

Sygn. akt IV U 784/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Protokolant: stażysta Anna Barcikowska

po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2016r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania D. S. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 08/05/2015 r. decyzja nr (...) znak: (...)

z udziałem D. C.

o wysokość podstawy wymiaru składek

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 784/15

UZASADNIENIE

D. S. (1) wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 8.05.2015., którą to decyzją Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że wskazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. S. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek D. C. wynosi:

- za X, XI, XII 2014r. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe - 1680 zł.;

- za I 2015r. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe – 233,33 zł.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniósł o jego oddalenie.

D. C., jako strona postępowania, wniosła o uwzględnienie odwołania.

Sąd ustalił i zważył co następuje :

D. C. od 1999r. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest prowadzenie biura rachunkowego, którego siedziba zlokalizowana jest w L.. D. C. prowadziła również filię swojego biura w (...). W ramach prowadzonej działalności zatrudnia pracowników, aktualnie jedną osobę w wymiarze 1/2 etatu i 3 osoby w wymiarze 1/4 etatu.

Pracownicy legitymują się wyższym wykształceniem ekonomicznym lub administracyjnym i uzyskują wynagrodzenie w wysokości najniższej krajowej (odpowiednio pomniejszonej do wymiaru czasu pracy).

D. S. (1) została zatrudniona przez D. C. na umowę o pracę od 1.04.2014r. na czas określony do 30.09.2014r. w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu z wynagrodzeniem 420 zł.

Do obowiązków D. S. (1) należało wykonywanie przelewów w systemie komputerowym, wypełnianie druków i składanie przelewów na pocztę, zawoziła też umowy i dokumenty klientom.

D. S. (1) ukończyła liceum profilowane o kierunku ekonomiczno-administracyjnym, ma wykształcenie wyższe w zakresie pedagogiki wczesno- szkolnej.

/dowód: okoliczności bezsporne, nadto zeznania D. S. (1) 00:41:43 nagrania z rozprawy 2.02.2016r. i zeznania D. C. 00:44:02 nagrania z rozprawy 2.02.2016r./

W dniu 1.10.2014r. D.C. i D. S. zawarły umowę na czas nieokreślony, z której wynikało, że D. S. (1) zostaje zatrudniona jako pracownik biurowy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 3000zł brutto, a miejsce pracy określono jako (...).

D. S. (1) nie otrzymała zakresu obowiązków, a jak wynika z zeznań zarówno ubezpieczonej jak i D.C. do jej zadań należeć miało nadzorowanie pracownika filii biura w (...).

(...) oddalone jest od L., tj. miejsca zamieszkania ubezpieczonej oraz siedziby (...) biura (...)C. ok. 224 km.

D. S. (1) miała jeździć do (...) własnym samochodem, z tymże nie miała obowiązku codziennie przebywać w (...), w jedną stronę jechała 3 godziny, w biurze przebywała od 1-4 godzin. Pracownica biura w (...) zatrudniona była do grudnia 2014r. Od stycznia 2015r. w biurze zatrudniona była stażystka, z tym że biuro nie było otwarte codziennie.

Wizyty w biurze spowodowane były podejrzeniami właścicielki biura, co do zatrudnionego w (...) nieojalności pracownika. Wizyty D. S. (1) nie potwierdziły powyższego. Za każdym razem, gdy D. S. odwiedzała biuro pracownica wykonywała swoje obowiązki.

W trakcie pobytu w biurze D. S. rozmawiała z pracownikiem M. P., piła z nią herbatę i zabierała miesięczne rozliczenia z podatku VAT, czasem też sprzątała biuro.

D. S. (1) zawierając umowę o pracę w dniu 1.10.2014r. była w ciąży. Od 6.01.2015r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W (...) urodziła dziecko.

/dowód: zeznania D. S. (1) 00:41:43 nagrania z rozprawy 2.02.2016r. i zeznania D. C. 00:44:02 nagrania z rozprawy 2.02.2016r., umowa o pracę k.15 akt rentowych/

W chwili obecnej biuro w (...) jest zamknięte właścicielka dojeżdża do niego kilka razy w miesiącu.

