

Sygn. akt IV U 76/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2015r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołań H. S. i K. W. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

nr (...) z dnia 21 listopada 2014r. znak: (...)

o podstawę wymiaru składek

I. oddała oba odwołania;

II. zasądza od skarżących H. S. i K. W. (1) na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwoty po 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV U 76/15

UZASADNIENIE

Płatnik składek H. S., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...), zakwestionował decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w E. nr (...) z dnia 21 listopada 2014r., znak (...) - (...), którą to decyzją pozwany ustalił wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia K. W. (1) za kwiecień 2014r. na kwotę 4.000 zł (wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.400 zł oraz wyrównanie wynagrodzenia za okres od sierpnia 2013r. do marca 2014r. w kwocie 1.600 zł) i za maj 2014r. na kwotę 2.400 zł. Skarżący wskazał na uchybienia pozwanego co do sposobu prowadzenia postępowania dowodowego oraz zarzucił naruszenia prawa materialnego. Twierdzono, że podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 4.000 zł miesięcznie zostało dokonane, zanim ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży, przy czym podwyżki nie były radykalne. Wywodzono, że podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 4.000 zł było wynikiem osiągnięcia przez firmę odwołującego się świetnych wyników finansowych za IV kwartał 2013r., które były efektem pracy ubezpieczonej. W pierwszym kwartale 2014r. widać było już, że poprawa sytuacji firmy nie była jednorazowym incydentem. Z kolei podwyżka do kwoty 5.500 zł, dokonana w okresie ciąży, była efektem tego, iż skarżący chciał maksymalnie wykorzystać czas pozostały do porodu dziecka ubezpieczonej i zachęcić ją do pozostania jak najdłużej w pracy. W czerwcu 2014 roku ubezpieczona faktycznie przejęła obowiązki związane z prowadzeniem firmy, wytężona praca odbiła się jednak na jej zdrowiu i zmuszona ona była udać się na zwolnienie lekarskie. Wskazano też, że uzyskanie wyższego wynagrodzenia w wyniku wykonywania w sposób dobry i efektywny swojej pracy nie może być traktowane jako nadużycie prawa. Z pewnością nie jest to zachowanie, które można by uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Skarżący wniósł o przesłuchanie stron i świadka K. W. (2) (zięcia).

Również ubezpieczona odwołała się od tej samej decyzji. Ubezpieczona nie zgodziła się z ustaleniem pozwanego, jakoby podwyższenie wynagrodzenia było spowodowane zajęciem w ciąży. Także ubezpieczona wniosła o przesłuchanie K. W. (2).

W odpowiedzi na odwołania pozwany wniósł o ich oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Twierdzono, że podwyższenie wynagrodzenia pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego i jest nieważne z mocy prawa, za czym miały przemawiać okoliczności takie jak po pierwsze to, że dokumenty rozliczeniowe dotyczące podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 4.000 zł wpłynęły do pozwanego w dniu 5 maja 2014r., tj. już po wizycie ubezpieczonej u ginekologa w związku z ciążą w dniu 24 kwietnia 2014r., po drugie krótki okres świadczenia następnie pracy przed przejściem na zwolnienie, po trzecie to, że ubezpieczona jest córką płatnika i jego jedynym pracownikiem, a nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, po czwarte to, że płatnik za siebie wykazywał minimalną podstawę wymiaru składek (2.247,60 zł, czyli znacznie odbiegającą od podstawy wymiaru składek dotyczącej ubezpieczonej, wreszcie po piąte to, że wraz ze wzrostem wynagrodzenia ubezpieczonej od dnia 1 kwietnia 2014r. nie uległ zwiększeniu zakres jej obowiązków.

Postanowieniem z dnia 29 stycznia 2015r. sprawy z obu odwołań połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek zatrudnił od dnia 1 maja 2013r. do 31 maja 2013r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy swoją córkę K. W. (1) (ubezpieczoną), na stanowisku specjalisty techniczno-handlowego, za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto miesięcznie. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2013r. do dnia 31 lipca 2013r., również w pełnym wymiarze czasu pracy, na w/w stanowisku pracy, ale z wynagrodzeniem 2.200 zł brutto miesięcznie. Kolejna umowa została zawarta na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2013r. z wynagrodzeniem 2.400 zł brutto miesięcznie, przy czym czas pracy i stanowisko nadal nie uległy zmianie. Następnie strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków płacy ustalające, że od dnia 1 kwietnia 2014r. wynagrodzenie za pracę pracownika będzie wynosiło 4.000 zł brutto miesięcznie oraz porozumienie w sprawie zmiany warunków płacy ustalające, iż od dnia 1 czerwca 2014r. wynagrodzenie za pracę pracownika będzie wynosiło 5.500 zł brutto miesięcznie. Podwyższenia wynagrodzenia z kwoty 2.200 zł do kwoty 2.400 zł miesięcznie od dnia 1 sierpnia 2013r. nie uwzględniono. Ubezpieczona dopiero w dniu 30 kwietnia 2014r. otrzymała wyrównanie wynagrodzenia za okres od dnia 1 sierpnia 2013r. do dnia 31 marca 2014r. w kwocie 1.600 zł brutto.

