

Sygn. akt VIII U 2254/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Mariola Szmajduch
Protokolant:	Katarzyna Stefańczyk

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. w Gliwicach

sprawy A. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanej B. S.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania A. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 23 października 2015 r. **nr** (...)

1. zmienia częściowo zaskarżoną decyzję, w ten sposób, iż stwierdza, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe B. S.

od 1 sierpnia 2015r. stanowi kwota 964 zł (dziewięćset sześćdziesiąt cztery złote) w przeliczeniu na pełny miesiąc;

2. oddala odwołanie w pozostałej części.

(-) SSO Mariola Szmajduch

Sygn. akt VIII U 2254/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 23 października 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej B. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. S. stanowi od 1 sierpnia 2015r. kwota 438 zł w przeliczeniu na pełny miesiąc, odpowiadająca minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2015r.

Organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż B. S. od 2 lutego 2015r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/8 pełnego etatu, u płatnika składek A. S., gdzie jako podstawę wymiaru składek wskazano wynagrodzenie miesięczne

w kwocie 220 zł, co odpowiadało 1/8 minimalnego wynagrodzenia w tym okresie. Natomiast od 17 września 2015r. korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budzi wysokość wynagrodzenia ustalonego od 1 sierpnia 2015r., przez zainteresowaną i płatnika składek

w kwocie 4.000 zł brutto miesięcznie, za pracę w wymiarze 1/4 etatu. Z danych zaewidencjonowanych w systemie informatycznym ZUS wynika, że płatnik składek zatrudniał również inne osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem stanowiącym proporcjonalną w stosunku do wymiaru czasu pracy część minimalnego wynagrodzenia za pracę. W ocenie ZUS czynności wykonywane przez B. S. w ramach rozszerzonego wymiaru czasu pracy nie odbiegają od czynności wykonywanych przez nią w poprzednim okresie, stąd nieuzasadnione jest przyznanie zainteresowanej wynagrodzenia w wysokości 4.000 zł brutto za 1/4 etatu. Zdaniem organu rentowego okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie do zapewnienia zainteresowanej 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 złożył płatnik składek, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że zainteresowana podlegała ubezpieczeniom społecznym

z tytułu umowy o pracę u płatnika składek od 1 sierpnia 2015r. z podstawą wymiaru składek 4.000 zł miesięcznie.

W treści odwołania i w toku procesu odwołująca podnosiła, że zatrudnienie zainteresowanej zostało podyktowane rzeczywistą potrzebą pracodawcy, bowiem w tym czasie odwołująca była w końcowym etapie ciąży i potrzebowała zaufanej osoby na zastępstwo, na czas bezpośrednio przed i po porodzie. Zainteresowana sprawdziła się w pełnieniu powierzonych jej obowiązków i w związku z tym odwołująca w okresie wakacyjnym, w związku ze swoimi planami urlopowymi, powierzyła zainteresowanej pełne zastępstwo, co wiązało się również ze zwiększeniem wymiaru czasu pracy, a przede wszystkim odpowiedzialności za wszystkie aspekty prowadzonej przez odwołującą firmy. Konsekwencją zwiększenia odpowiedzialności i zakresu obowiązków było również zwiększenie wynagrodzenia zainteresowanej. Odwołująca zarzuciła też, że organ rentowy w sposób nieuprawniony porównuje wynagrodzenie zainteresowanej, pełniącej faktycznie obowiązki osoby zarządzającej firmą, do wynagrodzenia innego pracownika, którego zakres obowiązków i odpowiedzialności był zgoła odmienny, tj. do sprzedawcy w sklepie spożywczym.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowana na rozprawie w dniu 2 marca 2016r. poparła stanowisko odwołującej.

Sąd ustalił, co następuje:

Zainteresowana B. S. urodzona (...) z zawodu fizjoterapeuta, ma wykształcenie wyższe które zdobyła w Wyższej Szkole (...) w B..

W okresie od 3 sierpnia 2007r. do 19 stycznia 2008r. pracowała jako pracownik obsługi klienta na Poczcie. Następnie od 12 listopada 2008r. do 31 grudnia 2008r. pracowała w Centrum Fizjoterapii, gdzie była recepcjonistką. Faktycznie przeszła tam przyuczenie do wprowadzania danych, wystawiania faktur, prowadzenia kasy.

Od roku 2009 do chwili obecnej pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej w Biurze (...) prowadzonym przez K. W. i W. D., gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu.

Z dniem 2 lutego 2015r. B. S. zawarła dodatkowo umowę o pracę z (...) A. S., w charakterze pracownika biurowego – sprzedawcy.