W dniu 13.03.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia podstaw wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za D. S. (1) od 1.10.2014r

W wyniku tego postępowania w dniu 8.05.2015r. (...) Oddział O. wydał zaskarżoną decyzję, w której stwierdził, że wskazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne D. S. (1) z tytułu zatrudnienia u D. C. wynosi za okres X, XI, XII 2014r. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe - 1680 zł. i za I 2015r. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe - 233,33 zł.

D. S. (1) nie zgodziła się z decyzją i wniosła od niej odwołanie.

W ocenie Sądu odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt1 i art. 13 pkt1 ustawy z 13.10.1998r o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 w/wym. ustawy Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z art. 41 ust 1 ustawy o SUS płatnik składek przekazuje do Zakładu imienne raporty miesięczne, po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek.

Zgodnie z art. 41 ust 13 ustawy o SUS jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. w sprawie II UZP 2/05, publik. OSNP 2005/21/338, Prok.i Pr.-wkł.(...), Wokanda 2005/9/22, Biul. S.N. 2005/4/27, zgodnie z którym nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, 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.

W powołanej uchwale Sądu Najwyższego w sprawie II UZP 2/05 wskazano, iż ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurystyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak 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. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ 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. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku T.K. z dnia 26 listopada 1997 r. w sprawie U 6/96, publik.

OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok S.N. z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 465/99, publik. OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Wskazać przy tym należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przysługuje kompetencja do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia.

D. S. (1) kwestionując zaskarżoną decyzję organu rentowego twierdziła, że zwiększone wynagrodzenie wynikało ze zwiększonych i bardziej odpowiedzialnych obowiązków, znacznej odległości jaką pokonywać miała do nowego miejsca pracy, do którego miała dojeżdżać samochodem. Wynagrodzenie w części miało zrekompensować koszty dojazdu.

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżąca w żaden sposób nie wykazała, aby wynagrodzenie w kwocie 3.000,00 zł odpowiadało rodzajowi wykonywanej przez nią pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniła ilość i jakość świadczonej pracy.

D. S. (1) nie legitymowała się żadnymi szczególnymi kwalifikacjami, a w trakcie postępowania przed Sądem podała, iż wcześniej wykonywała w biurze jedynie proste prace polegające na wykonywaniu przelewów, wypisywaniu druków, dokonywanie przelewów w banku i dostarczaniu dokumentacji – umów klientom.

W trakcie wysłuchania informacyjnego sama przyznała, że nie ma wiedzy na temat sposobu wyliczania podatku VAT, a co więcej nie rozróżniała w jakiej formie podatkowej mogą rozliczać się podmioty prowadzące działalność gospodarczą, co zdaje się być podstawową wiedzą pracownika biura rachunkowego.

Trudno założyć, że osobie, która nie ma takiej podstawowej wiedzy powierza się kontrolowanie wykonywania pracy innych pracowników.

Dodatkowo wskazać należy, że w trakcie postępowania przed organem rentowym zarówno D. S. / wyjaśnienia - pismo k.14/, jak i D. C. /pismo k.18/ wyjaśniały, iż D. S. (1) dojeżdżała do pracy w biurze rachunkowym w (...) codziennie i świadczyła prace w godzinach od 8 do 16.

W trakcie postępowania przed Sądem obydwie zmieniły swoje wyjaśnienia twierdząc, iż D. S. dojeżdżała jedynie w niektóre dni i to jedynie na maksymalnie 4 godziny.

Zauważyć przy tym trzeba, że D. S. w zasadzie nie potrafiła przed Sądem wyjaśnić jakie czynności wykonywała w biurze w (...), ogólnikowo wskazując, że sprawdzała pracownicę, piła z nią kawę i zabierała dokumenty.

Z tych ogólnikowych wyjaśnień nie wynika na czym miało polegać nadzorowanie pracy pracownika zatrudnionego w (...).

Z wyjaśnień pracodawcy, tj. D. C. nie wynika, aby nadzór ten przyniósł jakieś oczekiwane efekty, albowiem pracownik biura odszedł z pracy zabierając część klientów.

D. S. (1) twierdziła, przed Sądem, że w każdym miesiącu jechała do (...) 6-7 razy na co wydawała ok. 600-700 zł.

W ocenie Sądu eksponowanie szczególnej dyspozycyjności i predyspozycji zawodowych D. S. (1) nie potwierdziły żadne dowody, a powyższa kreacja czyniona była, zdaniem Sądu jedynie na potrzeby przedmiotowego postępowania.

