kwestionuje świadczenia pracy w wymiarze pełnego etatu przez ubezpieczoną, a jedynie wysokość jej wynagrodzenia, które powinno odpowiadać wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przeliczeniu na cały etat.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek R. Z. zaskarżając ją w całości i zarzucając błędne przyjęcie, że ustalona w umowie o pracę z dnia S. M. kwota wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł jest niewłaściwa i przyjęcie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne S. M. powinna stanowić kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu odwołania płatnik składek wskazał, że od 12.07.2016 r. poszerzył swoją działalność o usługi fizjoterapeutyczne, w związku z tym zatrudnił mgr fizjoterapii S. M., która posiadała odpowiednie kwalifikacje i kompetencje. Wobec tego, że rozpoczęcie działalności w zakresie świadczenia usług o charakterze fizjoterapeutycznym wiązało się z ryzykiem braku przychodów, z ostrożności płatnik zatrudnił S. M. na 1/8 etatu. Zakres obowiązków ubezpieczonej był ograniczony, co wynikało z jej czasu pracy. Wraz z rozwojem działalności w zakresie fizjoterapii płatnik składek i ubezpieczona uzgodnili, że ubezpieczona zostanie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a jej zakres obowiązków zostanie rozszerzony, co wiązało się z wyższym wynagrodzeniem. Wysokość wynagrodzenia S. M. została wówczas dostosowana do poziomu jej wykształcenia, doświadczenia, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, ale również warunków na prywatnym rynku usług fizjoterapeutycznych. Po tych zmianach znacząco wzrosła ilość obsługiwanych w gabinecie osób, a co za tym idzie – również ilość świadczonych usług.

Wobec powyższego, w ocenie płatnika składek, wysokość wynagrodzenia S. M. na poziomie 5.000 zł za wykonywanie pracy związanej ze świadczeniem usług fizjoterapeutycznych nie odbiega od wynagrodzeń osiąganych przez inne osoby, wykonujące taką samą pracę na rynku prywatnym.

Ponadto R. Z. wskazał, że od 01.03.2019 r. zgłosił do ubezpieczeń jako pracownika A. O., zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy z podstawą wymiaru składek 3.000 zł, która nie jest z wykształcenia fizjoterapeutą, a zakres jej obowiązków skupia się jedynie na wykonywaniu masaży różnego rodzaju.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła również ubezpieczona S. M., za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając ją w całości. Zaskarżonej decyzji zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zgromadzonego materiału dowodowego, mających istotny wpływ na treść decyzji, polegających na przyjęciu, iż zwiększenie ubezpieczonej od 01.02.2019 r. wynagrodzenia do wysokości 5.000 zł brutto nie znajduje uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym, a w konsekwencji w przyjęciu, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne S. M. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia, obliczona proporcjonalnie do dni przepracowanych w danym miesiącu kalendarzowym, mimo że kwota wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł brutto odpowiada w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, osobistego zaangażowania w czynności objęte świadczeniem pracy, a także uwzględnia ilość oraz jakość świadczonej pracy i to ona powinna stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej od lutego 2019 roku.

Wskazując na powyższe ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej stanowi od 1 lutego 2019 roku kwota ustalona w umowie o pracę w wysokości 5.000 zł brutto oraz zasądzenie na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Ewentualnie, z ostrożności procesowej o zobowiązanie organu rentowego

do wydania decyzji w przedmiocie ustalenia, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne S. M. stanowi od 1 lutego 2019 roku kwota ustalona w umowie o pracę w wysokości 5.000 zł brutto.

Na wstępie ubezpieczona odwołała się do istoty minimalnego wynagrodzenia oraz przepisy Kodeksu pracy podkreślając, iż nie można przyjmować, że dana pensja jest nieadekwatna do wykonywanej pracy, tylko dlatego, że przewyższa w jakimś stopniu kwotę minimalnego wynagrodzenia. Podniosła, że w publicznej służbie zdrowia fizjoterapeuci otrzymują średnio wynagrodzenie w wysokości ok. 4.000-4.500 zł brutto, a faktem powszechnie znanym jest, że pracownicy publicznej służby zdrowia osiągają dużo niższe zarobki, niż osoby wykonujące tę samą pracę w zakładach prywatnych.

