

*Sygn. akt VIII U 669/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Małgorzata Skirło</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 18 grudnia 2015 r. w Gliwicach

**sprawy** B. J.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**przy udziale** zainteresowanej M. W.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** B. J.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 2 kwietnia 2015 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdza, że w okresie od 14 października 2014 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, odwołującej B. J. u zainteresowanej M. W. stanowi kwota 2.800 zł (dwa tysiące osiemset złotych).

(-) SSO Jolanta Łanowy

**Sygn. akt VIII U 669/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 kwietnia 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej B. J. od 14 października 2014r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. W. stanowi kwota 1.680 zł, odpowiadająca minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2014r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż B. J. od 14 października 2014r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. W., zaś już od 1 grudnia 2014r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od 14 października 2014r., na podstawie której B. J. została zatrudniona na stanowisku rejestratorka – pracownik biurowy w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem

2.800 zł brutto. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budziła wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia w kwocie 2.800 zł brutto miesięcznie, przy podpisaniu od razu umowy na czas określony, bez okresu próbnego. W ocenie ZUS, nieuzasadnione jest przyznanie wynagrodzenia w wysokości 2.800 zł brutto. Zdaniem organu rentowego okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie do zapewnienia ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. ZUS powołując się na treść art. 58 k.c. zakwestionował ważność uzgodnień stron umowy o pracę w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę u płatnika składek z podstawą wymiaru składek 2.800 zł miesięcznie. Ubezpieczona podniosła, iż stanowisko ZUS jest dla niej krzywdzące, gdyż pracę wykonywała z należytą starannością i nie planowała korzystania ze zwolnienia lekarskiego w krótkim czasie od podjęcia zatrudnienia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS argumentował, że ubezpieczona przejęła jedynie część obowiązków R. W., nadto R. W. nadal wykonuje swoje poprzednie zadania, także w okresie absencji chorobowej odwołującej.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Ubezpieczona B. J. urodzona (...) z zawodu jest artystą plastykiem.

Do października 2014r. odbywała staż a następnie przez miesiąc pracowała w firmie reklamowej, gdzie zajmowała się projektowaniem.

Z dniem 14 października 2014r. ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) Przychodnia Lekarza (...) w K. prowadzonej przez M. W..

Sąd ustalił, że M. W. jest właścicielką przychodni lekarskiej w K., którą prowadzi wspólnie z mężem R. W.. Obecnie M. W. przebywa za granicą i w jej imieniu przychodnię prowadzi mąż R. W., który z wykształcenia jest lekarzem. Zatrudnia lekarzy i pielęgniarki. Wynagrodzenie lekarza wynosi powyżej 7.000 zł netto, wynagrodzenie pielęgniarki 2.600 zł netto i powyżej 3.000 zł netto.

R. W., w związku z przejściem na emeryturę oraz z uwagi na zły stan zdrowia, chciał skorzystać z pomocy i przekazać część swoich obowiązków. Z tego względu poszukiwał pracownika do rejestracji oraz wykonywania prac biurowych. Wcześniej również zatrudniał pracowników na stanowiskach biurowych na umowę o pracę za wynagrodzeniem około 2.000 zł netto, jednak osoby te zwolniły się bo wyjeżdżały za granicę albo przeprowadzili się do innej miejscowości.

R. W. zna rodziców ubezpieczonej. Ubezpieczona o potrzebie zatrudnienia pracownika do przychodni dowiedziała się od swojego ojca.

B. J. i M. W. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od 14 października 2014r. B. J. została zatrudniona jako rejestratorka – pracownik biurowy, za wynagrodzeniem 2.800 zł miesięcznie.

R. W. sam zaproponował ubezpieczonej stawkę wynagrodzenia, uznając że nie jest ona wygórowana.

Ustalono, że z dniem 14 października 2014r. płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę.

Za miesiąc październik 2014r. płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 1.704,35 zł. Za miesiąc listopad 2014r. wykazał podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 2.800 zł.

Ubezpieczona przejęła część obowiązków R. W.. Praca ubezpieczonej polegała na rejestrowaniu pacjentów, zamawianiu recept, zakupach środków higienicznych w aptekach, hurtowniach, korespondencją z NFZ, załatwianiem spraw w banku. Nadto segregowała dokumenty dotyczące pacjentów.

Dokumentami dotyczącymi zatrudnionych pracowników nadal zajmował się R. W..