Trudno też dać wiarę wyjaśnieniom stron stosunku pracy, że zwiększona stawka wynagrodzenia miała rekompensować koszty paliwa.

Racjonalny pracodawca, który zatrudnia pracownika poza miejscem głównej siedziby, do której pracownik dojeżdżać musi codziennie nadzoruje koszty dojazdu i zapewne, co znane było D. C. wlicza takie koszty w koszty prowadzenia działalności.

Trudno też tłumaczyć zwiększone wynagrodzenie szczególnymi obowiązkami w sytuacji gdy, jak wynika z wyjaśnień D. S., nie legitymowała się ona szczególnymi umiejętnościami, wręcz posiadała najniższe kwalifikacje spośród zatrudnianych pracowników, którzy legitymowali się wyższym wykształceniem ekonomicznym lub administracyjnym. Trudno też założyć, by racjonalne było powierzenie czynności koordynacyjnych i kontrolnych osobie której jak się wydaje miała mniejsze kwalifikacje niż osoba kontrolowana i koordynowana. W sytuacji gdy D. C. miała wątpliwości co do lojalności swojego pracownika zapewne czynności kontrolne wykonywałaby osobiście.

Dodatkowo zwrócić należy uwagę na postawę D. C., która co sama przyznała, zatrudnia oficjalnie pracowników biura w wymiarze $\frac{1}{4}$ i $\frac{1}{2}$ etatu w sytuacji gdy nie odpowiada to rzeczywistości, bo pracownicy pracują dłużej. Znamienne jest, że umowa o pracę na pełny etat, z wynagrodzeniem przewyższającym wynagrodzenie innych pracowników zostało zawarta jedynie z pracownicą, która była w ciąży i która nie wykonywała w rzeczywistości pracy w wymiarze pełnego etatu, co sama przyznała wskazując, iż prace świadczyła jedynie 6-7 dni w miesiącu.

D. C. nie wykazała, aby w jakiś konkretny sposób na bieżąco kontrolowała D. S. (1) co do czasu i zakresu wykonywanych przez nią obowiązków, co budzi wątpliwości co do tego iż czynności jej wykonywane były w reżimie stosunku pracy.

W tym miejscu wskazać należy, że nie ma zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, nawet za wysokim wynagrodzeniem. Nie może jednak znaleźć akceptacji Sądu, sytuacja gdy strony zawierają takie umowy, nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy w wymiarze i za wynagrodzeniem określonym w umowie, a ich celem jest jedynie umożliwienie ciężarnym uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie skarżąca nie zakwestionowała skutecznie stanowiska organu rentowego, który w sposób przekonywujący argumentował zasadność zakwestionowanej przez ubezpieczonego decyzji o ograniczeniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne pracownika.

W tym miejscu wskazać należy dodatkowo, że zakres procedowania przez Sąd Ubezpieczeń społecznych wyznacza przedmiot zaskarżonej decyzji.

Oznacza to, że przedmiotem orzekania nie może być samo podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę, choć nie sposób nie zauważyć, że okoliczności sprawy, w tym składanie przez D. S. (1) i D. C. w trakcie postępowania administracyjnego i sądowego sprzecznych wyjaśnień, co do zakresu obowiązków oraz wymiaru świadczenia pracy budzą duże wątpliwości Sądu co do pozorności tej umowy.

W świetle powyższych okoliczności przyjąć należy, że organ rentowy zasadnie przyjął, że ustalenie we wskazanym okresie zatrudnienia D. S. (1) wynagrodzenia za pracę na poziomie 3.000,00 zł miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok S.N. z dnia 04 sierpnia 2005 r. w sprawie II UK 16/05, publik. LEX nr 182776).

Wobec ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń/art. 58ust 2 kc. w zw. z art. 300 kp./, zdaniem Sądu organ rentowy prawidłowo przyjął, jako podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne D. S. (1) w okresie jej zatrudnienia przez D. C. od dnia 1.10.2014r. w wysokości 1680 zł.
tj. minimalne wynagrodzenie pracowników.

Mając powyższe na uwadze, Sąd z art. 477¹⁴ §1 k.p.c., oddalił odwołanie.