Odwołująca powołała się na to, że jej matka, która również wykonuje zawód fizjoterapeuty, zawarła umowę z (...), w oparciu o którą ma prowadzić zajęcia z dziećmi chorymi na mukowiscydozę i z tego tytułu ma otrzymywać wynagrodzenie brutto w wysokości 80 zł/h, co w przeliczeniu na pełny etat daje kwotę 12.800 zł brutto.

S. M. posiada wyższe wykształcenie, kwalifikacje do wykonywania zawodu fizjoterapeuty, ukończyła wiele dodatkowych kursów i cały czas czynnie pogłębia swoją wiedzę oraz doświadczenie w tym zakresie. Wskazała jakie wymagania w zakresie wykształcenia musi spełniać osoba chcąc pracować w zawodzie fizjoterapeuty, a także jakie obowiązki i odpowiedzialność związane są z pracą fizjoterapeuty.

W ocenie ubezpieczonej organ rentowy nie dokonał prawidłowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie wziął pod uwagę okoliczności odnoszących się do właściwości podmiotowych samej odwołującej, a więc jej wykształcenia, posiadanych certyfikatów, kursów oraz nie przeanalizował pod żadnym kątem zarobków osiąganych na rynku przez grupę zawodową jaką stanowią fizjoterapeuci. Nie pochylił się również nad kwestią rodzaju wykonywanej pracy, zaangażowania ubezpieczonej oraz jakości świadczonej przez nią pracy.

W dalszej kolejności S. M. wskazała na istotne różnice pomiędzy jej zakresem obowiązków z 12.11.2016 r. i 01.02.2019 r. związane ze zwiększeniem czasu pracy z 1/8 etatu na pełen etat.

W odpowiedzi na odwołania pozwany organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadto wniósł o zasądzenie od odwołujących na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na podstawie art. 219 kpc Sąd połączył sprawy z obu odwołań celem łącznego prowadzenia i rozpoznania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek R. Z. wykonuje działalność gospodarczą pod nazwą (...) R. Z.. Działalność zarejestrowana jest od 01.07.2016 r. Stałe miejsce wykonywania działalności mieści się w N. przy ul. (...), natomiast dodatkowe miejsce znajduje się w O., ul. (...). Przeważającym przedmiotem działalności gospodarczej była działalność fizjoterapeutyczna oraz usługi w zakresie transportu drogowego.

okoliczności niesporne, ustalone na podstawie wpisu w (...) i akt kontroli

Ubezpieczona S. M., z zawodu fizjoterapeuta, posiada ukończone studia magisterskie na kierunku fizjoterapii. W trakcie studiów odwołująca pracowała jako masażystka, a następnie po ich ukończeniu podjęła pracę jako fizjoterapeuta w firmie zajmującej się sprzedażą sprzętu medycznego.

Z dniem 12.06.2014 r. rozpoczęła wykonywanie własnej działalności terapeutycznej pod firmą (...) S. M., jednak ze względu na trudności w pozyskaniu nowych pacjentów i wyższe koszty w stosunku do uzyskiwanego przychodu z prowadzonej działalności, w dniu 01.07.2016 r. zawiesiła jej wykonywanie.

dowód: wpis w (...),

- dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia w aktach kontroli,
- zeznania odwołującej S. M., k. 33-33v akt sąd.

S. M. została zatrudniona u płatnika składek na podstawie umowy o pracę z 12.11.2016 r. na następujących warunkach:

- 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy;
- stanowisko: fizjoterapeuta;
- miejsce wykonywania pracy: O., ul. (...);
- stawka płacy zasadniczej – 231,25 zł brutto.

Zgodnie z aneksem z dnia 02.01.2018 r., od 01.01.2018 r. zmieniono wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę brutto 262,50 zł. Pozostałe warunki zawarte w umowie o pracę nie uległy zmianie.

Kolejnym aneksem z dnia 02.01.2019 r., od 01.01.2019 r. zmieniono wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę brutto 281,25 zł. Pozostałe warunki zawarte w umowie o pracę nie uległy zmianie.

Aneksem z dnia 31.01.2019 r., od 01.02.2019 r. zmieniono wymiaru czasu pracy na pełen etat oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę brutto 5.000,00 zł. Pozostałe warunki zawarte w umowie o pracę nie uległy zmianie.

okoliczności niesporne, ustalone na podstawie akt kontroli, w tym umowy o pracę i aneksów

Zainteresowana uzyskała oświadczenie lekarskie z 11.08.2016 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku fizjoterapeuta. Ukończyła również szkolenie BHP w dniu 01.03.2017 r.

dowód: oświadczenie lekarskie, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia BHP w aktach kontroli

Po rozpoczęciu u płatnika pracy na podstawie umowy o pracę z 12.11.2016 r., ubezpieczona S. M. wykonywała pracę w 1/8 wymiaru czasu pracy, ponieważ płatnik nie wiedział czy będzie popyt na usługi fizjoterapeutyczne. Wówczas do obowiązków ubezpieczonej należało obsługiwanie klientów w gabinecie fizjoterapii oraz wizyty domowe, dokonywanie oceny stanu pacjenta i przeprowadzanie podstawowej rehabilitacji, wykonywanie masażu relaksacyjnych oraz leczniczych, umawianie wizyt, ochrona danych osobowych klientów, prowadzenie ewidencji sprzedaży. W tym czasie S. M. miała klientów na ok. 20-30 godzin pracy w miesiącu. Pozostały czas poświęcała na zdobycie nowych kwalifikacji.

W celu poszerzenia i dalszego rozwoju działalności fizjoterapeutycznej R. Z. podjął decyzję o zatrudnieniu nowych pracowników. Zależało mu na tym, aby to były osoby posiadające tytuł magistra fizjoterapii. Zamieścił w Internecie ogłoszenia z ofertą pracy na stanowisku masażysty/fizjoterapeuty, jednak nie zgłosiła się żadna zainteresowana osoba. Starał się również o pozyskanie stażysty z Urzędu Pracy, ale urząd ten nie posiadał w swojej bazie osoby spełniającej wskazane w ofercie wymagania.

S. M. w tym czasie cały czas aktywnie poszerzała swoją wiedzę i uzyskała szereg certyfikatów za ukończenie kursów i warsztatów, które pozwoliły na świadczenie nowych usług w gabinecie fizjoterapii. Wprowadzenie nowych form terapii spowodowało większe zainteresowanie usługami świadczonymi przez S. M., a przy tym większą ilość pacjentów. Wraz z pozyskaniem nowych klientów zaistniała potrzeba zwiększenia ubezpieczonej ilości godzin pracy, ponieważ na niepełnym etacie było ich za mało, w związku z tym ubezpieczona musiała odmawiać potencjalnym klientom, ponieważ była jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku fizjoterapeuty.

Od dnia 01.02.2019 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy S. M. na pełen etat oraz wysokość wynagrodzenia do 5.000 zł brutto, ponieważ działalność płatnika w dalszym ciągu się rozwijała, a firma pozyskiwała nowych klientów, wobec tego zwiększył się dochód działalności oraz zakres obowiązków ubezpieczonej. Odwołująca nie była w stanie

wykonać wszystkich należących do niej obowiązków w dotychczasowym wymiarze 1/8 etatu, które zostały poszerzone m.in. o ustalanie programu oraz wykonywanie zabiegów fizjoterapeutycznych z wykorzystaniem różnych metod fizjoterapii i masażu, obsługę administracyjną gabinetu fizjoterapii, wsparcie fizjoterapeutyczne klubów sportowych, wydawanie opinii w związku ze stanem funkcjonalnym pacjentów poddawanych terapii, udział w konferencjach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje, nadzór merytoryczny i techniczny oraz doszkalanie pracowników, nauka pacjentów obsługiwania się wyrobami medycznymi, prowadzenie dokumentacji medycznej.