Płatnik zajmuje się dostawą i montażem odbojnic przemysłowych. Do zakresu czynności ubezpieczonej Pani K. W. (1) należało m.in. prowadzenie bieżącej obsługi administracyjnej biura, obsługa klientów, wystawianie faktur VAT, kontakt z dostawcami i firmami kurierskimi oraz zastępstwo w przypadku nieobecności właściciela firmy. Zakres tych obowiązków nie uległ zmianie przy zawieraniu kolejnych umów i porozumień, jednak ilość obowiązków ubezpieczonej była zmienna, stosownie do pozyskiwanych zamówień.

Ubezpieczona pierwszą wizytę lekarską w związku z ciążą odbyła w dniu 24 kwietnia 2014r., w 5. tygodniu ciąży. Po zaprzestaniu świadczenia pracy przez ubezpieczoną, tj. od dnia 24 lipca 2014r., nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Płatnik składek wyraził zamiar zatrudnienia innej osoby od marca 2015r. Czynności ubezpieczonej przejął płatnik składek oraz mąż ubezpieczonej K. W. (2), który świadczy płatnikowi składek usługi jako przedsiębiorca.

(bezsporne, ponadto dokumenty w aktach kontroli ZUS i w aktach osobowych koperta k.35, karta ciąży, faktury i zestawienia koperta k.47, zeznania świadków K. W. (2) z rozprawy w dniu 23 lutego 2015r. i E. Z. z rozprawy w dniu 23 marca 2015r. oraz zeznania skarżących z tej samej rozprawy, także w związku z ich wyjaśnieniami z obu rozpraw)

Roczny przychód płatnika składek za 2013r. wyniósł 320.677,03 zł, a koszty – 239.644,74 zł, z czego na IV kwartał 2013r. przypadło 220.087,90 zł przychodu i 136.958,16 zł kosztów. Rok 2013r. zamknął się zyskiem w kwocie

81.032,29 zł. Przychód za I i II kwartał 2014r. wyniósł odpowiednio 127.830,06 zł i 79.347,99 zł, zaś koszty w tym samym okresie odpowiednio 135.996,74 zł i 111.881,92 zł. Rok 2014r. zamknął się stratą w kwocie 33.768,01 zł (wszystkie kwoty netto).

(bezsporne – zestawienia koperta k.47)

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie.

Co do uchybień organu rentowego przepisom procedury wystarczy wskazać, że postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych skupia się na ocenie zastosowania przepisów prawa materialnego. Wpływ na wynik procesu mogą mieć tylko takie usterki decyzji, które odbierają jej przymiot decyzji administracyjnej. Na takie błędy pozwanego się nie wskazuje.

Co do meritum sprawy trzeba wyjaśnić, że w myśl art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015r. poz. 121) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągnięty przez pracowników z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. W podstawie tej nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków. Z kolei podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pomniejszona o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego.

W niniejszej sprawie nie było kwestionowane, że ubezpieczona do marca 2014r. otrzymywała wynagrodzenie w kwotach od 2.000 zł do 2.200 zł brutto miesięcznie oraz że za okres od sierpnia 2013r. wynagrodzenie to zostało wyrównane w 2014r. jednorazowo kwotą 1.600 zł brutto, z tytułu podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 2.400 zł brutto miesięcznie. W zaskarżonej decyzji pozwany, powołując się na art. 58§2 kc, podniósł jednakże, że wynagrodzenie ubezpieczonej podwyższone od kwietnia i czerwca 2014r. do kwot 4.000 zł brutto miesięcznie i 5.500 zł brutto miesięcznie, jest wygórowane, a przez to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Dozwolone jest ocenianie wysokości wynagrodzenia za pracę przez pryzmat zasad współzycia społecznego, także u prywatnych pracodawców. Zważyć bowiem należy, że art. 13 kp, wprowadzający zasadę, iż pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, dotyczy wszystkich pracowników. Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez sytym prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz również wzgląd na interes publiczny. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 września 2012r. (sygn. III AUa 398/12, LEX nr 1223252), umowa o pracę wywołuje 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 konsekwencji ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika, ale także interesu publicznego. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składek nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Nie może przy tym rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Prawdłowo więc organ rentowy podniósł, iż 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, a więc z pominięciem zasady solidarności ubezpieczonych. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego

(zob. wyrok z dn. 09.08.2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192; uchwała SN z dn. 27.04.2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc 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 (patrz wyrok SN z dn. 19.05.2009r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, zdaniem Sądu ocena okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy prowadzi do wniosku, że pozwany zasadnie zakwestionował obie podwyżki wynagrodzenia ubezpieczonej z 2014r. i w konsekwencji zweryfikował wysokość podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

