

Sygn. akt V U 467/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Adrianna Mongiallo

Protokolant: sekr. sądowy Ewelina Cyrkot

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2016 w Legnicy

sprawy z wniosku K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

przy udziale zainteresowanych: C. T. M. T. (1) i (...)Spółka Cywilna (...)

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania K. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 23 marca 2015 r.

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

I. **oddala odwołanie,**

II. **zasądza od wnioskodawczyni na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. kwotę 600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt VU 467/15

UZASADNIENIE

Decyzją z 23 marca 2015 r., numer (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił, że w okresie od 3 listopada 2014r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. K. jako pracownika płatnika składek - (...) Sp. c. - wynosi 2000 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek - (...) Sp. c., przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalenie wysokości wynagrodzenia K. K. na kwotę 3000 zł w umowie o pracę z 3 listopada 2014r., zawartej na czas nieokreślony na stanowisku związanym z obsługą biurową w wymiarze ½ etatu, miało na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ubezpieczona po krótkim okresie czasu pracy korzystała z ww. świadczeń w związku z ciążą, co jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Wkład w system ubezpieczeń społecznych, w wysokości składek na ubezpieczenie chorobowe jest niewspółmierny do zamierzonych do osiągnięcia przez ubezpieczoną korzyści w postaci zasiłku chorobowego, a dalej macierzyńskiego. Takie zachowanie stron na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych jest niedopuszczalne.

Ponadto organ rentowy podniósł, że wynagrodzenie ustalone przez pracodawcę było nieadekwatne do zakresu faktycznie wykonywanych czynności przez wnioskodawczynię oraz do jej kwalifikacji zawodowych, a nadto było rażąco wyższe od wynagrodzenia księgowej, na której spoczywało znacznie więcej obowiązków i wykonywała je na pełen etat za wynagrodzeniem 4000 zł brutto. Wobec tego organ uznał za słuszne ustalenie podstawy wymiaru składek wnioskodawczyni na poziomie połowy wynagrodzenia księgowej, stosunkowo do 1/2 etatu.

Odwołanie od decyzji złożyła wnioskodawczyni K. K., domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Zarzuciła, że wynagrodzenie za pracę na poziomie 3000 zł miesięcznie nie jest w jej przypadku wygórowane, czy ustalone bez poszanowania zasad współżycia społecznego, zważywszy na realia miejscowego rynku pracy i obiektywną wysokość średniego wynagrodzenia za pracę. Przeciwnie - zdaniem wnioskodawczyni - wysokość taka odpowiada postulatowi odnośnie wysokości wynagrodzenia godziwego, jakie wynikają z treści art. 13 k.p. w zw. z art. 78 k.p. Odnosząc się w tym kontekście do wynagrodzeń innych pracowników płatnika, w tym księgowej, podniosła, że są one zaniżone, a nadto sam stan jej ciąży i związane z tym korzystanie z zasiłków chorobowego i macierzyńskiego nie powinien prowadzić do zniżenia podstawy składek na jej ubezpieczenia, bez poszanowania autonomii woli stron przy określaniu wynagrodzenia w umowie o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek - (...) Sp. c. z siedzibą w T. zajmuje się działalnością rolniczą na obszarze około 800 hektarów. Dodatkowym źródłem przychodów spółki jest dzierżawa gruntów pod farmę wiatrową. Wspólnikami spółki cywilnej jest rodzeństwo – M., C. i R. T.. Osobiście wykonują oni obowiązki związane z prowadzeniem gospodarstwa, w tym planowaniem zasiewów i prac polowych, bezpośrednimi kontaktami z kontrahentami. Spółka zatrudnia od 8 do 10 pracowników na stanowiskach robotniczych – traktorzystów i mechaników. Ich wynagrodzenie kształtowane jest w oparciu o stawki godzinowe w granicach 15-19 zł za godzinę. Spółka zatrudnia również kierowcę-zaopatrzeniowca – M. T. (2) – za wynagrodzeniem minimalnym. Do 3 listopada 2014 r. sprawy z zakresu kadrowości, księgowości, BHP, obsługi sekretariatu były wykonywane przez jednego pracownika – Z. G., za stałym wynagrodzeniem miesięcznym 4000 zł brutto. Z. G. posiada wykształcenie ekonomiczne i doświadczenie zawodowe na zajmowanym stanowisku od 1975 r., gdy rozpoczęła pracę księgowej w (...) w T., a od 1995 r. jest zatrudniona na stałe u płatnika, który przejął gospodarstwo rolne.