Od 1 marca 2019 r. płatnik zatrudnia A. O. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł brutto, która z wykształcenia jest fizjoterapeutą, ale zajmuje się jedynie wykonywaniem masażu różnego rodzaju.

S. M. obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim. Gabinet fizjoterapii cały czas funkcjonuje.

dowód: zeznania odwołującej S. M., k. 33-33v akt sąd.,

- zeznania odwołującego R. Z., k. 33v akt sąd.,

- certyfikaty potwierdzające kwalifikacje odwołującej S. M., k. 27-41 akt tutejszego Sądu IV U 2159/19 w załączeniu,

- umowa o pracę wraz z aneksami, zakresy obowiązków w aktach kontroli

S. M. stała się niezdolna do pracy od 28.03.2018 r. z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W chwili podpisywania spornego aneksu do umowy o pracę z dnia 31.01.2018 r. nie wiedziała, że jest w ciąży.

dowód: zeznania odwołującej S. M., k. 33-33v akt sąd.,

- akta kontroli

Płatnik składek przed podpisaniem z S. M. aneksu do umowy o pracę z dnia 31.01.2018 r. miał świadomość na jakim poziomie wynagrodzenie otrzymują fizjoterapeuci zatrudnieni w zakładach publicznych jak i na rynku prywatnym na terenie N..

Fizjoterapeuta zatrudniony na pełny etat w publicznej instytucji zarabia ok. 4.500 zł brutto miesięcznie, natomiast osoba prowadząca prywatny gabinet fizjoterapeutyczny jest w stanie zarobić nawet 12.000 zł brutto.

dowód: zeznania świadka J. M., k. 32v akt sąd.,

- zeznania odwołującego R. Z., k. 33v akt sąd.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania okazały się uzasadnione.

Rozstrzygnięcia wymagało, czy organ rentowy zasadnie podważył prawidłowość i rzetelność zadeklarowanej przez płatnika składek za zatrudnionego pracownika podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, dokonując jednocześnie korekty tej podstawy.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.), zwanej dalej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Osoby takie podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu (art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy).

Stosownie do art. 18 ust.1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1 stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 (ze wskazanymi

w tym przepisie zastrzeżeniami), czyli przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W myśl art. 20 ust. 1 tej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe (...).

Jak stanowi art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia – art. 29 § 1 k.p.

W myśl 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 wykonanej pracy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 86 ust. 1 i 2 ustawy systemowej, uprawniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek, która obejmuje m.in. prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład.

W ramach działań prowadzonych w oparciu o przepisy art. 41 ust. 12 i 13 ustawy, 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.), a stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Organ rentowy, wydając decyzję o obniżeniu podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej S. M. u płatnika składek (...) R. Z. podważył, w zakresie wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy, aneks z 31.01.2019 r. do umowy o pracę. W ocenie organu rentowego wynagrodzenie ubezpieczonej zostało podwyższone w celu osiągnięcia w wyższej kwocie zarówno zasiłku chorobowego, jak i zasiłku macierzyńskiego.

Należy w pierwszej kolejności wskazać, że tutejszy Sąd Okręgowy podziela stanowisko prezentowane przez Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniu z 27.04.2005 r. w sprawie o sygn. akt II UZP 2/05, czy z 04.08.2005 r. w sprawie o sygn. akt II UK 16/05, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych posiada uprawnienie do dokonywania ustaleń i podejmowania decyzji w zakresie ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Wskazać należy, że niewątpliwie przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej wraz z normami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, nie przesądzają, iż podstawę wymiaru stanowią jedynie kwoty podawane przez strony i zawarte w dokonywanych przez nie ustaleniach podejmowanych w ramach zawieranego stosunku pracy. Podstawę wymiaru składek musi bowiem zawsze stanowić kwota wynagrodzenia godziwego tj. należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz zachowującego przy tym cechy ekwiwalentności względem obowiązków pracowniczych. Powyższe oznacza możliwość dokonania oceny ważności stosownych postanowień zawartej umowy o pracę z punktu widzenia zarówno art. 353¹ k.c. jak i art. 58 § 2 i 3 k.c. w sposób, który nie podważy ponadto reguły swobody umów jak i uwzględni zasady wynikające z treści art. 29 § 1 k.p. dotyczącego określenia samej treści umowy o pracę, art. 13 k.p. regulującego problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie art. 78 k.p. ustalającego kryteria określenia wysokości wynagrodzenia za pracę.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia ubezpieczonej, rzeczywistego wykonywania przez nią pracy na rzecz płatnika składek, a jedynie ważność postanowień spornego aneksu do umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej – a w konsekwencji podstawę wymiaru składek na

