

Sygn. akt VIII U 1888/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Janina Kościelniak
Protokolant:	Kamila Niemczyk

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2015 r. w Gliwicach

sprawy M. S. (S.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanego P. T.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 11 sierpnia 2014 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. T. od 1 lutego 2014 r. wynosi 4.500 zł (cztery tysiące pięćset złotych) brutto,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz ubezpieczonej M. S. (S.) kwotę 1.200 zł (jeden tysiąc dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Janina Kościelniak

Sygn. akt VIII U 1888/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11.08.2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., na podstawie art. 38 ust. 1, art. 83 ust.1, art. 6 ust. 1 pkt.1, art. 11 ust. 1, art. 12 i art.13 pkt. 1, art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych stwierdził, że od 01.02.2014r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonej M. S. (S.) wynosi 1.680,00zł brutto za pełny miesiąc.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczona M. S. (1) od 1.02.2013r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik przez płatnika składek P. T. z wynagrodzeniem: od 1.02.2013r. w wysokości 800zł., od 1.01.2014r. w wysokości 840zł, a od 1.02.2014r. w wysokości 4.500zł.

W związku z urodzeniem dziecka ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego za okres od 17.05.2014r. do 15.05.2015r.

W ocenie organu rentowego, w przypadku ubezpieczonej doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego i krótkotrwale wykonywania umowy o pracę za bardzo wysokim wynagrodzeniem, z uwagi na szybką niezdolność do pracy, nie może być postrzegane jako etyczne i uczciwe wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. W efekcie przeciętny stosunek wysokości świadczenia ubezpieczonej do wniesionej składki, pozostaje w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń, biorąc pod uwagę okres opłacania składek. Zmierza to bowiem wprost do świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z tego systemu kosztem pozostałych ubezpieczonych, partycypujących w tworzeniu funduszu chorobowego, którzy pokrywaliby w zasadzie w całości wydatki związane z wypłacanym zasiłkiem, gdyż wkład samej ubezpieczonej M. S., wyrażający się składkami na ubezpieczenie chorobowe opłaconymi z tego tytułu, był bardziej niż marginalny.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona M. S. (1) domagając się jej zmiany poprzez ustalenie, że od dnia 01.02.2014r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ubezpieczonej wynosi 4.500,00zł brutto za pełny miesiąc oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ubezpieczona wskazała, że zawarcie aneksu do umowy o pracę ubezpieczonej, na podstawie którego zmianie uległa wysokość jej wynagrodzenia, było spowodowane zmianą stanowiska pracy ubezpieczonej, a tym samym znacznym zwiększeniem zakresu jej obowiązków.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji podnosząc nadto, iż organ rentowy nie podważa istnienia od dnia 01.02.2013r. stosunku pracy, ale organ rentowy powziął wątpliwości co do podwyższenia podstawy wymiaru dla ubezpieczonej w momencie, kiedy ubezpieczona była w szóstym miesiącu ciąży i wiadomo jest, że wysokość podstawy wymiaru składek będzie wpływała na wysokość uzyskiwanego przez ubezpieczoną zasiłku macierzyńskiego.

Sąd ustalił, co następujący stan faktyczny:

Zainteresowany P. T. prowadzi działalność gospodarczą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...) od 2010r. w formie sklepu przy ul. (...) w Z. (do grudnia 2013r.) oraz baru (...) w Z. przy ul. (...), który został uruchomiony w 2010r., kilka miesięcy po otwarciu sklepu.

Z powodu powstania w sąsiedztwie konkurencji w postaci sklepu (...), zainteresowany zamknął sklep w grudniu 2013r. i następnie, w styczniu 2014r., otworzył lombard w Z. przy ul. (...), prowadzeniem którego zajął się osobiście.

Ubezpieczona ma wykształcenie zasadnicze zawodowe o kierunku handlowym.

Od 01 lutego 2013r. ubezpieczona podjęła zatrudnienie u zainteresowanego w prowadzonym przez niego sklepie w Z. przy ul. (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 29.01.2013r., w połowie wymiaru czasu pracy, na stanowisku kasjera – sprzedawcy, z wynagrodzeniem w wysokości 800,00zł brutto, a od 1.01.2014r. w wysokości 840 zł. Brutto. Na tym stanowisku ubezpieczona pracowała do 31.01.2014r.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 1.02.2014r. ubezpieczona od 01 lutego 2014r. objęła stanowisko menagera lokalu (...) w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4.500,00zł brutto.

Zainteresowany osobiście zajmował się zarządzaniem baru (...), jednakże otwarcie lombardu, którego prowadzenie w początkowym okresie, wymagało dużego osobistego zaangażowania zainteresowanego m.in. uczestniczenia

w szkoleniach, wyceny towarów, poznania specjalistycznych programów, zmuszony był do zatrudnienia osoby zarządzającej barem.

Początkowo stanowisko menagera zainteresowany zaproponował barmance pracującej w tym lokalu - E. W., która jednak odmówiła przyjęcia takiego odpowiedzialnego stanowiska, nie czuła się na siłach, by wykonywać pracę menagera (E. W. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w połowie wymiaru czasu pracy – wykonywała pracę od czwartku do niedzieli).

Propozycję pracy w charakterze menagera przyjęła ubezpieczona, która aktualnie jest życiową partnerką zainteresowanego, i która przed objęciem tego stanowiska uczestniczyła w rozmowach handlowych prowadzonych przez zainteresowanego, dotyczących dokonywaniu zakupów do baru, a także w rozmowach z zespołami muzycznymi.

Do obowiązków ubezpieczonej jako menagera należało: sporządzanie listy towaru – zapotrzebowania w barze, zamawianie towaru, wystawianie faktur, sprzedaż biletów na imprezy, przygotowywanie imprez w barze, zamawianie zespołów muzycznych na imprezy, obsługiwanie klientów za barem, sprawowała kontrolę nad pracownikiem.

W barze (...) organizowane są dancingi w każdy czwartek, piątek i sobotę. Dancingi trwają od godziny 17.00 do godziny 23.00 w czwartki, a w piątki i soboty od godziny 20.00 do godziny 2.00 w nocy i w te dni, a także niedziele ubezpieczona pracowała w barze w wymiarze 8 godzin. W środy ubezpieczona zajmowała się sprawami organizacyjnymi: zamawianiem towaru, umawianiem zespołów na imprezy, natomiast poniedziałki i wtorki miała wolne.

Zainteresowany zaproponował ubezpieczonej wynagrodzenie w wysokości 4.500,00zł miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia - wyższa od wynagrodzeń pozostałych pracowników - spowodowana była rodzajem powierzonego stanowiska – na poziomie stanowiska kierowniczego, wiążącego się z odpowiedzialnością za funkcjonowanie baru, tj. jego zaopatrzenie, organizację imprez tanecznych z muzyką na żywo.

Ubezpieczona faktycznie otrzymywała wynagrodzenie jw. w okresie spornym.

Działalność gospodarcza zainteresowanego w roku 2013 przyniosła przychód w wysokości 752.826,37zł oraz dochód w wysokości 38.724,54zł, która jest kwotą netto, tj. po odliczeniu składek na poszczególne ubezpieczenia, podatku a także wynagrodzeń wypłaconych pracownikom. W 2014r., w miesiącach od stycznia do maja zainteresowany uzyskał przychód w poszczególnych miesiącach w przedziale od 10.000,00zł do 25.000,00zł, w podobnych wysokościach poniósł wydatki, w związku z czym uzyskał dochód w kwotach od 7.000,00zł zysku do -11.138,20zł straty. Zainteresowany inwestował w wyposażenie lombardu, konieczny sprzęt i oprogramowanie.

Ubezpieczona obejmując stanowisko menagera była w szóstym miesiącu ciąży, pracowała do dnia porodu, nie korzystała z L-4. Ubezpieczona czuła się dobrze, nie było przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy.

Po urodzeniu przez ubezpieczoną dziecka, w dniu 16 maja 2014r., obowiązki ubezpieczonej przejął zainteresowany, a w lombardzie zatrudnił pracownika na 1/2 etatu, za wynagrodzeniem około 1.000,00zł. – M. S. (2), brata ubezpieczonej.

Powyższe Sąd ustalił w oparciu o: akta organu rentowego, w tym zawartej w nich informacji urzędu skarbowego o wysokości uzyskanego przez zainteresowanego przychodu i dochodu, dokumentację osobową ubezpieczonej, zeznania świadka E. W., ubezpieczonej i zainteresowanego (k.38 i nagranie k.40 - czas nagrania 00:11:34-01:29:40 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 18.02.2015r.).

Zgromadzony materiał dowodowy Sąd uznał za kompletny, logiczny i przekonujący, przez co mogący stanowić podstawę rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd zważył co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art.6 ust.1 pkt. 1, art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. 2013, poz. 1442 ze zm.), pracownicy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Z kolei zgodnie z art.18 ust.1 powołanej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art.6 ust. 1 pkt 1 stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 (ze wskazanymi w tym przepisie zastrzeżeniami), czyli przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Jak stanowi art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia – art.29 § 1 kp.

W myśl 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 wykonanej pracy.

Przychód z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe pracownika.

Organ rentowy, wydając decyzję o obniżeniu podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej M. S. u płatnika składek Przedsiębiorstwo Handlowo- Usługowe (...) P. T. z siedzibą w Z. podważył umowę łączącą strony w zakresie ustalonej wysokości wynagrodzenia z tytułu pracy. Organ rentowy nie podniósł zarzutu pozorności zawartej umowy o pracę.

W ocenie organu rentowego wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej zostało podwyższone w celu osiągnięcia wyższego świadczenia – zasiłku macierzyńskiego.

Sąd nie podziela takiego stanowiska organu rentowego.

Jak wykazało bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe u płatnika składek powstała potrzeba zatrudnienia osoby na stanowisko zarządzające barem (...), gdy właściciel firmy, który do czasu zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisko menagera braku sam wykonywał te obowiązki, osobiście zajął się uruchomieniem i prowadzeniem nowego punktu – lombardu, co było zajęciem czasochłonnym, wiążącym się z wyjazdami na szkolenia, nauką w zakresie obsługi specjalistycznych programów. Postępowanie dowodowe wykazało, iż zainteresowany zdecydował się zatrudnić na stanowisko menagera ubezpieczoną, gdyż znała ona sposób zarządzania barem, obowiązki z tym związane, ponieważ często była obecna przy wykonywaniu tych zadań przez zainteresowanego. Nadto ubezpieczona miała doświadczenie w pracy w handlu, także też posiada wykształcenie, a wypełnianie tych obowiązków nie wiązało się z koniecznością posiadania szczególnych specjalistycznych kwalifikacji. Niewątpliwie praca na stanowisku menagera związana była z odpowiedzialnością za funkcjonowanie baru, który był miejscem licznie uczęszczanym przez klientów, ubezpieczona odpowiadała także za podległy personel, w związku z czym, przyznane jej wynagrodzenie w wysokości 4.500,00zł nie było w ocenie Sądu wygórowane. Wynagrodzenia w takiej wysokości oscyluje niewątpliwie wokół przeciętnego, średniego wynagrodzenia w gospodarce. Firma zainteresowanego dobrze prosperuje, przynosi wysoki przychód, zainteresowany stale inwestuje w firmę, rozwija ją, w związku z czym sam dochód nie jest bardzo wysoki, ale wystarczał niewątpliwie na opłatę należnych składek oraz wynagrodzeń.

Za takim przyjęciem przemawiają jednoznacznie zeznania słuchanego w sprawie świadka, ubezpieczonej i zainteresowanego, którym Sąd dał wiarę jako przekonywującym, korelującym ze sobą, w sposób szczegółowy opisujący

przyczyny zmiany stanowiska pracy ubezpieczonej oraz zmiany wysokości wynagrodzenia, znajdujące potwierdzenie w powołanej dokumentacji firmy, przy braku dowodów na okoliczność przeciwną.

Zgodnie z treścią art. 353¹ kpc, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Nie można też pominąć faktu, iż praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście z wyłączeniem sytuacji gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących ustaw i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie (np. prawa do godnego wynagrodzenia itp.).

Sąd uznał, że wysokość wynagrodzenia odwołującej ustalona w wysokości 4.500,00 zł brutto na stanowisku menagera była adekwatna do wykonywanych przez nią obowiązków. Strony ustaliły warunki umowy o pracę w granicach prawa, zasad współżycia społecznego oraz właściwości stosunku.

W konsekwencji takiego stanowiska, Sąd na podstawie powołanych przepisów, z mocy art. 477¹⁴ § 2 kpc w pkt 1 wyroku zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. T. od 01 lutego 2014r. wynosi 4.500,00 brutto.

W pkt 2 wyroku, na podstawie art. na podstawie art.98 § 1 kpc w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j.t. Dz.U. Z 2013r., poz. 461) zasądził od organu rentowego kwotę 1.200,00zł na rzecz ubezpieczonej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, mając na uwadze wartość przedmiotu sporu w skazana przez organ rentowy oraz utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego o majątkowym charakterze spraw o wymiar składek na ubezpieczenia społeczne.

SSO Janina Kościelniak