

Sygn. akt V U 3055/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2015 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2015 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. B.

przy udziale zainteresowanej K. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 29 sierpnia 2014 r.

znak (...) nr dec. (...)

- I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 29 sierpnia 2014 r. znak (...)nr dec. (...) w ten sposób, że ustala iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni M. B. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. B. (1) za okres od 17 marca 2014 roku wynosi 3 500 (trzy tysiące pięćset) złotych,**
- II. **zasądza od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawczyni M. B. kwotę 1 200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt VU 3055/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 sierpnia 2014 r., znak: (...) numer (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w L. stwierdził, że od dnia 17 marca 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. B. jako pracownika płatnika składek – K. B. (1) wynosi 1.680,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego u płatnika składek – K. B. (1), przedłożone przez nią w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 17 marca 2014 r. wysokość wynagrodzenia M. B. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. K. B. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) zatrudniła M. B. (poprzednie nazwisko K.) na czas określony od dnia 17 marca 2014 r. do dnia 16 marca 2015 r. na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne wynagrodzenie

M. B. wynosiło 3.500,00 zł. Wnioskodawczyni została zatrudniona od dnia 17 marca 2014 r., zaś od dnia 25 kwietnia 2014 r. jest niezdolna do pracy. Bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u K. B. (1), M. B. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, zaś w marcu 2014 r. jako osoba pobierająca stypendium z PUP. Praca M. B. polegała na odbieraniu i wysyłaniu korespondencji, księgowaniu faktur i wyciągów, przyjmowaniu petentów, udzielaniu odpowiedzi na korespondencję, archiwizowaniu dokumentów, prowadzeniu ksiąg budowlanych oraz pilnowaniu przeglądów kominiarskich. Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni, płatnik składek zatrudniał tylko jednego zleceniobiorcę (...). Bezpośrednio przed zatrudnieniem wnioskodawczyni, w firmie w ramach umowy zlecenia wykonywała czynności także K. B. (2). Wynagrodzenia ww. zleceniobiorców nie przekraczały jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od dnia powstania niezdolności do pracy M. B., tj. do 25 kwietnia 2014 r. obowiązki wnioskodawczyni przejęła K. B. (1) oraz zleceniobiorca (...). Pracodawca nie zdecydował się na zatrudnienie nowego pracownika. Z przedłożonych dokumentów i oświadczeń stron złożonych do protokołu wynikało, że praca ubezpieczonej nie była skomplikowana i nie wymagała specjalnych kwalifikacji. Na podstawie powyższych okoliczności, tj. oceny charakteru pracy zainteresowanej i powierzonych jej obowiązków oraz niewspółmiernego wkładu pracy, organ rentowy uznał, że wynagrodzenie za pracę M. B. powinno odpowiadać minimalnemu wynagrodzeniu. Postępowanie wyjaśniające wykazało, że celem zawarcia umowy o pracę i określenie wynagrodzenia na poziomie 3.500 zł było uzyskanie przez M. B. wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustanowienie dla wnioskodawczyni wynagrodzenia w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę gwarantowane przez Państwo oraz niewspółmierne nakłady pracy i wykonywanych obowiązków świadczą o naruszeniu zasad współżycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła M. B.. Zaskarżając decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w całości wskazała, że organ rentowy na podstawie niekompletnego materiału dowodowego wyprowadził nieprawidłowe wnioski w zakresie zawyżenia przysługującego jej wynagrodzenia. Wydając decyzję, Zakład Ubezpieczeń nie wziął pod uwagę poziomu wynagrodzenia w odniesieniu do zakresu wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków, dyspozycyjności powiązanej z wykształceniem oraz doświadczeniem zawodowym. Wnioskodawczyni posiada prawie 10 – letni staż pracy, w tym także w administracji publicznej. Ostatnie wynagrodzenie ubezpieczonej, jeszcze przed podniesieniem przez nią kwalifikacji zawodowych (ukończenie studiów podyplomowych) wynosiło 2.500 zł brutto. Wnioskodawczyni do wykonywania obowiązków służbowych wykorzystywała prywatny samochód oraz telefon. W celu uniknięcia dodatkowych rozliczeń, pracodawca doliczył odwołującej się do wynagrodzenia koszty eksploatacji samochodu i korzystania z telefonu. Odwołująca podniosła również, że świadczona przez nią praca nie może być uznana za nieskomplikowaną, ponieważ wymagała ona wiedzy prawniczej, biegłej znajomości obsługi komputera, programów komputerowych oraz aktywnego uczestniczenia w zebraniach wspólnot mieszkaniowych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy zarzucił po raz kolejny, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie 3.500 zł miało jedynie na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zawarcie umowy o pracę nie było podyktowane występującymi po stronie pracodawcy względami ekonomiczno – organizacyjnymi. Płatnik składek, ani ubezpieczona nie wykazali wystąpienia po stronie pracodawcy rzeczywistej potrzeby zawarcia umowy o pracę na zakwestionowanych przez organ rentowy warunkach. Bezpośrednio przed zatrudnieniem u płatnika składek, wnioskodawczyni figurowała w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, zaś w marcu 2014 r. – jako osoba pobierająca stypendium z Urzędu.

