

Sygn.akt III AUa 355/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)

Sędziowie : SA Dorota Elżbieta Zarzecka

: SA Marek Szymanowski

Protokolant : Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 lipca 2019 r. w B.

sprawy z odwołania D. M. (1)

przy udziale zainteresowanego J. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji wnioskodawczyni D. M. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 marca 2019 r. sygn. akt IV U 851/18

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. M. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę: za grudzień 2017r. i styczeń 2018r. na 2500 złotych;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz D. M. (1) 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Marek Szymanowski

Sygn. akt III AUa 355/19

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 16 maja 2018 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe D. M. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. M. wynosi: w listopadzie 2017 r. 0,0 zł oraz w grudniu 2017 r. i w styczniu 2018 r. – 1 000 zł.

Sąd Okręgowy w Olsztynie, który rozpoznawał odwołanie D. M. od tej decyzji, wyrokiem z 7 marca 2019 r. oddalił odwołanie.

Z ustaleń Sądu wynikało, że płatnik składek J. M. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą (...) J. M. Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w S.. W jej ramach prowadzi sklep internetowy pod nazwą: (...). W 2017 r. osiągnął dochód 449 522,03 zł, który z każdym rokiem rośnie. Do ubezpieczeń jest zgłoszony od najniższej podstawy.

Odwołująca D. M. (1) posiada wyższe wykształcenie uzyskane na (...) w O., Wydział Humanistyczny, kierunek: dziennikarstwo i komunikacja społeczna. Od 2014 r. kształci się na studiach doktoranckich, dyscyplina: literaturoznawstwo. Od 2010 r. współpracuje z Gazetą (...) w O., a także z magazynem (...) in Warmia & M.". J. M. jest teściem odwołującej.

30 października 2017 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2018 r., ustalając następujące warunki: wymiar czasu pracy 1/2 etatu, wynagrodzenie: płaca zasadnicza 2 500 zł brutto miesięcznie, rodzaj umówionej pracy: pracownik obsługi sklepu internetowego, termin rozpoczęcia pracy: 1 listopada 2017 r., miejsce wykonywania pracy: ul. (...), (...)-(...) O.. Do obowiązków ubezpieczonej należała kompleksowa obsługa strony internetowej firmy (...), w szczególności: sprawdzanie pod kątem stylistycznym i ortograficznym poprawności wpisów, wstawianie i usuwanie towaru, obsługa opinii klientów sklepu, obsługa portali społecznościowych i oprawa graficzna strony internetowej sklepu.

Ubezpieczona nie kontaktowała się bezpośrednio z klientami sklepu. Jej zadaniem była pomoc w redagowaniu treści wysyłanych przez osoby za to odpowiedzialne, a ze względu na czas wspomniana pomoc w redagowaniu odbywała się przede wszystkim telefonicznie. Charakter jej pracy był zdalny, stąd obowiązki pracownicze wykonywała z miejsca zamieszkania. Wcześniej wielokrotnie pomagała płatnikowi w redagowaniu opisów i treści zamieszczanych w sklepie internetowym na zasadzie rodzinnej pomocy.

Przed zatrudnieniem skarżącej jej obowiązki wykonywał pracodawca. Przejął je również od 1 stycznia 2018 r., by od 10 lutego 2018 r. przekazać je S. M. (brat męża skarżącej). S. M. był zatrudniony u płatnika w okresie od 10 lutego 2018 r. do 9 sierpnia 2018 r. w charakterze pracownika obsługi sklepu internetowego w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 1/4 płacy minimalnej.

Odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia od 1 listopada 2017 r. Było to pierwsze zgłoszenie do ubezpieczeń. Płatnik składek wykazał podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za listopad 2017 r. w kwocie 0 zł oraz za grudzień 2017 r. i styczeń 2018 r. – 2 500 zł. Od 1 stycznia 2018 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą.

Organ rentowy zaskarżoną decyzją z 16 maja 2018 r. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe skarżącej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek na poziomie odpowiadającym minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Sąd powołał przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 18 ust. 1, art. 4 pkt 9 i art. 20 ust. 1 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.). Powołał również pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r. w sprawie III UK 7/09, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w

tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Sąd stwierdził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W ocenie Sądu istotne w sprawie było ustalenie, czy określone w umowie o pracę wynagrodzenie nie było wygórowane i nie przewyższało rażąco wkładu pracy odwołującej. Nie było – zdaniem Sądu – uzasadnionej ekonomicznie i organizacyjnie potrzeby ukształtowania wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie wynikającym z zawartej umowy, podczas gdy syn zainteresowanego oraz on sam są zgłoszeni do ubezpieczeń z najniższą podstawą wymiaru składek. Wskazuje to na nieadekwatność ustalonej dla odwołującej płacy do poziomu płac u zainteresowanego, jak też do zakresu obowiązków.

Sąd wskazał również na to, że zatrudnienie D. M. (2) było pierwszym w jej karierze zawodowej tytułem ubezpieczenia społecznego, pomimo że ma ona ukończone studia wyższe i rozpoczęty doktorat, lecz dotychczas współpracowała jedynie z lokalnymi czasopismami i w ramach pomocy rodzinnej wykonywała czynności, powierzone jej obecnie w ramach umowy o pracę.