ubezpieczenia społeczne za miesiące przypadające od lutego 2019 r. do kwietnia 2019 r., wymienione w zaskarżonej decyzji.

W niniejszej sprawie sporne pozostawał zatem wyłącznie wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy, tj. czy ubezpieczona powinna być objęta ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnymi jako pracownik z podstawą wymiaru składek w wysokości wynagrodzenia wskazanego w aneksie, czy też, jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona odpowiednio do wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Poddając ocenie, przez pryzmat wymienionych przepisów, określoną przez strony wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej zawartą w aneksie do umowy o pracę z 31.01.2019 r., należało stwierdzić, że brak jest podstaw do uznania, że przedmiotowe wynagrodzenie narusza prawo lub zmierza do jego obejścia, czy też by postanowienia aneksu w tym zakresie zostały uzgodnione wyłącznie dla pozorów.

Ustalając stan faktyczny sprawy, sąd oparł się na dowodach zarówno z zeznań, jak i dokumentów.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w spornym okresie u płatnika składek powstała potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku fizjoterapeuty w pełnym wymiarze czasu pracy. Pod koniec 2018 roku firma płatnika w zakresie usług fizjoterapeutycznych była już na tyle rozwinięta, że R. Z. potrzebował pracownika, który zająłby się nie tylko obsługą klientów, których było coraz więcej, ale także dalszym rozwojem działalności i prowadzeniem jej spraw administracyjnych. W związku z tym, że płatnik składek, mimo podjętych prób, nie mógł znaleźć osoby na stanowisko masażysty/fizjoterapeuty, posiadającego odpowiednie wykształcenie – ukończone studia drugiego stopnia z fizjoterapii – wraz z ubezpieczoną S. M. podjęli decyzję o zwiększeniu jej wymiaru czasu pracy, a co a tym idzie, również rozszerzeniu obowiązków.

Rodzaj wykonywanych przez S. M. obowiązków, a także uzasadnienie zwiększenia jej zatrudnienia na cały etat, z czym związane było zwiększenie jej wynagrodzenia, zostały opisane szczegółowo przez odwołujących. Sąd dał wiarę zeznaniom S. M. oraz płatnika składek R. Z., bowiem były one jednoznaczne, przekonujące, korespondowały ze sobą, w sposób szczegółowy opisali oni przyczyny ustalenia, a następnie podwyższenia wynagrodzenia ubezpieczonej. Powyższe zeznania korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, w tym przedłożoną przez płatnika dokumentacją. Dokumentacja przedkładana przez płatnika i odwołującą obrazowała wymiar działalności R. Z., zwiększający się w poszczególnych latach okresu zatrudnienia zainteresowanej.

Strona pozwana nie podważyła tych zeznań, nie przedstawiła dowodów przeciwnych.

Z przeprowadzonych dowodów wynika, że S. M. na podstawie zawartego z płatnikiem składek aneksu od dnia 01.02.2019 r. rozpoczęła pracę na stanowisku fizjoterapeuty w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie.

Przy tym, jak wynika z zeznań płatnika składek, R. Z. miał świadomość jakie wynagrodzenie otrzymywali fizjoterapeuci zatrudnieni w publicznych instytucjach oraz świadczący usługi w sektorze prywatnym, dlatego też strony ustaliły S. M. wynagrodzenie na takim a nie innym poziomie.