Sąd ustalił:

Zainteresowana K. B. (1) od stycznia 2010 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie zarządzania nieruchomościami pod nazwą (...). Miejscem prowadzenia działalności gospodarczej jest Z.. W zakresie swojej działalności zainteresowana zajmuje się obsługą wspólnot mieszkaniowych zlokalizowanych na terenie powiatuz. oraz j.. Część zebrań wspólnot mieszkaniowych odbywa się w terenie. Zebrania wspólnot mieszkaniowych odbywają się na po godzinie 16:00.

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej K. B. (1) od stycznia 2014 r. uzyskiwała średni miesięczny dochód brutto w wysokości 8.654 zł (6.012 zł netto).

W latach 2011 – 2014 K. B. (1) zatrudniała w ramach umowy zlecenia swojego znajomego – (...). Wykonywane przez niego czynności polegały na wprowadzaniu do sytemu faktur, wyciągów bankowych i uzgadnianiu sald z kontrahentami. (...) wykonywał czynności przeciętnie przez 2 godziny tygodniowo. Otrzymywał za to wynagrodzenie w wysokości 250 zł miesięcznie. Była to jego dodatkowa praca.

W latach 2011 – 2014 czynności w ramach umowy zlecenia na rzecz K. B. (1) wykonywała również teściowa zainteresowanej – K. B. (2). Zajmowała się ona roznoszeniem zawiadomień i pism dotyczących zebrań wspólnot mieszkaniowych, prowadzeniem rejestru pism wychodzących i przychodzących, uzupełnianiem książki obiektów budowlanych oraz bieżącą obsługą biura, zamawianiem materiałów potrzebnych do wykonywania pracy oraz obsługą lokatorów. K. B. (2) otrzymywała wynagrodzenie w granicach 250 – 300 zł lub 600 zł miesięcznie. K. B. (2) przystała na wynagrodzenie w tej wysokości z uwagi na chęć pomocy synowej w rozwijaniu działalności gospodarczej.

K. B. (1) w ramach prowadzonej działalności gospodarczej poszukiwała dyspozycyjnego i wszechstronnego pracownika, który przejąłby czynności wykonywane dotychczas przez (...) i K. B. (2). Zainteresowana знаła M. B. jako wcześniejszego pracownika Urzędu Miasta w Z.. Wnioskodawczyni zajmowała się tam wydawaniem pozwoleń na zajęcie pasa ruchu drogowego oraz sprzedażą garaży i nieruchomości. K. B. (1) była wówczas zatrudniona w (...) Przedsiębiorstwie(...) w Z.. (...) przekazał K. B. (1), że M. B. poszukuje pracy.

Dowód:

- przesłuchanie zainteresowanej K. B. (1) (k. 201 verte – 202, e – protokół 00:11:55 – 00:40:00),
- zeznania świadka (...) (k. 266, e – protokół 00:04:50 – 00:23:38),
- zeznania świadka K. B. (2) (k. 243, e – protokół 00:04”43 – 00:19:00).

