

Sygn. akt III U 525/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2016r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 stycznia 2016r. w Suwałkach

sprawy **J. K.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

przy udziale zainteresowanej A. D.

o ustalenie

w związku z odwołaniem J. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 9 lipca 2015 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie;**

2. **zasądza od J. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 525/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 9.07.2015r. powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 20 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. D. od 12/2014r. stanowi kwota 2.480 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu wskazał, że krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem niezdolności do pracy i wysokie wynagrodzenie wpływające na wysokość świadczenia z pracowniczego ubezpieczenia społecznego świadczy, że wysokość wynagrodzenia została ustalona J. K. wyłącznie w celu umożliwienia uzyskania wysokich świadczeń przysługujących z tytułu chorób i macierzyństwa. Okres pracy J. K. był bowiem tylko od 1.12.2014r. do 1.02.2015r., a jej wynagrodzenie ustalone zostało na kwotę 3.500 zł miesięcznie przy czym jako nowego

pracownika było najwyższym wynagrodzeniem w porównaniu do wynagrodzenia pozostałych pracowników, które oscyloowało pomiędzy kwotą 1.680 zł a kwotą 2.250 zł. Od 2.02.2014r. pozostaje natomiast niezdolna do pracy z uwagi na stan zdrowia. Wynagrodzenie więc J. K. w kwocie 3.500 zł miesięcznie było w zawyżonej wysokości i było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie odpowiadało powierzonym zadaniom J. K. jako pracownika na stanowisku pomocy administracyjnej i związanej z tym jej odpowiedzialności. Zostało ustalone na kwotę 3.500 zł miesięcznie właśnie z zamiarem uzyskania w wysokim wymiarze zasiłku chorobowego, a w późniejszym terminie również zasiłku macierzyńskiego, co zgodnie z treścią art. 83 § 1 kc, w zw. z art. 300 kp, czyni oświadczenia woli obu stron nieważnymi z mocy prawa.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powołał się w tym względzie na stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05), że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

W przedmiotowej zaś sprawie uzgodnione przez strony umowy o pracę wynagrodzenie przekraczało granice godziwości wskutek wygórowania. „Godziwość” bowiem należy odnosić nie tylko do wyrażonej w art. 13 kp zasadny godziwego (należnego, ekwiwalentnego) wynagrodzenia za pracę, ale i do ustalenia tego wynagrodzenia w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, poprzez określenie jego wysokości z pominięciem kryteriów określonych w art. 78 kp, a przy zastosowaniu kryterium „znajomości” (art. 78 § 1 kp -” 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 świadczonej pracy). Przez zasadny współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, takie jak słusność, moralność czy lojalność, a w konsekwencji postępowania godziwego, a więc właściwego, uczciwego i rzetelnego.

Ustalone więc w niniejszej sprawie pomiędzy stronami stosunku pracy wynagrodzenie w umowie o pracę z dnia 1.12.2014r. w kwocie 3.500 zł nosi cechy czynności prawnej sprzecznej z zasadami współzycia społecznego i jako takie jest nieważne w związku z treścią art. 58 § 2 kc.

W odwołaniu od tej decyzji J. K. zarzuciła jej:

1. naruszenie art. 7 kpa poprzez lakoniczne wyjaśnienie stanu faktycznego i analizę zebranych dowodów wyłącznie na korzyść organu, nie uwzględniając interesu skarżącej;
2. błąd w ustaleniach faktycznych, mających wpływ na treść decyzji, a polegający na przyjęciu, iż kwota jej wynagrodzenia została zawyżona, w momencie kiedy zajmowane przez nią stanowisko jest jedyne, a odpowiedzialność za pracę najwyższa i nieporównywalna z pracą innych. Ponadto, zatrudniona w chwili obecnej osoba na stanowisku pomocy administracyjnej na okres nieobecności skarżącej, niepełniająca wszystkich takich samych obowiązków, ma wynagrodzenie w kwocie zbliżonej do skarżącej, kwestionowanej przez ZUS;
3. sprzeczność z zasadami współzycia społecznego poprzez rażące naruszenie interesu skarżącej;

Mając to wszystko na względzie, wnosila o:

zmianę zaskarżonej decyzji w całości poprzez ustalenie, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. D. od 12/2014r. stanowi kwota 3.500 zł brutto miesięcznie,

ewentualnie uchylenie zaskarżonej decyzji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania organowi rentowemu.

W uzasadnieniu odwołania bliżej podała, że współpracę z A. D. po raz pierwszy zaczęła w 2013r. i już wtedy była zatrudniona na ¼ etatu, jej wynagrodzenie stanowiło kwotę 1000 zł brutto czego ZUS nie kwestionował, jak również

opłacanych od tej kwoty składek. Krótki okres zatrudnienia w 2013r. wynikał z tego, iż postanowiła spróbować własnych sił na rynku i otworzyła działalność gospodarczą, informując o takim zamiarze A. D..

W okresie wakacyjnym 2014r. A. D. zadzwoniła do niej i zaproponowała aby wróciła na dawne stanowisko, jednak już nie na część, a cały etat, albowiem potrzebuje osoby do pomocy, która codziennie będzie w Przedszkolu. We wrześniu 2014r. uznała, iż wróci na dawne stanowisko. Początkowo A. D. przedstawiła jej zakres obowiązków i ustaliły, że pierwsza umowa będzie na okres próbny i z wynagrodzeniem na kwotę 2480 zł brutto. Z upływem okresu zawarcia umowy okazało się jednak, iż będzie miała więcej obowiązków, a ponadto A. D. otrzymała możliwość rozbudowy P., a za tym więcej pracy dla pracownika administracji. Gdy w grudniu 2014r. podpisywały umowę o pracę i wtedy jej zakres obowiązków został poszerzony m.in. o administrowanie nowego budynku przedszkola i dokumentacji projektowej, zgodziła się na pracę, jednak na warunkach wyższych płacy, albowiem spoczywała na niej bardzo duża odpowiedzialność. W momencie podpisania w grudniu umowy nie wiedziała jednak, iż jest w ciąży. O tym fakcie dowiedziała się podczas wizyty u lekarza w dniu 29.12.2014r.

Ponadto, niedorzeczne jest porównywanie jej pracy z pracą innych pracowników, albowiem zakres ich obowiązków i odpowiedzialności jest zupełnie inny niż jej. Nie można porównywać opieki nad dzieckiem do odpowiedzialności za prawidłowość pracy całej P., jej finansów i dokumentacji. Jak również „śmieszne” jest porównywanie pracy kucharzy, bądź pomocy nauczyciela do pracy administracyjnej. Jak zostało przedstawione w piśmie do ZUS zakres jej obowiązków był na tyle szeroki, iż zarówno zdaniem pracodawcy, jak i jej zasługiwał na wyższe wynagrodzenie. Tworzenie dokumentacji, regulaminów, działalność w Systemie Informacji Oświatowej, jak również kontrola nad finansami i prawidłowością pracy placówki (m.in. poczta, zakupy, zamówienia, rozmowy z rodzicami), a w momencie nieobecności dyrektora – pełnienie jej obowiązków zasługuje na adekwatne wynagrodzenie. Jej też praca wymagała ciągłego podnoszenia kwalifikacji.

Wezwana do udziału w sprawie A. D. podtrzymała w pełni stanowisko i wyjaśnienia odwołującej się J. K..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie uzasadniając jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:

Odwołania za uzasadnionego uznać nie można było.

Nie można bowiem było w sprawie podzielić stanowiska odwołującej się i zainteresowanej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej się z tytułu świadczonej pracy na rzecz zainteresowanej powinna wynosić kwotę 3500 zł miesięcznie.

