

Sygn. akt VI U 733/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Protokolant – sekr. sądowy S. S.

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2016 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołań: B. W. (1) i J. W. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 4 stycznia 2016 r., numer: (...)

w sprawie: B. W. (1) i J. W. (1)

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o podstawę wymiaru składek

- 1) zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. W. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. W. (1) w wysokości 2.500 (dwa tysiące pięćset) zł brutto miesięcznie,
- 2) w pozostałej części odwołanie oddala.

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją organ rentowy na podstawie art.83 ust 1 pkt 1 w związku z art.18 ust.1, art.20 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. W. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek B. W. (1) od 1.06.2015 r. w kwocie 1750 zł. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 4000zł. ustalone zostało w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i było za wysokie w odniesieniu do obowiązków które wykonywała ubezpieczona i dlatego umowa o pracę w tej części była nieważna.

W odwołaniu od tej decyzji J. W. (1) i B. W. (1) wnieśli o zmianę decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na kwotę 4000 zł. Zdaniem skarżących ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie na stanowisku dyrektora sprzedaży było wynagrodzeniem godziwym, odpowiadało rodzajowi, ilości i jakości wykonywanej przez J. W. (1) pracy.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:

J. W. (1) ukończyła studia w (...)r. na kierunku pedagogika o specjalności pedagogika pracy z zarządzaniem zasobami ludzkimi na (...) w B.. Przed ukończeniem studiów pracowała w krótkich okresach czasu jako przedstawiciel handlowy i ankieter na podstawie umów cywilnoprawnych.

B. W. (1) prowadzi działalność od września 2005 r. w zakresie działalności agencyjnej dla innej firmy polegającą na dystrybucji gazów technicznych a w ramach własnej działalności prowadzi sprzedaż profesjonalnych środków czystości. W 2012, 2013 r. zatrudniał w okresie wakacyjnym jedną osobę na umowę zlecenia do sporządzania ofert handlowych dla klientów. W 2014 r. B. W. postanowił rozszerzyć działalność i zająć się dystrybucją profesjonalnych środków czystości. B. W. (1) zatrudnił swoją przyszłą żonę J. Z. (W.) na podstawie umowy o pracę z dnia 15.06. (...), żeby rozwinąć swoją działalność. J. W. (1) miała kontaktować się z dotychczasowymi klientami i nawiązywać je z nowymi klientami oraz pomagać w prowadzeniu działalności. Zatrudniając J. Z., B. W. (1) miał zamiar pobrać się z nią, co nastąpiło we wrześniu 2015 r. i stworzyć model rodzinnej firmy. Odwołująca miała wyłączać płatnika składek w wykonywaniu obowiązków, w budowaniu relacji z klientami. Strony zawarły umowę o pracę w której stanowisko J. W. określono jako dyrektora sprzedaży a wynagrodzenie ustalono na kwotę 4000zł. J. W. została zatrudniona na stanowisku dyrektora sprzedaży, bo w miarę rozwoju firmy w firmie (...)W. miał powstać dział sprzedaży. Oprócz odwołującej B. W. zatrudnił dwóch pracowników G. N. na pół etatu jako kierowcę -magazyniera i na 1/4 etatu ojca M. W. również jako magazyniera za minimalnymi wynagrodzeniami. Firma (...)W. osiągała średnie zyski w poszczególnych latach, co generowało oszczędności a jej dochód pozwalał na zatrudnienie pracowników. W maju 2015 r. dochód firmy wyniósł 7657,89. J. W. początkowo obserwowała pracę męża, przysłuchiwała się jego rozmowom z klientami, uczestniczyła też w niektórych spotkaniach. Trwało to przez około dwa tygodnie. Od początku lipca 2015r. J. W. starała się pozyskać nowych klientów poprzez wyszukiwanie w internecie firm, które mogły być klientami firmy. J. W. kontaktowała się z tymi firmami i pytała jakie środki zużywają oraz umawiała się na spotkanie by przedstawić wstępną ofertę. Odwiedziła w trakcie pracy około 40 firm. Efekty jej pracy pojawiły się już po tym gdy poszła na zwolnienie. Na współpracę z firmą (...)W. zdecydowała się Firma (...) podpisując umowę na rok i firma (...). J. W. stworzyła też sporą bazę klientów. Zawierała ona dane dotychczasowych klientów i potencjalnych klientów firmy. Odwołująca uporządkowała formularz ofertowy. J. W. nie zawierała umów handlowych. Odwołująca dojeżdżała początkowo do pracy z G. położonego 35 km od I.. J. W. obowiązywał czas pracy od 7.00 do 15.00. Zakres czynności odwołującej został sformułowany na piśmie ale odpowiadał tym obowiązkom, które miały być realizowane w przyszłości, po utworzeniu działu sprzedaży. J. W. nie brała udziału przy negocjowaniu umów, nie podtrzymywała kontaktów z konkretnymi firmami (pkt. 4 zakresu), nie dokonywała oceny możliwości sprzedażowych (pkt. 5 zakresu). Nie wykonywała także pkt. 6 zakresu, bo nie utworzono działu sprzedaży. Nie pracowała przy tworzeniu budżetu, nie zawierała umów handlowych i nie wykonywała innych obowiązków z pkt. 7 zakresu czynności. Od dnia 5.10.2015 r. J. W. stała się niezdolna do pracy. Po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie obowiązki odwołującej przejął jej mąż. Działu sprzedaży nie utworzono do tej pory. Obecnie w firmie (...)W. pracuje mąż odwołującej i jeden magazynier. Wysokość wynagrodzenia odwołującej ustalił B. W. na podstawie danych uzyskanych w internecie co do wysokości wynagrodzeń na stanowisku dyrektora sprzedaży. Ponieważ J. W. miała minimalne doświadczenie w pracy, strony umowy ustaliły jej wynagrodzenie na poziomie 4.000 zł brutto.