M. B. (poprzednie nazwisko K.) urodziła się w dniu (...) W czerwcu 2077 r. ukończyła studia licencjackie w (...) Szkole Zawodowej (...) w L. na kierunku służby publiczne. Następnie ukończyła studia magisterskie na kierunku administracja publiczna na Wydziale (...)Uniwersytetu (...). W 2013 r. ukończyła studia podyplomowe na Politechnice (...) (kierunek bezpieczeństwo i higiena pracy), zaś w 2014 r. studia podyplomowe z zakresu rachunkowości budżetowej i finansów publicznych na Uniwersytecie (...)we W..

W latach 2007 – 2010 wnioskodawczyni była zatrudniona w Wydziale (...)Urzędu Miejskiego w Z.. Następnie pracowała na stanowisku inspektora w Urzędzie Miejskim w P. w (...). W maju 2013 r. ubezpieczona zakończyła zatrudnienie w ramach umowy o pracę na czas określony w Urzędzie Miejskim w L. (Wydział (...)). Zarejestrowała się wówczas w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Dowód:

- przesłuchanie wnioskodawczyni M. B. (k. 202, e – protokół 00:40:04 – 01:03:50, k. 267, e – protokół 00:24:32 – 00:37:16),
- akta ZUS (protokół przesłuchania M. B., kwestionariusz osobowy, Curriculum Vitae).

W dniu 17 marca 2014 r. M. K. (obecnie B.) zawarła z K. B. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) umowę o pracę na czas określony od dnia 17 marca 2014 r. do dnia 16 marca 2015 r. Wnioskodawczyni została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3,500 brutto. Praca miała być świadczona w Z. przy ul. (...).

K. B. (1) kierując się dotychczasowym doświadczeniem zawodowym wnioskodawczynie, zdecydowała się na jej zatrudnienie w ramach umowy o pracę mimo braku dofinansowania do jej stanowiska pracy z Urzędu Pracy.

Do obowiązków M. B. należało prowadzenie sekretariatu oraz pełnej dokumentacji, prowadzenie poczty przychodzącej i wychodzącej, pisanie i redagowanie pism, sporządzenie zamówień biurowych, archiwizowanie dokumentów, wystawianie faktur, rozliczanie faktur wspólnot mieszkaniowych, księgowanie faktur, prowadzenie dokumentacji wspólnot mieszkaniowych (w tym ksiąg budynku), naliczanie czynszów i zaległości, organizowanie zebrań wspólnot mieszkaniowych, praca w terenie oraz wykonywanie innych, zleconych doraźnie przez pracodawcę zadań.

W dniu 24 marca 2014 r. M. B. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

W dniu 14 marca 2014 r. wnioskodawczynie uzyskała zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy.

Zawierając umowę strony uzgodniły, że w ramach wynagrodzenia za pracę M. B. będzie we własnym zakresie ponosiła koszty rozmów telefonicznych oraz koszty związane z przemieszczaniem się do klientów.

Realizując ww. określony zakres obowiązków, M. B. zajmowała się wprowadzaniem na bieżąco do systemu i dziennika korespondencyjnego faktur i wyciągów, odbieraniem poczty, naliczaniem czynszów, monitorowaniem zaległości, obsługą klientów oraz organizowaniem zebrań wspólnot. W okresie zatrudnienia wnioskodawczynie wprowadziła 50 książek dotyczących obiektów budowlanych, zarchiwizowała dokumenty za 2013 r. w odniesieniu do 50 wspólnot i przygotowała zawiadomienia dla 30 wspólnot mieszkaniowych.

K. B. (1) zamierza ponownie zatrudnić wnioskodawczynię po zakończeniu przez nią urlopu macierzyńskiego.

Dowód:

- przesłuchanie zainteresowanej K. B. (1) (k. 201 verte – 202, e – protokół 00:11:55 – 00:40:00),
- przesłuchanie wnioskodawczynie M. B. (k. 202, e – protokół 00:40:04 – 01:03:50, k. 267, e – protokół 00:24:32 – 00:37:16),
- akta ZUS (protokół przesłuchania M. B., protokół przesłuchania K. B. (1), lista obecności marzec – lipiec 2014 r., lista płac za marzec, kwiecień i maj 2014 r., potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia za marzec, kwiecień i maj 2014 r., oświadczenia M. B. z dnia 17 marca 2014 r., karta szkolenia wstępnego bhp z dnia 18 marca 2014 r., umowa o pracę z dnia 17 marca 2014 r., zaświadczenie lekarskie z dnia 14 marca 2014 r., druk ZUS ZUA).

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., decyzją z dnia 29 sierpnia 2014 r., znak: (...), numer (...) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. B., jako pracownika płatnika składek – K. B. (1) wynosi 1.680,00 zł miesięcznie.

Dowód:

- akta ZUS (protokół przesłuchania M. B., protokół przesłuchania K. B. (1), decyzja z dnia 29 sierpnia 2014 r., numer (...)).

Sąd uważa:

Odwołanie M. B. zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby

będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również fakt, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował jednak faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu Sąd przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 17 marca 2014 r. między K. B. (1) a M. B..

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych zainteresowanej obowiązków, nieskomplikowany i nie wymagający specjalnych kwalifikacji charakter pracy (obsługa biura) oraz brak zwiększonego nadkładu pracy stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być minimalne wynagrodzenie w wysokości 1.680 zł miesięcznie, natomiast ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł jest zawyżone. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia M. B. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Analizując powyższe Sąd uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron. Przypomnienia wymaga, że zostało ono ukształtowane na poziomie 3.500 zł brutto, co oznacza, że zainteresowana realnie z tytułu zatrudnienia miała do dyspozycji miesięcznie kwotę około 2.350 zł. Sąd w takiej sytuacji nie miał wątpliwości, że ustalona w ten sposób kwota nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem w żaden sposób nie odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach. Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze, że opisywany zgodnie zarówno przez płatnika składek, jak i M. B. zakres obowiązków m.in. w postaci odbierania i wysyłania korespondencji, wprowadzania faktur, naliczania czynszów i monitorowania zaległości, bieżącej obsługi klientów oraz organizowania zebrań wspólnot, należy odnosić do szerokiego zakresu prowadzonej przez K. B. (1) działalności. Jak wskazała na rozprawie zainteresowana, zajmowała się obsługą 50 wspólnot mieszkaniowych, co w ocenie Sądu, było działalnością pracochłonną i stosunkowo odpowiedzialną. Nie można przy tym pomijać faktu, że wspólnoty

mieszkańciami zlokalizowane były nie tylko na terenie Z., ale również na terenie okolicznych miejscowości oraz powiatu J., co wiązało się z dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z konieczności dojazdu do budynków oraz zebrań organizowanych w terenie. Jak wynikało z przesłuchania K. B. (1), w okresie zatrudnienia wnioskodawczyni wprowadziła 50 książek dotyczących obiektów budowlanych, zarchiwizowała dokumenty za 2013 r. w odniesieniu do 50 wspólnot i przygotowała zawiadomienia dla 30 wspólnot mieszkaniowych. Należało wziąć również pod uwagę, że zebrania wspólnot odbywały się po godzinie 16:00, a okoliczność ta była znana stronom w chwili zawierania umowy. Niewątpliwie miała ona wpływ na zakres powierzonych wnioskodawczyni obowiązków, tym bardziej, że rozpoczęła ona pracę właśnie w okresie zebrań wspólnoty mieszkaniowej.

Zdaniem Sądu, ilość nałożonych na wnioskodawczynię obowiązków w pełni uzasadniał kształtowanie wynagrodzenia na poziomie 3.500 zł. Wbrew twierdzeniom organu rentowego, charakteru świadczonej przez M. B. pracy, nie można określić mianem „nieskomplikowanej”. W zakresie obowiązków wnioskodawczyni leżały zarówno proste czynności głównie w postaci prowadzenia poczty przychodzącej i wychodzącej, ale także obsługa klientów, sporządzanie pism i prowadzenie dokumentacji wspólnot mieszkaniowych, które zasadniczo należy zaliczyć zdaniem Sądu do zadań wymagających zwiększonego wysiłku umysłowego.

