

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pająk
Protokolant:	Agata Kędzierawska

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2014 r. w Gliwicach

sprawy K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale zainteresowanego B. M.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania K. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 1 kwietnia 2014 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla ubezpieczonej K. M. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. M. stanowi kwota 3.000 zł (trzy tysiące złotych) za miesiąc październik i listopad 2013 roku oraz kwota 2.100 zł (dwa tysiące sto złotych) za miesiąc grudzień 2013 roku;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na rzecz ubezpieczonej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk

VIII U 1263/14

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 1 kwietnia 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na podstawie art. 38 ust. 1 w związku z art. 83 ust. 1 oraz art. 18 ust. 1, art. 41 ust. 12 i art. 68 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę odwołującej K. M. u płatnika składek B. M., stanowi od października do listopada 2013r. kwota 1.600,00 zł oraz za grudzień 2013r., kwota 1.135,49 zł.

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia za pracę w kwocie 3.000,00 zł brutto. Organ rentowy wskazał, że po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego stwierdził, iż pozostali pracownicy zainteresowanego otrzymują wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia pomniejszonego proporcjonalnie do ich wymiaru czasu pracy. Nadto płatnik jest ojcem odwołującej, która w niedługim czasie po jej zatrudnieniu stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i skorzystała ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Odwołanie od tej decyzji złożyła K. M. domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości 3.000,00 zł. W uzasadnieniu podniosła, że jej wynagrodzenie u zainteresowanego zostało określone w sposób odpowiadający jej kwalifikacjom i rodzajowi wykonywanej przez nią pracy. Zaznaczyła, że jej zakres obowiązków był znacznie szerszy niż u pozostałych pracowników i wymagał też wyższych kwalifikacji. Zajmowała się bowiem uzgodnieniami z kontrahentami, wprowadzaniem danych do systemu komputerowego, regulowaniem zobowiązań, a dodatkowo projektowaniem i aranżacjami florystycznymi i terenów zielonych, zaznaczyła też, że posiadała stosowne wykształcenie zdobyte w Wyższej Szkole (...) w K. na Wydziale Architektury Wnętrz.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie argumentując, jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo organ rentowy podniósł, że w oparciu o zapisy (...) ustalił, iż odwołująca w okresie od 25 lutego 2013r. do 24 lipca 2013r. pobierała z PUP stypendium z tytułu odbywania stażu absolwenckiego, natomiast po jego odbyciu była zarejestrowana jako bezrobotna bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. ZUS zauważył również, że odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń od 1 października 2013r. i szybko zaprzestała świadczenia pracy z powodu choroby. Okoliczności te, zdaniem ZUS, prowadzą do wniosku, że ustalenie dla odwołującej wynagrodzenia w takiej wysokości nie miało na celu odpłaty za faktycznie wykonaną pracę, a zmierzało do uzyskania przez nią nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zainteresowany B. M. nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

Zainteresowany B. M. razem z żoną I., jako osobą współpracującą, prowadzi od roku 1990 działalność gospodarczą w ramach sklepu ogrodniczego i kwaciarni oraz sadzenia ogrodów według zamówienia klienta. W ramach tej działalności B. M. zajmuje się głównie sprawami związanymi z zaopatrzeniem i pracami fizycznymi. Z kolei prace księgowe i kadrowe prowadzi jego żona. Przed 5 laty firma zakupiła kamienicę i wynajmuje też mieszkania. Początkowo małżonkowie działalność prowadzili wyłącznie osobiście. Następnie sukcesywnie zatrudniali pracowników, tj. w większości sprzedawców. Od 2009 do maja 2013r. zainteresowany zatrudnił też swojego syna w wymiarze 1/4 - 1/2 etatu, gdyż w tym czasie studiował on we W.. Nadto zatrudniają stałych 7 sprzedawców i sezonowo dodatkowych sprzedawców w okresach zwiększonego ruchu, jak święta. Nie zatrudniają żadnych pracowników do wyrobu kompozycji florystycznych, bowiem dotychczas odwołująca, gdy razem z zainteresowanym prowadziła wspólne gospodarstwo domowe, jako domownik pomagała rodzicom nieodpłatnie, zajmowała się wykonywaniem kompozycji florystycznych razem z matką I. M..

