

Sygn. akt VIII U 515/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Mirosława Wandachowicz

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2016 r. w Gliwicach

sprawy E. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale R. G.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania E. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 26 stycznia 2016 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia E. K. (1) jako pracownika u płatnika składek FIRMA (...) od miesiąca października 2015 r. wynosi kwotę 3.400 zł,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej E. K. (1) kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

(-) SSR del. Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII U 515/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 stycznia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej E. G. (K.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy u pracę u płatnika składek Firma (...) stanowi od października 2015 r. kwota 1.750 zł.

Organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż płatnik składek Firma (...), w dniu 01.11.2007 r podpisał z E. G. umowę o pracę na czas określony od 01.11.2007 r do 31.12.2012 r, w dniu 01.01.2013r na okres od dnia 01.01.2013r do 31.12.2020, r na stanowisku pracownika administracyjno- biurowego, w pełnym

wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pismem z dnia 25.06.2015r E. G. (K.) zwróciła się do płatnika składek o zmianę etatu w wymiarze 1/2 etatu. W dniu 01.07.2015 r sporządzono aneks do umowy o pracę ustalając dla ubezpieczonej etat w wymiarze 1/2 oraz wynagrodzenie w wysokości 1.700 zł. Następnie w dniu 01.10.2015 r sporządzono kolejny aneks do umowy o pracę, podając rodzaj umówionej pracy: kierownik do spraw administracji i zaopatrzenia, ustalając wymiar czasu pracy-pełny etat i wynagrodzenie w wysokości 3.400 zł.

Zdaniem organu rentowego spisanie w dniu 01.10.2015 r aneksu do umowy o pracę i ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości 3.400 zł, nie miało na celu zapłaty za pracę przez nią wykonaną, ale miało stworzyć możliwość skorzystania przez E. G. (K.) z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tym bardziej, że pracownik który przejął obowiązki przez nią wykonywane pobiera wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła E. K. (1) wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na wartość odpowiadającą wysokości wynagrodzenia z umowy o pracę na kwotę 3.400 zł.

W uzasadnieniu odwołania podniosła, że biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, jej wynagrodzenie w wysokości 2.435,81 zł netto, nie było zawyżone. Zajmowane stanowisko wiązało się z wysoką odpowiedzialnością finansową.

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

R. G. na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016r. poparł stanowisko odwołującej.

Sąd ustalił, co następuje:

E. K. (1) (z domu G.) ukończyła studia licencyjne w Wyższej Szkole (...) w D. na kierunku Bezpieczeństwo Narodowe.

R. G. w ramach działalności gospodarczej pod nazwą ROM-POL prowadzi sklepy, cukiernie, piekarnie.

W dniu 01 listopada 2007 r E. K. (1) została zatrudniona w Firmie (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.12.2012 r, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 936 zł, na stanowisku pracownika administracyjno biurowego. W dniu 01 stycznia 2013 r zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020 r, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 1.600 zł.

W dniu 25 czerwca 2015 r E. K. (1) zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o zmianę etatu na 1/2, począwszy od dnia 01 lipca 2015 r, ze względów rodzinnych.

W dniu 01 lipca 2015 r zawarty został aneks do umowy na mocy którego zmniejszono wymiar zatrudnienia odwołującej na 1/2 i zmieniono wysokość wynagrodzenia na kwotę 1.700 zł.

W dniu 01 października 2015 r zawarty został kolejny aneks do umowy na mocy którego zwiększony został wymiar zatrudnienia odwołującej do pełnego etatu. E. K. (1) przyznane zostało wynagrodzenie w kwocie 3.400 zł i powierzono jej stanowisko kierownika ds. administracji i zaopatrzenia.

/dowód: akta osobowe odwołującej/

Do obowiązków odwołującej w początkowym okresie zatrudnienia należało drukowanie faktur. Wprowadzała także na fakturach informacje o ilości zamówienia. Prace wykonywała w biurze przez 8 godzin dziennie. Po pięciu, sześciu latach od zatrudnienia jej zakres obowiązków został poszerzony o sprawy kadrowe: sporządzała plany urlopów, wprowadzała do systemu komputerowego towary znajdujące się w sklepach.

E. K. (1) wielokrotnie rozmawiała z R. G. o podwyżce wynagrodzenia, na którą pracodawca nie chciał się zgodzić.

W związku z problemami rodzinnymi, E. K. (2) zaproponowała zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu. Wynagrodzenie nie uległo zmianie. W związku ze zmniejszeniem wymiaru zatrudnienia, plan dnia odwołującej był bardzo napięty i zdarzało się, że nie była w stanie wykonać wszystkich obowiązków służbowych.

/dowód: zeznania R. G. k 94, zeznania odwołującej E. K. (1) k 96/

Ostatecznie uzgodniła z R. G., że od dnia 01 października 2015 r zatrudniona będzie w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3.400 zł. Pracodawca zgodził się na podwyżkę, gdyż przekazał odwołującej wiele dodatkowych obowiązków, którymi dotąd zajmował się sam.