Oceniając wysokość wynagrodzenia zasadniczego M. B., Sąd miał również na uwadze przygotowanie merytoryczne i zdobyte dotychczas przez wnioskodawczynię doświadczenie zawodowe. Ubezpieczona posiadała wyższe wykształcenie, a ponadto ukończyła dwa kierunki studiów podyplomowych. Ponadto, pracowała wcześniej na stanowiskach związanych z gospodarką nieruchomościami i niewątpliwie posiadała odpowiednie kwalifikacje do zatrudnienia jej na stanowisku związanym z obsługą wspólnot mieszkaniowych.

Dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenie miał także fakt, że zatrudnienie wnioskodawczyni za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł brutto mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy. K. B. (1) prowadząc działalność gospodarczą osiągała z tego tytułu stosunkowo wysokie dochody przekraczające miesięcznie kwotę 6.000 zł. Dążąc do pozyskania nowych klientów, a tym samym poszerzenia prowadzonej działalności, mogła zasadnie oczekiwać, że zatrudnienie nowego pracownika przyczyni się uczynienia oferowanych przez nią usług bardziej atrakcyjnymi.

Zastrzeżenia organu rentowego w odniesieniu do wynagrodzenia M. B. były podyktowane niższymi kwotami wynagrodzeń, jakie prowadząca działalność K. B. (1) przekazywała na rzecz (...) i K. B. (2). Zdaniem Sądu, w czasie rozprawy K. B. (2) w logiczny sposób uzasadniła wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Wynikała ona z faktu, że zainteresowana była jej synową, zaś zatrudnienie za tak niską kwotę stanowiło raczej formę pomocy rodzinnej w celu umożliwienia K. B. (1) rozwijania działalności gospodarczej. Wynikało to nadto z faktu, że zainteresowana w 2013 r. urodziła dziecko, a tym samym odczuwała potrzebę kończenia pracy o regularnych godzinach. Brak dodatkowego pracownika powodował, że zainteresowana wracała o późnych porach z pracy. K. B. (2) wskazała nadto, że nie zdecydowałaby się na podjęcie pracy u innego pracodawcy za kwotę 300 zł lub 600 zł, która z kolei otrzymywała w czasie, kiedy K. B. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po zatrudnieniu M. B., zainteresowana wracała z pracy o godzinie 15:00. Wnioskodawczyni przejęła wszystkie obowiązki K. B. (2), a dodatkowo miała prowadzić sprawy księgowe. K. B. (2) widywała M. B. w biurze. Od czasu kiedy wnioskodawczyni przebywa na zwolnieniu lekarskim, K. B. (1) ponownie wraca o późnych porach do domu. K. B. (2) nie przejęła jej obowiązków, ponieważ aktualnie zajmuje się dzieckiem K. B. (1).

Wynagrodzenie (...) również kształtowało się w niskiej wysokości. Jak wskazał świadek, było ono jednak dla niego dodatkowym źródłem dochodu, ponieważ jest zatrudniony jako księgowy w Ośrodku (...). (...) wykonywał swoje czynności przeciętnie przez 2 godziny w tygodniu. Z uwagi na koleżeńskie relacje z K. B. (1), świadczone przez świadka usługi nie miały typowo komercyjnego charakteru (...) wiedział, że K. B. (1) poszukuje pracownika z uwagi na chęć poświęcenia większej ilości czasu dziecku. Poleciał zainteresowanej osobę M. B.. Wnioskodawczynię poznał, gdy pracowała w Urzędzie Miasta w Z.. Pracował wówczas w komunalnej jednostce zależnej Urzędu Miasta. Wyrażając swoją ocenę na temat dotychczasowego doświadczenia i wykształcenia wnioskodawczyni, świadek stwierdził, że w jego ocenie była do adekwatna płaca.