Kondycja finansowa płatnika jest bardzo dobra. Każdy ze wspólników osiąga dochód w wysokości ok. 20.000 zł netto miesięcznie, w tym 15.000 zł z tytułu czynszu dzierżawnego pól pod farmę wiatrową. Oprócz tego po rozliczeniu roku wspólnicy dokonują podziału zysku za dany rok.

Z uwagi na znaczny zakres obowiązków księgowej oraz jej planów przejścia w najbliższych latach na emeryturę, zasugerowała ona wspólnikom spółki cywilnej, by zatrudnić osobę, która wdrażałaby się do pracy na jej stanowisku i z czasem przejęła jej obowiązki. Ponieważ założeniem płatnika było utrzymanie rodzinnego charakteru firmy, zatrudnienie w zakresie pomocy biurowej zaproponowano córce jednego ze wspólników – M. T. (1), a bratanicy pozostałych dwóch wspólników - K. K.. Dnia 3 listopada 2014 r. zawarła z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku związanym z obsługą biurową w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 3000 zł miesięcznie. W umowie określono, że praca ma być wykonywana 4 godziny dziennie w ramach pracy stacjonarnej i „home office”. Zatrudnienie nastąpiło z założeniem, że wnioskodawczyni ma przyuczać się do zawodu księgowej i kadrowej, by docelowo przejąć obowiązki Z. G.. W przyszłości wnioskodawczyni miała też uczestniczyć w pozyskiwaniu kontrahentów oraz środków unijnych.

Wnioskodawczyni w czasie pracy wykonywała czynności w sekretariacie, związane z obsługą sprzętu biurowego, komputerowego, obsługą poczty i telefonów, prowadzeniem kart wynagrodzeń pracowniczych, sporządzaniem

zestawień rocznych do rozliczenia podatku. Została zapoznana wstępnie przez księgową z systemem rozliczeń (...), z zasadami działania sekretariatu i ze stanem i wyposażeniem gospodarstwa.

Ubezpieczona nie ma wykształcenia ekonomicznego, ani doświadczenia zawodowego w zakresie kadr i księgowości. Ukończyła studia pedagogiczne oraz uzyskała certyfikat z języka angielskiego, podjęła też naukę języka hiszpańskiego. Od 2005r. pracuje na 1/2 etatu jako nauczyciel angielskiego w (...)Szkole Międzynarodowej we W., w tym od 1 września 2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w wysokości 1680 zł miesięcznie. Zatrudnienie to kontynuowała również po 3 listopada 2014r.

Wnioskodawczyni dojeżdżała do pracy w T. codziennie z W. - tj. miejsca zamieszkania. Nie ustalono odrębnie zasad zwrotu kosztów dojazdu od pracy. Ustalając wynagrodzenie w wysokości 3000 zł miesięcznie, płatnik uwzględnił konieczność dojazdu wnioskodawczyni do pracy i ponoszony w związku z tym koszt.

Wnioskodawczyni ma obecnie troje dzieci. W dniu podpisania umowy o pracę tj. 3 listopada 2014r. była w 13 tygodniu ciąży z trzecim dzieckiem. Potwierdzenie stanu ciąży uzyskała po badaniach lekarskich w dniu 1 grudnia 2014 r. Dnia 8 grudnia 2014 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy. Na zwolnieniu lekarskim pozostała do dnia urodzenia dziecka, tj. do dnia (...), a następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego.

dowód: - akta ubezpieczeniowe wnioskodawczyni ;

- akta osobowe K. K. ;

- informacja płatnika dot. stanu zatrudnienia z 09.10.2015 r., k. 43;

- zeznania świadka Z. G., k. 47v-48, e-protokół rozprawy z 19.01. 2016 r ., 00:05:14 -00:29:00;

- przesłuchanie wnioskodawczyni, k . 48-49, e-protokół rozprawy z 19.01. 2016 r ., 00: 29 : 31 -00: 55 : 00.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. 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 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 26 lipca 1991r. 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, że 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 zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę z 3 listopada 2014r., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, a ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych wnioskodawczyni obowiązków, wymiar etatu i stosunek jej wynagrodzenia do płac osiąganym przez księgową, stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być wynagrodzenie w wysokości 2000 zł miesięcznie. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia w granicach 3000 zł ustalona została z naruszeniem zasad współżycia społecznego, a postępowanie stron nacechowane było zamiarem osiągnięcia zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Analizując powyższe Sąd uznał, że stanowisko organu rentowego jest zasadne.

Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów. Nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne 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, co wynika z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy przez art. 300 k.p. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, 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. Jeśli chodzi o przepisy określające wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Są to skutki doniosłe zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki

nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., sygn. akt II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w kwestionowanej umowie o pracę kwota wynagrodzenia mogła być uznana za wygórowaną, bowiem nie była adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wykonywanych w badanym okresie przez wnioskodawczynię, a także odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach oraz od pracownika zatrudnionego przez płatnika w podobnym charakterze, a z większymi i bardziej odpowiedzialnymi obowiązkami, przy wyższym doświadczeniu i kwalifikacjach kierunkowych.

Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze opisywany zgodnie zarówno przez świadka Z. G., jak i wnioskodawczynię podstawowy, wąski zakres jej obowiązków, skupiający się generalnie na przyuczeniu jej do zawodu kadrowej i księgowej. Z zeznań tych wynikało, że wnioskodawczyni samodzielnie wykonywała jedynie podstawowe czynności sekretarskie oraz czynności związane z przygotowaniem dokumentów do rozliczeń podatkowych i na potrzeby prowadzenia spraw pracowniczych. Jednocześnie wnioskodawczyni nie miała odpowiedniego wykształcenia do przejęcia obowiązków księgowej. Nie legitymowała się też żadnym doświadczeniem zawodowym w tym zakresie. Generalnie jej praca była nieskomplikowana, w zasadzie mało odciążająca księgową na etapie przyuczania wnioskodawczyni i tym samym w żadnym razie nie uzasadniała zarobków stosunkowo- w przeliczeniu na pełny etat - wyższych niż osiągnęte przez księgową, zatrudnioną na tym stanowisku od 1995r.

Dla oceny wysokości wynagrodzenia za pracę jako ekwiwalentu za wykonywane czynności pracownicze nie mógł mieć - w ocenie Sądu - znaczenia argument, jakoby przyznane wnioskodawczyni wynagrodzenie miało rekompensować koszty dojazdu z W. do T.. Przede wszystkim bowiem wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę i ma być adekwatne do zakresu wykonywanej pracy, nie zaś do kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z jej świadczeniem. Prawidłowa rekompensata kosztów dojazdu powinna bowiem przybrać formę odrębnego świadczenia - dodatkowego postanowienia umownego określającego zasady zwrotu kosztów dojazdu pracownika, o ile pracodawca uzna jego przyznanie za uzasadnione. Ponadto wskazać należy, że wnioskodawczyni w umowie o pracę miała także zagwarantowaną możliwość pracy w domu, co oznacza, że koszty dojazdu były zmiennym obciążeniem wnioskodawczyni.

Jakkolwiek Sąd dał wiarę wnioskodawczyni, że podjęcie przez nią pracy 3 listopada 2014r. nie miało na celu - wbrew twierdzeniom organu rentowego - jedynie stworzenie dodatkowego obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych w związku ze spodziewaną ciążą, a chodziło również o wdrożenie się do pracy w firmie ojca i jego braci, to za niewiarygodne należało uznać wyjaśnienia wnioskodawczyni, jakoby w dniu zawarcia umowy o pracę nie spodziewała się ona ciąży, skoro była to jej trzecia ciąża i to w 13 tygodniu jej trwania. Tym samym niewątpliwie okoliczność ta była brana pod uwagę przez strony przy określaniu wysokości wynagrodzenia za pracę. Ustalenia w tym zakresie podjęte zostały bowiem w gronie rodzinnym - między ojcem a córką oraz wujami wnioskodawczyni, w perspektywie przyszłego stanu niezdolności do pracy wnioskodawczyni w związku z ciążą i porodem.

Dla oceny niniejszej sprawy nie miał znaczenia zakres obowiązków, jaki miała przejąć wnioskodawczyni w przyszłości, gdyż dopiero ich rzeczywiste powierzenie może prowadzić do ewentualnego podwyższenia wynagrodzenia przez płatnika.

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie wnioskodawczyni, uznając zaskarżoną decyzję za prawidłową.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.