Sąd ustalił, że odwołująca A. S. od roku 2006r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sklepu spożywczego i równocześnie sklepu internetowego, w ramach którego sprzedaje drobne wyposażenie do samochodów i

motocykli. W ramach sklepu spożywczego są zatrudnione osobne sprzedawczynie zajmujące się obsługą klientów. Odwołująca zajmowała się wystawianiem ewentualnych faktur, zakupem i dostarczaniem zaopatrzenia do sklepu oraz gromadzeniem dokumentacji pracowniczej i rozliczeniowej oraz jej przekazywaniem do biura rachunkowego. Prowadziła też

i obsługiwała rachunek bankowy firmy, a dodatkowo kontaktowała się z firmą (...) w zakresie wzajemnych transakcji związanych z prowadzonym w sklepie punktem tej firmy. Z kolei w zakresie sklepu internetowego zajmowała się zamawianiem w Niemczech, lub w Stanach Zjednoczonych sprzętu samochodowego i motocyklowego, który następnie odbierała bezpośrednio w magazynie firmy. Zajmowała się też prowadzeniem profilu sprzedawcy w serwisie internetowym Allegro.pl, za pomocą którego klienci zamawiali u niej konkretne produkty. Po przyjęciu zamówień przygotowywała towar do wysyłki, pakowała go i zawoziła przesyłki na Poczcie, gdzie je nadawała. W drugiej połowie 2014r. odwołująca zaszła w ciążę i poszukiwała zaufanej osoby, która mogłaby ją zastąpić w prowadzeniu spraw firmy, na czas porodu i połogu. W związku z tym na dwa miesiące przed planowanym porodem zatrudniła zainteresowaną, która jest żoną brata jej męża i odwołującej wiadomo, że pracowała w biurze rachunkowym, zatem przypuszczała, że będzie się nadawała do prowadzenia jej firmy. Początkowo zamierzała zainteresowanej powierzyć wyłącznie obowiązki związane z dowożeniem towaru do sklepu spożywczego i obsługą sklepu internetowego, tj. pakowaniem towaru i zawożeniem paczek na Poczcie. Początkowo strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 2 lutego 2015r. do 30 kwietnia 2015r. Jako że zainteresowana sprawdziła się w tej roli, odwołująca postanowiła przedłużyć umowę i strony zawarły kolejną umowę o pracę na okres od 1 maja 2015r. do 31 lipca 2015r. Warunki umowy pozostały bez zmian. Zainteresowana miała wykonywać te same obowiązki co poprzednio, w wymiarze 1/8 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 220 zł. Następnie odwołująca zamierzała skorzystać z dłuższego urlopu, w ramach którego miała wyjechać. Mając na uwadze, że zainteresowana należycie wywiązuje się ze swoich obowiązków, odwołująca zamierzała jej powierzyć dodatkowe obowiązki, tj. pełną odpowiedzialność za prowadzenie obu sklepów. W związku z tym strony w dniu 1 sierpnia 2015r. zawarły sporną umowę o pracę.

Z treści tej umowy wynika, że zmianie ulega jedynie wymiar czasu pracy, który został podwyższony do 1/4 pełnego etatu oraz wynagrodzenie, które kształtowało się na poziomie 4.000 zł miesięcznie. Faktycznie jednak odwołująca ustnie powierzyła zainteresowanej prowadzenie wszystkich spraw firmy. W szczególności oprócz dotychczasowych obowiązków zainteresowana miała dodatkowo zajmować się rozliczaniem punktu LOTTO, prowadzeniem profilu sklepu internetowego

i przyjmowaniem za jego pomocą zamówień na sprzęt. Miała też zajmować się płatnościami firmy i związanymi z jej prowadzeniem dokumentami.

Ustalono, iż w momencie zawierania trzeciej umowy o pracę, zarówno zainteresowana jak i odwołująca miały świadomość, że B. S. jest już w ciąży. Równocześnie jednak sama zainteresowana czuła się dobrze i początkowo prowadząca ginekolog mimo, iż sugerowała zwolnienie lekarskie, nie zabraniała jej pracy. Wg informacji lekarza prowadzącego ciążę, P. R. z dnia 21 lutego 2015r., ubezpieczona przez cały okres ciąży pozostawała na zwolnieniu lekarskim z powodu zagrażającego poronienia a następnie porodu przedwczesnego, po leczeniu niepłodności. Zainteresowana zasadniczo wykonywała prace lekkie, a w trakcie prac związanych z załadunkiem, czy rozładunkiem zaopatrzenia do sklepu spożywczego pomagał jej mąż lub brat odwołującej. Z kolei paczki z towarem wysyłanym ze sklepu internetowego były lekkie, gdyż zawierały uchwyty do telefonów i nawigacji montowane w samochodach i na motocyklach. Równocześnie w tym samym czasie zainteresowana świadczyła swoją dotychczasową pracę na rzecz biura rachunkowego. Zależało jej na pieniądzach, bo jej mąż w tym czasie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Zainteresowana godziła równoczesną pracę w biurze rachunkowym