Od dnia 01 października 2015 r, zakres obowiązków odwołującej znacząco zwiększył się. E. K. (1) zajmowała się większą ilością spraw kadrowych: przygotowywała listy płac, dokumenty dla biura rachunkowego. R. G. w tym okresie zatrudnił 15 pracowników. Rozliczała kierowców z przywiezionych pieniędzy. Załatwiała sprawy na pocztę w urzędach. Jeździła również do sklepów prowadzonych przez R. G. zlokalizowanych w G., R., zbierała utargi, zamówienia na towar, kontrolowała pracowników, sprawdzała czy towar jest w sposób prawidłowy ułożony w sklepie, przeprowadzała wrywkowe remanenty. Sporządzała grafiki dla pracowników sklepu, rozwoziła grafiki, jeździła do hurtowni, zamawiała towar, negocjowała ceny, płaciła za faktury. Do E. K. (1) należała większość obowiązków związanych z prowadzeniem firmy.

/dowód: zeznania świadków J. B. k 53, P. D. k 55, Z. D. k 56, I. L. k 57, K. M. k 58, K. O. k 59, zeznania R. G. k 94, zeznania odwołującej E. K. (1) k 96/

Zakres obowiązków I. L. jest mniejszy niż zakres obowiązków odwołującej. I. L. zajmowała się wyłącznie wprowadzeniem towarów w sklepach.

/dowód: zeznania R. G. k 94/

W dniu 12 listopada 2015 r odwołująca trafiła do Szpitala (...) w G. z rozpoznaniem poronienia zagrażającego, podejrzeniem kolki nerkowej.

/dowód: dokumentacja medyczna odwołującej k 33, k 67 i nast./

Z momentem przejścia E. K. (1) na zwolnienie lekarskie, obowiązki odwołującej przejął R. G. natomiast I. L. przejęła obowiązki związane z fakturoowaniem.

/dowód: zeznania świadka I. L. k 57/

Według informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w G. z 04 czerwca 2016 r R. G. w zeznaniu podatkowym za 2015r.z tytułu prowadzonej działalności wykazał dochód w wysokości 558.798,65 zł.

/dowód: pismo Naczelnika US w G. k 18/

Na dzień 15 czerwca 2016 r R. G. zatrudnił 13 pracowników. Jedenastu pracowników zatrudnionych na stanowisku sprzedawcy otrzymywało wynagrodzenie w wysokości 1.850 zł, pracownik zatrudniony na stanowisku piekarza otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1.983,98 zł. a E. K. (3) zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. administracji i zaopatrzenia wynagrodzenie w wysokości 3.400 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej opisane dowody.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy, jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania odwołującej, R. G. i świadków pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały

odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Świadkowie zgodnie opisali zakres obowiązków odwołującej w okresie zatrudnienia u R. G..

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, 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 E. K. (1) obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego w Firmie (...). 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 października 2015r. w kwocie 3.400 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. ZUS powołał się na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia z uwagi na ich pozorność, a dodatkowo na ich niezgodność z zasadami współżycia 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 października 2015r. aneksu do umowy o pracę, zwiększył się znacząco zakres obowiązków E. K. (1). Odwołująca przejęła część obowiązków R. G. związanych z prowadzeniem firmy. Przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie potwierdzili, iż od października 2015 r odwołująca miała więcej obowiązków, częściej przyjeżdżała do sklepów, pobierała utarg, przywoziła grafiki, wprowadzała faktury do systemu komputerowego, przeprowadzała remanenty, sporządzała zamówienia na towar.

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 3.400 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 wprowadzie 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 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 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 nieuszczipiania środków FUS.

Jak wyżej wskazano powyżej odwołującej od października 2015r. zostały powierzone dodatkowe obowiązki związane także z prowadzeniem firmy. Obowiązki odwołującej opisane przez świadków to także obowiązki także związane z kontrolą pracowników. E. K. (1) przeprowadzała remanenty, sprawdzała ułożenie towarów w sklepach. Zakres obowiązków odwołującej od października 2015 r uległ poszerzeniu, pociągając za sobą także zwiększenie jej odpowiedzialności. Cięża dla odwołującej nie była przeszkodą i przyjęła zwiększone obowiązki pracownicze, które faktycznie realizowała do momentu w którym trafiła do Szpitala z uwagi na przeciwwskazania medyczne, nie mogła dalej pracy świadczyć.

Biorąc pod uwagę zakres obowiązków odwołującej, wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę nie została zawyżona i jest adekwatna do wymiaru ustalonego czasu pracy, powierzonych odwołującej zadań, zajmowanego stanowiska i wykształcenia odwołującej.

Strony umowy ustaliły, że ubezpieczona, będąc zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, będzie otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3.400 zł brutto. Kwota ta nie przewyższała możliwości finansowych R. G..

Wynagrodzenie nie jest wygórowane, jest bowiem niższe od średniego wynagrodzenia tak w skali kraju jak i w porównaniu do wynagrodzenia osiąganego w danej grupie zawodowej. Należy zauważyć, że odwołująca była wieloletnim pracownikiem R. G. i pierwszą podwyżkę otrzymała po 8 latach pracy. Kwota ta nie jest również wygórowana, biorąc pod uwagę aktualne koszty życia.

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia E. K. (1) jako pracownika u płatnika składek Firma (...), od miesiąca października wynosi kwotę 3.400 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz.1800).

(-) SSR del Magdalena Kimel