dowód: zeznania świadka Ł. J., G. N. –zapis rozprawy k.237, zeznania odwołujących –zapis rozprawy k.286, akta osobowe odwołującej, dokumentacja finansowa k. 34-231, medyczna k.239-274.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez odwołujących, których prawdziwości strony nie kwestionowały, zeznań stron i świadków, którym dał wiarę bowiem były zgodne i uzupełniały się wzajemnie. Odwołującym Sąd dał wiarę co do przebiegu pracy zawodowej i rodzaju czynności wykonywanych przez J. W., nie dał natomiast wiary twierdzeniom, że praca ubezpieczonej wykonywana była w zakresie uzasadniającym wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę.

Oceniając zebrane w sprawie dowody Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołania zasługiwały na częściowe uwzględnienie.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia

stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, 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. 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. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. 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. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Podsumowując należy stwierdzić, 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. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (patrz uzasadnienie wyroku SA w Krakowie z dnia 16 października 2013 r. III AUa 294/13). W wyroku z dnia 29 kwietnia 2014 r. III AUa 1136/13 S. A. w Gdańsku wskazał, iż 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. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 4000 zł. w sytuacji, w której stosunek pracy był przez ubezpieczoną realizowany w znacznie węższym zakresie aniżeli wynikałoby to z zakresu obowiązków i umowy o pracę, czemu strony umowy nie przeczyły, winno być oceniane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia

świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. W okolicznościach niniejszej sprawy nie było sporu między stronami co do faktu, że odwołująca J. W. świadczyła pracę w ramach stosunku pracy nawiązanego z B. W.. Sporna była natomiast kwota wynagrodzenia jakie strony umowy ustaliły na kwotę 4000zł, bowiem organ rentowy zakwestionował taką wysokość uznając, że właściwym i adekwatnym wynagrodzeniem dla J. W. winna być kwota minimalnego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego za właściwe i godziwe w okolicznościach niniejszej sprawy uznać należy wynagrodzenie dla odwołującej J. W. (1) w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie jako w pełni ekwiwalentne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji ubezpieczonej.