Sąd ustalił, iż przychodnia nie jest czynna po południu. Ubezpieczona wykonywała pracę od 8.00 do 16.00, co potwierdzała podpisem na liście obecności. Ubezpieczona posiadała ważne badania lekarskie oraz odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W dniu zawarcia umowy ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży. O ciąży dowiedziała się pod koniec października ale planowała pracować jak najdłużej.

Od 1 grudnia 2014r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą. W związku z problemami zdrowotnymi i ciążą zagrożoną ubezpieczona w okresie od 21 grudnia 2014r. do 24 grudnia 2014r., od 14 stycznia 2015r. do 22 stycznia 2015r. oraz od 9 lutego 2015r. do 24 lutego 2015r. była hospitalizowana w klinice (...) w Ł.. Obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego odwołująca planuje wrócić do pracy u płatnika składek.

W okresie nieobecności ubezpieczonej część jej obowiązków przejął R. W. a część pielęgniarki. R. W. zatrudnia również osoby na umowę zlecenie w celu przygotowania dokumentów związanych z administrowaniem przychodnią.

R. W. oczekuje na powrót ubezpieczonej do pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, kart informacyjnych leczenia szpitalnego ubezpieczonej za okres od grudnia 2014r. do kwietnia 2015r. na okoliczność przebiegu ciąży odwołującej (k.32), zeznań świadka R. W. (nagranie z rozprawy z dnia 18 grudnia 2015r. min. 05.27 i n. k.36) oraz przesłuchania ubezpieczonej B. J. (nagranie z rozprawy z dnia 7 sierpnia 2015r. min. 04.43 i n. k.14 oraz z dnia 18 grudnia 2015r. min. 21.48 i n. k.36).

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznanie ubezpieczonej i świadka pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.121), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – 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.

W myśl art. 46, ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej 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 przedmiotowej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez B. J. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek M. W.. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek jak i okres zatrudnienia i faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną nie były bowiem negowane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę w wysokości 2.800 zł brutto.

W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości, miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem były: ciąża ubezpieczonej w chwili podpisywania umowy o pracę, zakres obowiązków oraz skorzystanie przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą już od 1 grudnia 2014r. ZUS powołał się na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia z uwagi na ich niezgodność z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

***W ocenie Sądu orzekającego cytowane powyższy przepis nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż działaniu stron nie sposób zarzucić naruszenia zasad współzycia społecznego.***

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z

prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) 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 pracy.

***Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.***

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszcupiania środków FUS.

***Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd orzekający doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 2.800 zł brutto ustalone od dnia 14 października 2014r. w pełni odpowiadało charakterowi powierzzonego jej stanowiska i***

**zakresowi obowiązków i nie jest wynagrodzeniem wygórowanym, zarówno w odniesieniu do wynagrodzenia pozostałych pracowników zainteresowanej jak i biorąc pod uwagę aktualne koszty życia.**

Zatrudnienie ubezpieczonej przez płatnika składek zostało podyktowane realną potrzebą zatrudnienia. R. W. z uwagi na wiek oraz stan zdrowia poszukiwał osoby, która przejęłaby część jego obowiązków oraz część obowiązków powierzanych pielęgniarce. Ubezpieczona z kolei poszukiwała pracy, a uwagi na trudności na rynku pracy zdecydowana była podjąć pracę również nie związaną z jej wykształceniem.

Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i faktycznie przejęła część obowiązków R. W.. Zajmowała się rejestracją pacjentów, zamawianiem recept, zakupami środków higienicznych, korespondencją z NFZ, załatwianiem spraw w banku. Dodatkowo segregowała dokumenty dotyczące pacjentów.

**Sąd zwraca uwagę, iż zatrudniający ubezpieczoną w imieniu płatnika składek R. W. sam zaproponował stawkę wynagrodzenia uznając, iż nie jest wygórowana. Płatnik składek płaci bowiem godziwe wynagrodzenie wszystkim zatrudnianym pracownikom. Zatrudnieni lekarze zarabiają ponad 7.000 zł netto, zaś pielęgniarki 2.600 zł i ponad 3.000 netto. Również pracownicy, których wcześniej zatrudniano do spraw biurowych otrzymywali wynagrodzenie porównywalne do wynagrodzenia ubezpieczonej tj. około 2.000 zł netto.**

Na ważność postanowień umowy, w tym ustalonego wynagrodzenia nie wpływa fakt, że ubezpieczona w niedługim czasie od podjęcia pracy zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Fakt bycia w ciąży nie może być przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu za godziwym wynagrodzeniem.

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że w okresie od 14 października 2014r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, odwołującej B. J. u zainteresowanej M. W. stanowi kwota 2.800 zł.

(-) SSO Jolanta Łanowy