i u odwołującej, bowiem jako księgowa pracowała 7 godzin dziennie od 10 do 17. Z kolei u odwołującej swoje obowiązki pracownicze wykonywała przed lub po pracy w biurze rachunkowym. Również po zwiększeniu wymiaru czasu pracy u odwołującej, od sierpnia 2015r. zainteresowana w dalszym ciągu godziła oba zatrudnienia, bowiem w tym czasie korzystała w biurze rachunkowym z kilkudniowych urlopów. Natomiast w sklepach odwołującej nie musiała pracować codziennie i skumulowane obowiązki wykonywała w dniach wolnych od pracy w biurze rachunkowym.

Sąd ustalił, iż zainteresowana przez całą ciążę czuła się dobrze i odmienny stan nie stanowił przeszkody w wykonywaniu zwiększonych obowiązków pracowniczych. Zamierzała pracować u obu pracodawców do momentu porodu, jednak w trakcie przeprowadzonego we wrześniu 2015r. badania prenatalnego ustalono, iż dziecko może mieć wrodzoną wadę serca. W związku z powyższym lekarz prowadzący ciążę zalecił B. S. oszczędny tryb życia i zabronił jej dalszego wykonywania pracy do porodu. Zwolnienie lekarskie obejmowało okres od 3 września 2015r., przy czym do 16 września 2015r. zainteresowana pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a od 17 września uzyskała prawo do zasiłku chorobowego.

Ustalono, że z płatnik składek zgłosił zainteresowaną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę. Za miesiąc sierpień i wrzesień 2015r. płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 4.000 zł.

Według informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w Z. z 22 stycznia 2015r, A. S. w zeznaniu podatkowym za 2014r. z tytułu prowadzonej działalności wykazała przychód w wysokości 682.336,75zł i dochód w wysokości 20.035,31zł.

Z momentem przejścia zainteresowanej na zwolnienie lekarskie, a następnie zasiłek macierzyński, odwołująca nie zatrudniła na jej miejsce innej osoby, gdyż jej część obowiązków na powrót przejęła odwołująca i dodatkowo w prowadzeniu sklepów pomaga jej mąż, który ma nienormowany czas pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, list obecności, list płac, akt osobowych zainteresowanej oraz M. B. (k.11), informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w Z. z 22 stycznia 2015r (k.15), zaświadczenia Biura (...) s.c.z 11 marca 2015r.(k.28), faktur z miesiąca sierpnia 2015r (k.29-39), dokumentacji i informacji lekarza prowadzącego ciążę P. R. z dnia 21 lutego 2015r.(k.19,20), zeznań świadka D. S. (nagranie z rozprawy z dnia 6 lipca 2016r. min. 9.58 n. k.67-69), przesłuchania płatnika składek A. S. i zainteresowanej B. S. (nagranie z rozprawy z dnia 2 marca 2016r. min. 10.19 i n. k.22-25). Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy, za wyjątkiem informacji lekarza P. R. , jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej, zainteresowanej i świadka pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Opisana wyżej informacja lekarza ginekologa o pozostawaniu przez zainteresowaną na zwolnieniu lekarskim przez cały okres ciąży nie jest prawdziwa w świetle nie budzących wątpliwości dowodów świadczenia przez zainteresowaną pracy do dnia 2 września 2015r. Pozostałe 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 częściowe 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, ze zm.), 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 niniejszej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez B. S. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego u A. S.. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek, okres zatrudnienia i faktyczne świadczenie pracy przez zainteresowaną nie były bowiem negowane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę od 1 sierpnia 2015r. w kwocie 4.000 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: cięża zainteresowanej w chwili podpisywania spornej umowy o pracę oraz skorzystanie przez nią ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciężą już od 17 września 2015r. ZUS powołał się na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia z uwagi na ich pozorność, a dodatkowo na ich niezgodność z zasadami współzycia społecznego.

Pozorność w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., w związku z art. 300 k.p., to wada oświadczenia woli polegająca na niezgodności między aktem woli, a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony muszą być zgodne co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywoływało skutków prawnych. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą nie można przyjąć pozorności oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę, z wysokim wynagrodzeniem, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001r., II UKN 258/00, OSNP z 2002/21/527). W okolicznościach ustalonych w niniejszej sprawie brak jest więc podstaw do przyjęcia pozorności złożonych oświadczeń woli. W szczególności z momentem zawarcia w dniu 1 sierpnia 2015r. spornej umowy o pracę, zwiększył się znacząco zakres obowiązków zainteresowanej i powstała jej pełna odpowiedzialność za prowadzenie całej firmy odwołującej, nie można zatem mówić, że zmiana warunków pracy w przedmiotowej umowie była pozorna.