Następnie odwołująca podjęła studia, jednak w dalszym ciągu nieodpłatnie pomagała rodzicom i w dalszym ciągu w głównej mierze zajmowała się wykonywaniem kompozycji florystycznych. Po ukończeniu studiów odwołująca postarała się o skierowanie jej na odbycie stażu absolwenckiego do biura projektowego. W tym czasie odwołująca wyprowadziła się od rodziców i z pieniędzy uzyskanych tytułu odbytego stażu stopniowo urządziła to mieszkanie. Staż odbywała w ramach umowy zlecenia i faktycznie w trakcie jego trwania ograniczył się do wykonania pracy w ciągu 6 dni roboczych, przeważnie przy zakończeniu poszczególnych projektów wykonywanych przez tą pracownię projektową. Pracodawca nie zatrudnił jednak odwołującej na dalszy okres o czym wcześniej wspominał odwołującej. Podjęła ona wówczas starania w celu znalezienia innej pracy zgodnej ze zdobytym wykształceniem, a równocześnie prowadziła wstępne rozmowy z rodzicami o możliwości jej zatrudnienia, na wypadek gdyby pracy w zawodzie nie znalazła. W momencie, gdy odwołująca nie znalazła żadnej oferty zatrudnienia w branży, zgodnej z wykształceniem, jej rodzice, w celu umożliwienia jej usamodzielnienia się i utrzymania mieszkania zatrudnili ją w swojej firmie. Odwołującej powierzono stanowisko pracownika biurowego. Faktycznie do jej obowiązków należało wykonywanie

projektów aranżacji wnętrz w mieszkaniach znajdujących się w kamienicy będącej własnością firmy, komponowanie i wykonywanie układów florystycznych i wystroju różnego rodzaju imprez okolicznościowych, jak śluby kościelne, czy sale przyjęć na uroczystości I Komunii, wesela i inne. Dodatkowo odwołująca przejęła część obowiązków od matki i zajmowała się również pracami biurowymi i związanymi z rozliczaniem pracowników, kas, a także kontaktami z kontrahentami. Jako, że zakres obowiązków odwołującej i jej kwalifikacje były znacznie szersze niż pozostałych pracowników, zainteresowany zaproponował jej wyższe wynagrodzenie niż pozostałym pracownikom, którzy zajmowali się wyłącznie obsługą klientów. Odwołująca posiadała pełny wymiar czasu pracy, jednak nie miała sztywno ustalonych godzin pracy. Pracowała w zależności od potrzeb w godzinach rannych, popołudniowych, a często również i w nocy, gdy zaistniało nagłe zamówienie, czy konieczność wyjazdu w celu zaopatrzenia w surowce i materiały. Nadzór nad jej pracą wykonywała osobiście matka i ona rozliczała odwołującą z wykonanych zadań.

W oparciu o znajdujący się w aktach osobowych odwołującej, jej zakres czynności na zajmowanym przez nią stanowisku, Sąd ustalił, że do jej obowiązków należało dokonywanie zamówień przedsezonowych i bieżących, odbieranie i przesyłanie poczty elektronicznej, wycena zamówionych towarów, wprowadzanie wycenionych towarów do programu komputerowego i przesyłanie do systemu kas, projektowanie i aranżacja florystyczna wystroju kościołów, domów przyjęć i restauracji, obsługa elektronicznej poczty kwiatowej, dokonywanie wpłat i przelewów do kontrahentów, Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wykonywanie dodatkowych poleceń kierownictwa.

W momencie zawierania spornej umowy o pracę odwołująca, ani jej rodzice nie mieli świadomości, że jest ona w ciąży. Rodzice odwołującej nie mieli też podstaw by sądzić, że jest ona w ciąży, bowiem jest ona osobą niezamężną. O fakcie ciąży odwołująca i jej rodzice powzięli wiadomość w połowie października 2013r., kiedy udała się ona do lekarza, który ciążę stwierdził. Na początku ciąży odwołująca czuła się dobrze i wykonywała pracę. Następnie lekarz zalecił oszczędny tryb życia i odwołująca musiała zaprzestać pracy.

Jeżeli chodzi o wysokość ustalonego dla odwołującej wynagrodzenia za pracę, to zainteresowany uznał kwotę 3.000 zł miesięcznie, za mieszczącą się w zakresie możliwości finansowych firmy i odpowiadającą charakterowi faktycznie powierzonego odwołującej stanowiska, które miało szerszy zakres niż tylko praca sprzedawcy oraz wymaganym wyższym kwalifikacjom. Kondycja finansowa firmy jest dość dobra, bowiem zarówno sklep, jak i kamienica przynoszą dość znaczne zyski. Sama kamienica przynosi rocznie dochód netto w kwocie około 200 tys. zł.