Zdaniem Sądu zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń z wysokim wynagrodzeniem miało na celu uzyskanie odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w krótkim czasie, bowiem D. M. (1) nawiązując stosunek pracy wiedziała, że jest w ciąży.

Podsumowując, Sąd uznał, że ustalone umową o pracę wynagrodzenie nie było godziwe, sprawiedliwe i ekwiwalentne do rodzaju pracy powierzonej odwołującej i jako takie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to postanowienia umowy w tym zakresie należało uznać za nieważne.

Apelację od powyższego wyroku złożyła D. M. (1), która nie sprecyzowała zarzutów ani wniosków apelacyjnych. Z treści apelacji wynika, że skarżąca nie zgadza się z tezą, jakoby jej wynagrodzenie przekraczało granice godziwości i było nieadekwatne do zakresu obowiązków i kwalifikacji. Podniosła, że syn zainteresowanego zatrudniony w związku z jej niezdolnością do pracy ma jedynie wykształcenie średnie i nie posiada kwalifikacji i doświadczenia z dziedziny medioznawstwa. Wykształcenie wnioskodawczyni – studia magisterskie na kierunku Dziennikarstwa i (...) oraz będące na ukończeniu studia doktoranckie z zakresu medioznawstwa – były pomocne przy wykonywaniu pracy na rzecz zainteresowanego. Z tych względów zdaniem skarżącej jej wynagrodzenie było w pełni adekwatne do stanowiska, zakresu obowiązków i kompetencji.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył:

Apelacja jest zasadna. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji wadliwie przyjął, że wynagrodzenie wnioskodawczyni ustalone na 2 500 zł za pracę w wymiarze 1/2 etatu zostało w sposób sprzeczny z prawem zawyżone. Orzecznictwo sądowe daje organowi rentowemu uprawnienie do kwestionowania, czy w konkretnych przypadkach wynagrodzenie za pracę nie jest ustalone w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, szczególnie czy nie jest zawyżone w stosunku do zakresu obowiązków i kwalifikacji osoby zatrudnionej w ramach umowy o pracę. Organ rentowy powinien się przy tym kierować pojęciem „wynagrodzenia godziwego”, czyli należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma podstaw, aby uznać wynagrodzenie wnioskodawczyni za ustalone w sposób sprzeczny z tym pojęciem. Należy zauważyć, że D. M. (1) posiada bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe w kierunku przydatnym do wykonywania powierzonej jej pracy. Nazwa jej stanowiska – pracownik obsługi sklepu

internetowego – nie w pełni odpowiada wykonywanym przez nią czynnościom, które polegały na kompleksowej obsłudze strony internetowej firmy „śmieszny sklep”, w szczególności: sprawdzaniu pod kątem stylistycznym i ortograficznym poprawności wpisów, ustawianiu i usuwaniu towaru, obsłudze opinii klientów sklepu, obsłudze portali społecznościowych, oprawie graficznej strony internetowej sklepu.

Umiejętności nabyte przez skarżącą w ramach studiów dziennikarskich i komunikacji społecznej były niezwykle pomocne w budowaniu dobrego wizerunku firmy poprzez obsługę jej strony internetowej. W sprawie nie było kwestionowane, iż firma funkcjonująca pod nazwą „Śmieszny sklep” przynosi okazały dochód (jak stwierdził Sąd pierwszej instancji, za 2017 r. dochód wyniósł 449 522,03 zł i ma tendencję wzrostową). Wnioskodawczyni przyznała, że przed zawarciem umowy o pracę pomagała właścicielowi, który jest jej teściem, w prowadzeniu strony internetowej oraz sklepu internetowego.

W ocenie Sądu, w przypadku dobrze prosperującej firmy nie ma wskazań, aby wynagrodzenie osoby współodpowiedzialnej za wizerunek firmy oscylowały wokół najniższego wynagrodzenia.

Organ rentowy, z mocy utrwalonego orzecznictwa sądowego, ma prawo ingerować w ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie pracownika, o ile byłby ono rażąco zawyżone i przez to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Taki przypadek w przedmiotowej sprawie nie zachodzi. Wnioskodawczyni, osoba o wysokich kwalifikacjach zawodowych, została zatrudniona w firmie swojego teścia za wynagrodzeniem 2 500 zł w wymiarze 1/2 pełnego czasu pracy. Wynagrodzenie to jest zbliżone do średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale 2017 r. (4 516,69 zł w przeliczeniu na pełen etat). Nie jest uzasadnione twierdzenie, iż jest to wynagrodzenie rażąco wygórowane, uzasadniające zastosowanie art. 58 k.c. W takiej sytuacji organ rentowy nie może ingerować w ustalenia stron umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia, szanując zasadę swobody umów.

Należało zatem podzielić przekonanie skarżącej, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie było godziwe i adekwatne do zakresu obowiązków oraz do kwalifikacji wnioskodawczyni, jak też do sytuacji materialnej pracodawcy.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w pkt I wyroku. O kosztach postępowania Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 98 k.p.c. Wnioskodawczyni w pierwszej instancji była reprezentowana przez pełnomocnika, radcę prawnego, którego wynagrodzenie wynosi – zgodnie z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych – 180 zł; ponadto wnioskodawczyni poniosła koszt opłaty od apelacji w kwocie 30 zł.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd orzekł jak w wyroku.

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Marek Szymanowski