Pozostaje zatem zbadanie, czy zawarcie przedmiotowej umowy o pracę, z wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł nie było czynnością prawną sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną na podstawie art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna spreczna 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 spreczna 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 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 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 współzycia 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

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 współzycia 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 nieuszczipiania środków FUS.

Jak wyżej wskazano, zainteresowanej od 1 sierpnia 2015r. zostały powierzone dodatkowe obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji firmy, wystawianiem i przyjmowaniem faktur, prowadzeniem profilu internetowego sklepu w serwisie (...), a także rozliczaniem się z firmą (...) i wykonywaniem przekazów do banku. Z kolei dla odwołującej cięża zainteresowanej nie była przeszkodą w jej dalszym zatrudnieniu i zwiększeniu jej obowiązków, gdyż B. S. spełniała kryteria jakie pracodawca jej stawiał w zakresie doświadczenia w pracy w firmie. Nadto zainteresowana, mimo sugestii lekarza o skorzystanie ze zwolnienia od pracy w związku z zagrożeniem ciąży po leczeniu niepłodności, podjęła może lekkomyślną decyzję o przyjęciu zwiększonych obowiązków pracowniczych, które faktycznie realizowała korzystając częściowo, w zakresie przywożenia zaopatrzenia, z pomocy męża, a także brata i męża odwołującej.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd orzekający podzielił natomiast wątpliwości organu rentowego co do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia. W ocenie Sądu wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę została zawyżona i jest nieadekwatna do wymiaru ustalonego czasu pracy i powierzonych zainteresowanej zadań.

Strony umowy ustaliły, że ubezpieczona, będąc zatrudniona na 1/4 etatu, będzie otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4.000 zł brutto, co w przeliczeniu na pełny etat daje kwotę 16.000 zł brutto miesięcznie. W sposób oczywisty kwota ta przewyższała możliwości finansowe odwołującej.

Tymczasem B. S. będąc już wcześniej zatrudniona w firmie odwołującej, pracując wprawdzie w mniejszym zakresie czasu pracy, pełniła podobne obowiązki jak te, które w spornej umowie powierzyła jej odwołująca tj. zajmowała się przygotowaniem i wysyłaniem zamówień ze sklepu internetowego, dowoziła towar do sklepu spożywczego. Zakres obowiązków od 1 sierpnia 2015r. uległ wprawdzie poszerzeniu, pociągając za sobą także zwiększenie jej odpowiedzialności, jednak w ocenie Sądu, nowe wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia u odwołującej zostało ustalone na nieproporcjonalnie wysokim poziomie.

Sąd orzekający nie neguje prawa stron do swobodnego ustalenia wysokości wynagrodzenia ani nie kwestionuje posiadanych przez ubezpieczoną kompetencji, niemniej jednak w okolicznościach niniejszej sprawy ustalona wysokość spornego wynagrodzenia nie znajduje uzasadnienia.

W ocenie Sądu, skoro zainteresowana w ramach zatrudnienia u odwołującej przed dniem 1 sierpnia 2015r. wykonywała swoje obowiązki zawodowe w wymiarze 1/8 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 220 zł, co w przeliczeniu na pełny etat daje kwotę zbliżoną do obowiązującego w tym zakresie minimalnego wynagrodzenia, są podstawy do przyjęcia, że po zwiększeniu zakresu jej obowiązków, właściwym wynagrodzeniem miesięcznym, w przeliczeniu na pełny etat, będzie kwota odpowiadająca kwocie obowiązującego w tym czasie przeciętnego wynagrodzenia tj. 3.854,88 zł. Konsekwencją tego będzie uznanie, że właściwym dla odwołującej wynagrodzeniem za pracę w wymiarze 1/4 etatu, będzie miesięcznie kwota 964zł. Zdaniem Sądu wynagrodzenie to jest adekwatne zarówno do stanowiska, do wymiaru oraz zakresu pracy świadczonej przez zainteresowaną, jak i zakresu jej odpowiedzialności. Utrzymanie płacy na dotychczasowym poziomie najniższej, jak to uczynił organ rentowy, jest niezasadne i krzywdzące dla ubezpieczonej.

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił w punkcie pierwszym zaskarżoną decyzję stwierdzając, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla B. S. z

tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. S. stanowi od 1 sierpnia 2015r. kwota 964 zł w przeliczeniu na pełny miesiąc .
Z kolei w punkcie drugim – na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. – oddalił odwołanie w pozostałym zakresie.

(-) SSO Mariola Szmajduch