Ponadto Sąd ustalił, że w czasie przebywania zainteresowanej na zasiłku chorobowym i urlopie macierzyńskim, nie było potrzeby wykonywania projektów aranżacji wnętrz, a pozostałe obowiązki przejęła jej matka, natomiast ilość wykonywania kompozycji florystycznych została ograniczona.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie wyjaśnień żony jako współpracującej z zainteresowanym I. M. słuchanej w charakterze strony (nagranie z rozprawy z dnia 19 września 2014r. minuty 7.13 i n.), wyjaśnień odwołującej K. M. słuchanej w charakterze strony (nagranie z rozprawy z dnia 15 października 2014r. minuty 7.04 i n.), dokumentów dotyczących zatrudnienia odwołującej (koperty k.18, 31, 40 i 56).

Sąd dał w całości wiarę wyjaśnieniom odwołującej i zainteresowanej I. M., ponieważ są one obiektywne, logiczne, wzajemnie się pokrywają i uzupełniają przedstawiając łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków zainteresowanej, otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, a także przyczyn i okoliczności skorzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie K. M., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.), zwanej dalej Ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu

i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2005 r., sygn. akt III AUa 283/2005). Podkreślić też należy, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/2004, publik. OSNP 2005/15 poz. 235, Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260).

Według definicji zawartej w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy 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.

Wreszcie, art. 38 ust. 1 ustawy o SUS stanowi, że w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych Zakład wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek. Z kolei art. 83 ust. 1 tej ustawy przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie nie była przedmiotem sporu kwestia podlegania przez K. M. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez B. M.. Fakt zatrudnienia przez tego płatnika składek jak i okres zatrudnienia oraz faktyczne świadczenie pracy przez odwołującą nie były bowiem podważane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek, a tym samym ustalona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia w kwocie 3.000 zł.

Organ rentowy uznał, że ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia, miało na celu jedynie zapewnienie odwołującej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za taki stanowiskiem były: cięża zainteresowanej w chwili podpisywania przedmiotowej umowy o pracę, przepracowanie przez nią niespełna trzech miesięcy i okoliczność, iż zainteresowany jest ojcem odwołującej.

ZUS nie sprecyzował, czy zawarcie przedmiotowej umowy o pracę na takich warunkach płacowych, uważa za działanie pozorne, bądź zmierzające do obejścia prawa, czy też sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a jedynie powołał się w tym zakresie na bliżej nieokreślone naruszenie art. 58 k.c. oraz art. 353¹ k.p.c.

Rolą Sądu pozostaje zatem zbadanie, czy zawarcie przedmiotowej umowy o pracę, z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł nie było czynnością prawną sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną na podstawie art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzająca nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwziętą w celu osiągnięcia skutku

zakazanego przez prawo. W ocenie Sądu skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci wysokich zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa. Uzgodnienie przez strony umowy o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być natomiast w konkretnych okolicznościach uznane za działanie zmierzające do naruszenia zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt niniejszej sprawy trzeba wskazać, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd jednoznacznie wykazało, że kwestionowane przez ZUS zapisy umowy o pracę określające wynagrodzenie odwołującej zostały podyktowane i uzasadnione konkretnymi okolicznościami tj. faktycznym pełnieniem przez nią funkcji florysty, dekoratora, projektanta wnętrz, a częściowo również menedżera i związanym z tym zakresem obowiązków służbowych.

Zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Odwołująca faktycznie pełniła w firmie zainteresowanego wiele więcej funkcji niż pozostali pracownicy, w tym również funkcję menedżera, wiążącą się z bardzo dużą odpowiedzialnością i pełną dyspozycyjnością. Do jej obowiązków należało zajmowanie się sprawami organizacyjno – technicznymi związanymi z prowadzeniem firmy, w szczególności załatwianiem spraw finansowych, organizowaniem dostaw kwiatów i towaru od dostawców, a dodatkowo sprzedaż towarów i usług florystycznych, projektowaniem wnętrz wynajmowanych mieszkań. Do momentu skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, była jedyną osobą zajmującą się sprawami związanymi z projektowaniem wnętrz, a dodatkowo w znacznej mierze odciążała swoją matkę, która była jedyną osobą zajmującą się sprawami organizacyjnymi firmy. Z kolei zainteresowany ograniczał się jedynie do zajmowania się fizycznym sprowadzaniem dostaw. Nie zajmował się innymi sprawami firmy, gdyż tymi sprawami od zawsze zajmowała się jego żona I. M.. Wynagrodzenie zainteresowanej wyższe od przeciętnego w tej firmie było podyktowane szerszym zakresem jej obowiązków i jej dyspozycyjnością, a także posiadanymi kwalifikacjami. Faktycznie bowiem pozostali pracownicy byli jedynie sprzedawcami i zajmowali się wyłącznie obsługą klientów sklepu, nieistotne było również ich wykształcenie. Z kolei odwołująca musiała posiadać wykształcenie i zdolności do projektowania wnętrz, miała też umiejętność komponowania układów florystycznych i w razie potrzeby wykonywała pracę również w godzinach popołudniowych, a bywało, że i w nocnych. Zatem kwestionowana przez ZUS kwota wynagrodzenia odwołującej, stanowiąca podstawę jej składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne nie może być oceniana jako nadmiernie wygórowana.

Faktem jest, że przed zawarciem kwestionowanej umowy o pracę zainteresowana była już w ciąży i w niedługim czasie od jej podpisania korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a następnie urodziła i przebywała na urlopie macierzyńskim.

Jednak w momencie zawierania przedmiotowej umowy o pracę zarówno odwołująca, jak i zainteresowany nie mieli świadomości, że odwołująca jest w ciąży, okoliczność ta wyszła bowiem na jaw w połowie października 2013r. w trakcie wizyty lekarskiej. Nadto w początkowym okresie pracy posiadała pozytywną opinię lekarza prowadzącego, o braku przeciwwskazań do kontynuowania pracy, mimo ciąży. Na zwolnienie lekarskie skarżąca poszła dopiero po wydaniu negatywnej opinii przez lekarza nadzorującego przebieg ciąży, który zalecił odpoczynek od pracy. Brak jest jakichkolwiek dowodów ma to, że odwołująca planowała korzystać ze zwolnienia lekarskiego aż do porodu. Przeciwnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że gdyby nie zalecenia lekarza związane z obawą przedwczesnego porodu, odwołująca nie skorzystałaby z

zasiłku chorobowego i w dalszym ciągu zajmowała by się sprawami firmy zainteresowanego i zarabiałaby 3.000 zł miesięcznie.

W trakcie korzystania przez odwołującą z zasiłku chorobowego, a następnie urlopu macierzyńskiego, nie było potrzeby zatrudniania na jej stanowisko innej osoby, gdyż nie było kolejnych mieszkań dla których należało wykonać projekty wystroju wnętrz, zaś pozostałe jej obowiązki przejęła matka odwołującej I. M..

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego odwołująca zamierza wrócić do pracy i na dotychczasowym stanowisku.

Na przedstawioną ocenę nie wpływa fakt zatrudniania przez zainteresowanego innych osób oraz osiągnięte przez te osoby wynagrodzenia niższego niż wynagrodzenie odwołującej. Osoby te faktycznie zajmują się wyłącznie obsługą klientów, stąd nieuprawnione jest porównywanie zarobków odwołującej do zarobków tych osób. Żaden też z pracowników nie pełni takiej funkcji jak ona i nie ma takiego zakresu obowiązków, wykształcenia i doświadczenia do pełnienia funkcji menadżerskich, projektowych i w zakresie projektowania i wykonywania kompozycji florystycznych.

Jeśli chodzi o sytuację finansową firmy zainteresowanego i jej wpływ na ustalenia dotyczące wynagrodzenia za pracę odwołującej, to zdaniem Sądu sytuacja ta pozwalała na ustalenie takiego wynagrodzenia, bowiem firma od wielu lat przynosi zyski z samego sklepu i świadczonych usług florystycznych, a dodatkowo poszerzyła swoje usługi o wynajem mieszkań i projektowanie wnętrz. Zatem w ocenie Sądu jest w stanie proponować pracownikom wynagrodzenie odpowiadające ich kwalifikacjom i zakresowi obowiązków.

Reasumując, powyższe rozważania Sąd przyjął, że zawarte w umowie o pracę zapisy określające wynagrodzenie zainteresowanej nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie miały na celu umożliwienia jej pobierania wyższego zasiłku chorobowego, a były podyktowane okolicznościami faktycznymi uzasadnionymi zakresem obowiązków odwołującej i potrzebami organizacyjnymi zainteresowanego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust 2 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

SSO Maria Pierzycka – Pająk