Na wstępie wskazać odwołującej się i zainteresowanej należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. (III UK 7/09), 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kwestia tego, że może tak czynić i w odniesieniu do pracodawców publicznych, jak i prywatnych, w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wszystkich sądów jest przesądzona. Tak bowiem wypowiedział się Sąd Najwyższy chociażby też i w wyroku z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 (Lex 272549) i powołanej przez organ rentowy uchwale tego sądu z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05, wskazując, 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 zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak też Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 26.11.1996r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Wskazać więc i podkreślić należy za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym na przykład w uzasadnieniu uchwały z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05 (Lex 148238), że autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę

podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 kp), zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 kc pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy również pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Taka konstatacja prowadzi do wniosku, iż godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

Sąd Okręgowy w Suwałkach w pełni takie stanowisko Sądu Najwyższego z racji jego autorytetu akceptuje, zwłaszcza że ma takie same oparcie w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Z tych też więc wszystkich względów, podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne odwołującej się J. K. ustalić należało, zgodnie ze stanowiskiem organu rentowego, na kwotę 2.480 zł miesięcznie.

Nie ma bowiem żadnego uzasadnienia, aby było wyższe jako młodego pracownika (wówczas 27 lat), bez większego doświadczenia zawodowego w zakresie pracy pomocy administracyjnej w pełnym tego słowa znaczeniu. Jak przecież wyjaśniła wcześniej, poza pracą na 1/4 etatu u zainteresowanej, nigdzie na takim stanowisku nie pracowała. Tak należy uważać nawet jeżeli odwołująca się twierdziła, co potwierdziła zainteresowana, że była zaangażowana w pracy i bardzo pomocna. Wyższe wynagrodzenie przyjęte do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kłóciłoby się z poczuciem sprawiedliwości społecznej. Takie zaś nie może być akceptowane społecznie jeżeli ktoś w zasadzie dopiero rozpoczyna swoją drogę zawodową. Jakkolwiek więc zaangażowanie w pracy i duża ilość obowiązków odwołującej się nie uzasadniało znacznie wyższego wynagrodzenia niż pozostałych pracowników zainteresowanej A. D., która prowadzi niepubliczne przedszkole i żłobek w E. i która wskazała, że odwołująca się zastępowała ją w pracy jako dyrektora, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie J. C. (nauczycielka wychowania przedszkolnego zatrudniona przez A. D.) oraz S. M. (dostawca materiałów edukacyjnych do przedszkola i żłobka A. D.). Sąd zauważył, że świadek J. C., choć jest nauczycielem w wieku 39 lat to jej wynagrodzenie za pracę wynosi za cały etat jedynie 2.050 zł miesięcznie. Poza tym sąd i zauważył, że aż tak dużo obowiązków odwołująca się nie mogła mieć skoro, gdy poszła na zwolnienie lekarskie od 2.02.2015r. to zainteresowana sama przejęła jej obowiązki i im podołała, chociaż jak twierdziła, zatrudniła odwołującą się po to aby siebie odciążyć od pracy, gdyż w związku z nową inwestycją nie miała czasu wszystkiego dopilnować. Nowego pracownika w miejsce odwołującej się zatrudniła dopiero zgoła po pół roku i z wynagrodzeniem 2.700 zł miesięcznie brutto, który z wykształceniem administracyjnym ma doświadczenie w pisaniu projektów unijnych.

Nadto trzeba i zauważyć, że w tym samym czasie bo do lutego 2015r. odwołująca się i prowadziła swoją działalność gospodarczą w zakresie organizacji imprez sportowych i prowadzenia administracyjnego biura, zatrudniając swego męża na zlecenie, który jako nauczyciel wychowania sportowego prowadził fitness. Sama prowadziła treningi siatkówki. Z tytułu działalności gospodarczej odwołująca się płaciła jednak składkę na ubezpieczenie społeczne od najniższej podstawy. W tych więc okolicznościach przyjęcie wyższego wynagrodzenia jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne klóciłoby się tym bardziej z poczuciem sprawiedliwości społecznej. Okoliczności te prowadzą do wniosku, że zawarcie umowy o pracę 1.12.2014r. z wynagrodzeniem 3.500 zł miało na celu wyłącznie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciężą i porodem, a dotyczyło zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Mając więc powyższe na względzie, Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ §1 kpc oddalił odwołanie.

O kosztach rozstrzygnięto podstawie art. 98 §1 i 3 kpc w zw. z §11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 490).Odwołująca się przegrała sprawę winna więc ponieść koszty zastępstwa procesowego poniesione przez organ rentowy.

PW/bd