Zeznania świadków dowodzą w ocenie Sądu, że K. B. (1) posiadała rzeczywistą potrzebę zatrudnienia odpowiedzialnego pracownika, który przejąłby obowiązki wykonywane dotąd przez (...) i K. B. (2). Nadto, przytaczane zarówno przez świadków, jak i wnioskodawczynię oraz zainteresowaną okoliczności korespondowały ze sobą i tworzyły logiczną całość. Były także zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Z tego powodu, zostały przez Sąd ocenione jako wiarygodne. Wnioskodawczyni posiadała niezbędne umiejętności i wykształcenie. Zatrudnienie jej za miesięcznym wynagrodzeniem 3.500 zł nie mogło zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Nie sposób pominąć, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Nie można pominąć jednak faktu, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze.

Sąd oceniając postępowanie stron stosunku pracy nie zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, jakoby ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, określanego potocznie jako tzw. średnia krajowa, mogło być traktowane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z obwieszczeniem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, w pierwszym kwartale 2014 r. ww. wynagrodzenie wynosiło 3.895,31 zł, co oznacza, że było wyższe od wynagrodzenia M. B.. Dodatkowo, oceniając tę okoliczność, Sąd miał na uwadze, że strony umowy o pracę gdzie ustaliły, że pracodawca nie będzie ponosił kosztów przemieszczania się przez wnioskodawczynię do klientów w terenie, jak również kosztów dotyczących wykorzystania telefonu. Realna płaca ubezpieczonej była zatem tak naprawdę niższa niż tzw. płaca netto.

Umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym przede wszystkim na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W realiach sprawy jako bezpodstawne należy ocenić stanowisko organu rentowego, iż określona wysokość wynagrodzenia za pracę M. B. w umowie o pracę z dnia 17 marca 2014 r. w kwocie 3.500 zł brutto miesięcznie – została ustalona ponad granicę pracy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie i, że jako taka jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy nie przedstawił jakichkolwiek dowodów na poparcie swojego stanowiska, poza stwierdzeniem, że okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współżycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współżycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 03 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986). Organ rentowy w zaskarżonej decyzji wskazał, że przeciętny stosunek świadczenia do wniesionej składki pozostawał w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Sąd nie zgodził się z przytoczonym stanowiskiem organu rentowego, ponieważ możliwość uznania wysokości ukształtowanego przez strony umowy wynagrodzenia jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego wymagała w ocenie Sądu wykazania, że wysokość ta rażąco odbiegała od wynagrodzeń osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach. Sąd nie miał wątpliwości, że nie sposób było postanowienia umowy o pracę wprowadzającego wynagrodzenie w granicach nieznacznie niższych niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pracę, a także co istotne, ukształtowania wynagrodzenia w granicach generalnie przyjętych na rynku pracy, traktować jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego.

Odnosząc się zaś do powoływanego przez organ rentowy faktu nawiązania stosunku pracy przez zainteresowaną wyłącznie w celu uzyskania prawa do świadczeń, należy zauważyć, że zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie, uznawane za sprzeczne z prawem, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Generalnie bowiem, jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd dostrzegł, że zainteresowana nie wykonywała swoich obowiązków przez dłuższy czas, jednak wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/04). Podkreślić należy także, że jak wynikało z przesłuchania wnioskodawczynie, miała ona zamiar świadczenia pracy w czasie ciąży. Brak możliwości wykonywania obowiązków wynikał jednak z okoliczności od niej niezależnych w postaci problemów zdrowotnych oraz zdarzenia komunikacyjnego, w wyniku którego odniosła obrażenia.

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477⁽⁽¹⁴⁾⁾ § 2 k.p.c. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 29 sierpnia 2014 r., znak: (...), numer (...) w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe zainteresowanej M. B. z tytułu zatrudnienia u K. B. (1) od dnia 17 marca 2014 r. wynosi 3.500 zł

Orzeczenie o kosztach postępowania ma za podstawę treść przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z przepisem § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.