Świadek J. M., która jest zatrudniona jako fizjoterapeuta w szpitalu w N. otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł brutto. Świadek prowadzi ponadto również własną działalność gospodarczą, w ramach której podpisała umowę z (...), w oparciu o którą prowadzi zajęcia z dziećmi chorymi na mukowiscydozę i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 80 zł brutto/h.

Wskazać również trzeba w tym miejscu, że pierwotnie to S. M. miała podpisać umowę z (...). Ubezpieczona odbyła w tym celu kurs w W., na który pojechała z mamą – J. M., jednak ze względu na ciężę nie doszło do podpisania umowy. Terapia z chorymi na mukowiscydozę związana jest ze stosowaniem inhalacji lekami, których kobiety w ciąży nie mogą wdychać, ponieważ są zagrożeniem dla ciężarnej i nienarodzonego dziecka. Wobec tego to ostatecznie J. M. zawarła powyższą umowę.

Nie można również pominąć faktu, że ubezpieczona ma wykształcenie wyższe magisterskie w zakresie fizjoterapii i odbyła szereg kursów i warsztatów związanych z wykonywanym zawodem, a zatem jej wykształcenie i kwalifikacje także przemawia za uznaniem adekwatności ustalonego dla niej wynagrodzenia.

Ponadto zauważyć trzeba, że zwiększenie etatu nastąpiło z 1/8 na cały etat, a de facto wynagrodzenie nie zostało zwiększone siedemnastokrotnie jak podnosił pozwany organ rentowy, odnosząc je do wymiaru 1/8 etatu, a zwiększone zostało niewiele dwukrotnie odnosząc je do minimalnego wynagrodzenia, które wynosiło ówczesnie 2.250 złotych.

Podkreślenia przy tym wymaga, że wynagrodzenie ustalone przez strony oscyloowało wokół wysokości wynagrodzenia wg średniej krajowej. Zgodnie z komunikatem Prezesa GUS z 13.05.2019 r. przeciętne wynagrodzenie w pierwszym kwartale 2019 r. wynosiło 4.950,94 zł brutto.

Niespornym było, że odwołująca otrzymała wynagrodzenie w umówionej wysokości.

Mając te wszystkie okoliczności na uwadze nie sposób przyjąć, by wynagrodzenie odwołującej ustalone na mocy aneksu do umowy w związku ze zwiększeniem wymiaru jej pracy, było rażąco wygórowane.

Wręcz przeciwnie, było adekwatne do wykonywanej pracy, uwzględniało zakres obowiązków i ilość pracy zainteresowanej w spornym okresie, jej wykształcenie, realia rynkowe, a nadto rodzaj obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną oraz wynikającą z nich odpowiedzialność.

W żadnym razie nie można uznać, tak jak przyjął to pozwany, że godziwe wynagrodzenie wnioskodawczyni – mając na względzie ekwiwalentność płacy do zakresu czynności i odpowiedzialności, stanowić powinno wynagrodzenie minimalne.

Zgodnie z treścią art. 353¹ k.c., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Zakwestionowanie postanowień umownych w zakresie wynagrodzenia jest możliwe w sytuacji, gdy pozostaje ono w kolizji z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Wysokość wynagrodzenia organ rentowy może zatem kwestionować, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa, tj. jednej z przesłanek art. 58 § 1 k.c. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05). Nie można także pominąć faktu, iż praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście z wyłączeniem sytuacji gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących ustaw i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie.

Sąd podziela także stanowisko Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, wyrażone w wyroku z dnia 07.09.2015 r. (III AUa 2234/15), iż jedynie "rażąco wysokie" wynagrodzenie za pracę może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

W rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z tego rodzaju wynagrodzeniem.

Reasumując, w ocenie Sądu wysokość wynagrodzenia S. M. ustalona w aneksie do umowy z dnia 31.01.2019 r. na poziomie 5.000 zł brutto miesięcznie była adekwatna do powierzonych jej obowiązków i doświadczenia zawodowego. Strony ustaliły warunki umowy o pracę w granicach prawa, zasad współżycia społecznego oraz właściwości stosunku.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. należało zmienić zaskarżoną decyzję i orzec jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt II) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).