Odwołująca została co prawda zatrudniona jako dyrektor działu sprzedaży i wysokość wynagrodzenia na tym właśnie stanowisku była wypadkową ustalonego przez strony wynagrodzenia, ale postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem wykazało, że w firmie (...)W. dział sprzedaży nie istniał i nie powstał także po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie. J. W. nie wykonywała w istocie funkcji kierowniczej ani w pełni samodzielnej pracy do 5.10.2015 r. W ramach zatrudnienia ubezpieczona początkowo obserwowała pracę męża i uczestniczyła jedynie w niektórych spotkaniach. Od początku lipca 2015r. J. W. zaczęła dopiero pozyskiwać nowych klientów i tworzyła ich bazę zawierającą dane klientów firmy. J. W. nie zawierała jednak umów handlowych, nie zamawiała towaru ani go nie odbierała. Trzeba też podkreślić, że była to pierwsza praca ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę, która jednocześnie nie do końca odpowiadała jej kwalifikacjom. Wnioskodawczyni nie miała doświadczenia zawodowego w zakresie profilu handlowego firmy a jej czynności sprowadzały się w okresie faktycznego świadczenia pracy do czynności pomocniczych i przygotowawczych do pełnienia funkcji dyrektora sprzedaży, faktycznie ocenić je należy jako pracę asystenta B. W.. Sytuacja finansowa firmy (...)W., jakkolwiek stabilna, nie uzasadniała jednak wysokości wynagrodzenia w kwocie 4000 zł. W maju 2015 r. (i w miesiącach poprzedzających) firma generowała dochód, ale w kolejnych miesiącach dochód ten ulegał zmniejszeniu, lub utrzymywał się na niższym poziomie.

Jednakże zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne jest z dołu, czyli za wykonaną pracę. Niewątpliwie w spornym okresie ubezpieczona nie wykonywała pracy dyrektora sprzedaży i sprawowanie formalnie tego stanowiska nie może być uwzględnione przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za prace wykonywane przez asystenta na poziomie 2.500 zł brutto miesięcznie nie odbiega od istniejących w tym zakresie warunków społecznych i gospodarczych panujących na lokalnym rynku pracy. Twierdzenia B. W., że nie mógł znaleźć pracownika za niższym wynagrodzeniem na rynku pracy w okolicach I. uznać należy za niewiarygodne. Nie można jednak odmówić słuszności twierdzeniom B. W. iż zatrudnienie przyszłej żony jako zaufanego pracownika, stanowić miało inwestycję w budowę firmy o charakterze rodzinnym i stwarzać perspektywę jej stabilnego rozwoju.

Podkreślić trzeba, że jakkolwiek umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego, czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to jednak pamiętać należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień 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. Z tych względów, mając na uwadze przewidziane w przepisach art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p. kryteria i mierniki omawianego świadczenia, gdzie z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu stanowiąc też ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, Sąd Okręgowy uznał, że w realiach rozpoznawanej sprawy to kwota 2.500 zł brutto miesięcznie bezsprzecznie jest adekwatna do obowiązków pracowniczych ubezpieczonej i w żadnej mierze nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń.

Sąd Okręgowy analizując kondycję finansową pracodawcy nie podzielił argumentacji organu rentowego, ponieważ właśnie zatrudnienie ubezpieczonej (najpierw w celu wykonania prac pomocniczych, a w perspektywie doprowadzenia

do rozwoju firmy poprzez poszerzenie jej kontaktów) stanowiło swoistą inwestycję. B. W. (1) liczył, że praca ubezpieczonej przysporzy korzyści finansowych i dostarczy środków na dalsze skuteczne prowadzenie działalności gospodarczej, co zdaniem Sądu Okręgowego jest logiczne i życiowo uzasadnione. Fakt, że pozostali pracownicy zatrudnieni byli u B. W. za minimalnym wynagrodzeniem, co podnosi organ rentowy, nie ma w sprawie kluczowego znaczenia, bowiem pracownicy ci zatrudnieni byli jako pracownicy fizyczni, natomiast J. W. wykonywać miała pracę innego rodzaju i przygotowywać się do samodzielnej i koncepcyjnej pracy.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art.477¹⁴§ 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję ustalając sporną podstawę wymiaru składek na kwotę 2500 zł. a w pozostałym zakresie odwołanie jako nieuzasadnione oddalił (art.477¹⁴§ 1 k.p.c.).

SSO Ewa Milczarek