W ocenie Sądu nie zasługiwały na uwzględnienie twierdzenia płatnika składek, że wynagrodzenie zainteresowanej zostało zwiększone do kwoty 4.000 zł i następnie 5.500 zł miesięcznie z uwagi na zwiększenie jej obowiązków w związku z rozwojem rodzinnej firmy i jej dobrymi wynikami finansowymi. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało bowiem, aby zakres czynności zainteresowanej zwiększył się na tyle, aby w niepewnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa płatnika składek uzasadniał ustalenie jej wynagrodzenia w wysokości przewyższającej dotychczasową stawkę ostatecznie dwuipółkrotnie. Jednocześnie następstwo czasowe pomiędzy zajęciem ubezpieczonej w ciążę w kwietniu 2014r. i zgłoszeniem do pozwanego zwiększenia podstawy wymiaru składek w maju 2015r. wskazuje, że podwyżka wynagrodzenia do kwoty 4.000 zł miesięcznie była antydatowana, a więc dokonana w jedynie w celu uzyskania przez ubezpieczoną niezasadnie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Należy podkreślić przede wszystkim to, że wynik finansowy płatnika składek za I kwartał 2014r. nie uzasadniał zgłaszanego przez niego optymizmu w ocenie finansów przedsiębiorstwa. Wręcz przeciwnie – strata za ten okres, wynosząca 8.166,68 zł netto, przy obrotach wyraźnie mniejszych niż w IV kwartale 2013r., skłaniała do daleko posuniętej ostrożności w zakresie dalszego zwiększania zobowiązań. Nie sposób też pominąć, że strata za II kwartał 2014r. była jeszcze większa i wyniosła aż 32.533,93 zł. Była przy tym szczególnie wysoka w maju 2014r. (22.104,41 zł), a więc w miesiącu bezpośrednio poprzedzającym drugą ze spornych podwyżek wynagrodzenia. Bez znaczenia w ocenie Sądu jest to, czy płatnik składek zwiększył w tym samym okresie zapasy materiałów, skoro obiektywnie wynik jego działalności był wówczas negatywny, a środki na wypłatę wynagrodzenia pracownikowi należało zapewniać na bieżąco, a nie dopiero z przyszłej i niepewnej sprzedaży. Warto też dodać, że wprawdzie rok 2013 płatnik składek zakończył z zyskiem, trzeba jednak mieć na względzie, że z zysku tego płatnik składek musiał nie tylko się utrzymać, ale i zapewnić środki na pokrycie ewentualnej przyszłej straty – tym bardziej, że, jak sam wyjaśnił, nie był pewien, czy dobry wynik finansowy będzie się utrzymywał w 2014r.

Za niezgodny z doświadczeniem życiowym należy uznać argument płatnika składek, będącego przecież ojcem ubezpieczonej, a więc osobą dbającą o zdrowie i córki i przyszłego wnuka, że przy drugiej podwyżce chciał skłonić ubezpieczoną do jeszcze bardziej intensywnej pracy. Logiczne byłoby w takiej sytuacji, że to płatnik składek odciąży ubezpieczoną. Należy nadto zauważyć, że skoro płatnik składek zatrudniał jednocześnie i ubezpieczoną i jej męża (zięcia jako przedsiębiorcę), nie ma podstaw argumentu płatnika o konieczności dalszego znacznego zwiększenia ilości obowiązków przypadającej na ubezpieczoną. Przeciwnie już w dacie pierwszej z kwestionowanych podwyżek część pracy w przedsiębiorstwie płatnika była wykonywana przez K. W. i musiała to być znacząca część pracy, skoro płatnik składek akceptował z tego tytułu faktury nawet na kwoty przewyższające 10.000 zł (zeznania K. W. od 01:26:33).

Nie ma znaczenia też i to, że wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł czy 5.500 zł brutto miesięcznie jest obiektywnie niewysokie. Istotna jest skala podwyżki w kontekście okoliczności towarzyszących, a ta była nieuzasadniona, szczególnie w świetle sytuacji finansowej płatnika składek. Podobne stanowisko wyraził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 24 listopada 2014r. w sprawie III AUa 453/14, w którym zgodzono się ze stanowiskiem organu rentowego w zbliżonym stanie faktycznym, kwestionującym podwyższenie wynagrodzenia córki płatnika składek z minimalnego do kwoty 5.000 zł miesięcznie.

W świetle powyższego w ocenie Sądu płatnik składek nie wykazał, aby zachodziły przesłanki uzasadniające tak znaczną podwyżkę wynagrodzenia ubezpieczonej. Zdaniem Sądu wynagrodzenie to zostało podniesione do kwoty nadmiernej i przekraczającej granicę płacy słusznej i sprawiedliwej, a jedynym celem skarżących było uzyskanie przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, kosztem innych uczestników tego systemu, a więc z pominięciem zasady solidarności ubezpieczonych. Zasadnie więc pozwany przyjął, że podstawą wymiaru składek skarżącej powinna być co do zasady nadal kwota 2.400 zł brutto miesięcznie. Z tych też względów Sąd uznał, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu i odwołanie oddalił, stosownie do art. 477¹⁴§ 1 kpc (pkt I. wyroku).

O kosztach orzeczono w oparciu o art. 98 ust. 1 i 3 kpc, art. 108 ust. 1 kpc oraz §6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 490; pkt II. wyroku), zasądzając od skarżących na rzecz pozwanego kwoty po 60 zł stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego.