

Sygn. akt VIII U 812/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Igor Ekert

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2017 r. w Gliwicach

na rozprawie

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z udziałem

zainteresowanej M. S.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania M. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 7 kwietnia 2017 r. **nr** (...)

1) oddała odwołanie;

2) zasądza od M. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII U 812/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 kwietnia 2017r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że odwołująca M. S. jako pracownik (...) Sp. z o.o. w G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 10 listopada 2016r. z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynoszącą w przeliczeniu na okres miesiąca minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym okresie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy zakwestionował wysokość ustalonego przez odwołującą i płatnika składek wynagrodzenia w kwocie 3.000 zł brutto, które to wynagrodzenie, zdaniem organu rentowego, było wygórowane i służyło stworzeniu dla odwołującej możliwości uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w wyższej wysokości w sytuacji, gdy: odwołująca po krótkim czasie od zawarcia umowy stała się niezdolna do pracy; osoba, która przejęła obowiązki odwołującej wykonuje pracę za dużo niższym wynagrodzeniem; sytuacja finansowa spółki oceniana na podstawie zobowiązań wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego nie potwierdza zasadności zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem wyższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W odwołaniu od powyższej decyzji sprecyzowanym na rozprawie w dniu 19 września 2017r. odwołująca M. S. domagała się jej zmiany i przyjęcia, że podstawę wymiaru składek za wyżej wymieniony okres zatrudnienia stanowi kwota 3.000 zł w przeliczeniu na okres miesiąca. Odwołująca wniosła również o zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołująca generalnie podniosła, iż wynikająca z umowy o pracę kwota wynagrodzenia nie jest wygórowana, jest adekwatna do powierzonych jej obowiązków, w tym związanych z nadzorem pracy innego pracownika, a mianowicie E. G., a także posiadanych przez odwołującą kwalifikacji. Odwołująca dodała, że umowę o pracę podpisała zanim dowiedziała się, że jest w ciąży - wcześniej w okresie niecałych dwóch lat, bo we wrześniu 2015r. i w styczniu 2016r. poroniła dwa razy. Dodała, że nie zdawała sobie sprawy z trudnej sytuacji finansowej pracodawcy.

(...) Sp. z o.o. w G. w piśmie procesowym z dnia 10 sierpnia 2017r. oświadczyła, iż przychyliła się do stanowiska odwołującej.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy wniósł również o zasądzenie od odwołującej na rzecz tego organu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 22 czerwca 2017r. organ rentowy wskazał, że wysokość składek na ubezpieczenia społeczne stanowiącą różnicę między wysokością tych składek obliczoną od wynagrodzenia w wysokości 3.000 zł a minimalnym wynagrodzeniem za pracę odwołującej za okres od dnia 10 listopada 2016r. do dnia 31 października 2017r. wynosi 4.100,76 zł.

Na rozprawie w dniu 19 września 2017r. strony zgodnie oświadczyły, że kwota ta stanowi wartość przedmiotu sporu.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) Sp. z o.o. w G. jest przedstawicielem firmy (...), to jest firmy zajmującej się sprzedażą sprzętu domowego i profesjonalnego w zakresie czyszczenia. Oficjalnym dystrybutorem tego sprzętu jest firma z K., natomiast Spółka (...) ze względów finansowych współpracowała z firmą z B., która też była pośrednikiem w sprzedaży tego sprzętu. Stąd będąc kolejnym pośrednikiem miała gorsze warunki dla ostatecznego klienta.

Odwołująca M. S. urodzona w dniu (...), w 2010r. uzyskała tytuł licencjata w (...) Wyższej Szkole (...) Wydziale Nauk Społecznych i (...), w specjalności profilaktyka i resocjalizacja. Przed zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. w G. pracowała jako kelnerka, kierownik restauracji, specjalista do spraw sprzedaży. Po raz pierwszy była zatrudniona w Spółce (...) na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 lipca 2012r. do dnia 31 lipca 2013r. na stanowisku obsługi biura - sprzedaży. Wcześniej przez trzy miesiące miała zawartą ze Spółką umowę zlecenia.

W ramach zawartej umowy o pracę odwołująca zajmowała się tworzeniem ofert handlowych dla klientów, sprzedażą towaru stacjonarnego, zamawianiem towaru, rozpatrywaniem reklamacji. Uzyskiwała wówczas najniższe wynagrodzenie. W tym czasie współpracowała z E. G., która w Spółce jest zatrudniona od dnia 7 maja 2012r. na stanowisku przedstawiciela handlowego / sprzedawcy. E. G. pracowała wówczas w terenie. Odwołująca zwolniła się ze Spółki, gdyż ta odmawiała podwyższenia jej wynagrodzenia, a nadto miała poślizgi w jego wypłacie. Następnie odwołująca prowadziła własną działalność gospodarczą w zakresie firmy sprzątającej.

W dniu 7 listopada 2016r., z inicjatywy (...) Sp. z o.o. w G. odwołująca zawarła z tą Spółką kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko pracownika biurowego – specjalisty do spraw sprzedaży, za wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł brutto i z datą rozpoczęcia pracy od dnia 10 listopada 2016r. Odwołująca miała w tym czasie zająć się pracą w biurze, a mianowicie tworzeniem bazy klientów, utrzymywaniem relacji z klientami, tworzeniem reklam, banerów, wizytówek, gdy potrafi obsługiwać programy graficzne, generalnie zając się poszerzeniem działalności firmy.

Z zakresu obowiązków odwołującej na tym stanowisku wynika, iż do jej zadań należało: obsługa administracyjna kadry zarządzającej, obsługa biura, zarządzanie pracą handlową personelu, nadzór nad dokumentacją firmową, zarządzanie kosztami sklepu, utrzymywanie prawidłowych relacji z kluczowymi klientami, odpowiedzialność za jakość obsługi klientów, obsługa klientów indywidualnych, sprzedaż w punkcie, pozyskiwanie nowych klientów – identyfikowanie potencjalnych odbiorców produktów, przygotowywanie ofert sprzedaży i przedkładanie ich klientom, przyjmowanie i realizacja zamówień, analiza możliwych kierunków rozwoju sprzedaży, nadzorowanie poziomu stanu magazynowego, zamawianie towaru i współpraca

z dostawcami, nadzorowanie zakupów, odpowiedzialność za wielkość sprzedaży i rentowność sklepu, negocjowanie umów i warunków handlowych, ewidencja dokumentacji handlowej, finansowej itp. oraz archiwizacja, monitorowanie działań konkurencji, przyjmowanie i monitorowanie reklamacji, współpraca z biurem rachunkowym – sporządzanie dokumentów dla księgowości zgodnie z procedurami, promowanie działań usprawniających sprzedaż – przygotowanie materiałów promocyjnych, odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów bhp i ppoż.

Odwołująca faktycznie wykonywała swoją pracę jako pracownik stacjonarny w punkcie Spółki w G. przy ul. (...). Od dnia 20 grudnia 2016r. stała się niezdolna do pracy w związku z zagrożeniem ciąży. Z karty przebiegu ciąży wynika, iż pierwsza wizyta lekarska w związku z ciążą miała miejsce w dniu 19 grudnia 2016r.

Po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie, Spółka z dniem 16 stycznia 2017r. zatrudniła D. Ś. na stanowisko pracownika biurowego. D. Ś. pracował w tym samym miejscu co odwołująca, wykonywał tak jak ona pracę stacjonarną, to jest zajmował się obsługą klientów indywidualnych, firm, wystawianiem faktur, sprzedażą produktów .. (...) tym czasie E. G. wykonywała pracę w terenie. D. Ś. w (...) Sp. z o.o. w G. był zatrudniony do dnia 31 marca 2017r. i jego stosunek pracy wygasł z upływem czasu na jaki został zawarty. Z tytułu wykonywania tej pracy w/w otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł brutto miesięcznie. Po zwolnieniu D. Ś. jedynym pracownikiem w Spółce faktycznie wykonującym pracę pozostała E. G., która wykonuje obecnie pracę stacjonarną oraz pracę w terenie. Z zeznań E. G. wynika,

że po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie i następnie po zwolnieniu D. Ś. pracodawca nie podniósł jej wynagrodzenia w związku z tym, że łączy obecnie dwa stanowiska. Świadek ta domagała się wyższego wynagrodzenia, ale go do tej pory nie otrzymała. Faktycznie od około trzech lat pobiera minimalne wynagrodzenie za pracę. Świadek ta dodała, że ze względu na ilość obowiązków jakie obecnie są na nią nałożone, powinno być zatrudnionych w Spółce dwóch pracowników.

(...) Sp. z o.o. w G. zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i na dzień 27 lutego 2017r. niedopłata ta wynosi:

- z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne – 11.214,44 zł za okres od 04/2016r. do 01/2017r.,

- z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne – 3.077,17 zł za okres j.w.,

- z tytułu składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 862,29 zł za okres j.w.

Z informacji Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w G. z dnia 21 marca 2017r. wynika, że (...) Sp. z o.o. w G. posiada zaległości z tytułu podatku dochodowego od wynagrodzeń pracowników PIT – 4R za 2016r.

/ dowód z: akt ZUS, akt osobowych odwołującej, D. Ś., E. G., zeznań E. G., R. B., zeznań odwołującej /

Sąd pominął dowód z zeznań B. J. i D. Ś., ponieważ pomimo prawidłowego wezwania na rozprawę w dniu 24 października 2017r. celem przesłuchania w charakterze świadka, wymienieni nie stawili się na termin rozprawy oraz nie usprawiedliwili swojego niestawiennictwa. Nadto Sąd uznał, że zgromadzony materiał dowodowy pozwala na wyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy niezbędnych do jej rozstrzygnięcia. Stąd Sąd pominął także dowód z przesłuchania w charakterze świadka A. P..

Sąd zważył, co następuje:

odwołanie M. S. nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2017r., poz.1778 ze zm.) – zwanej dalej ustawą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust. 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez odwołującą M. S. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika odwołującej (...) Sp. z o.o. G..

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony umowy o pracę z dnia 7 listopada 2016r. na kwotę 3.000 zł brutto miesięcznie, bowiem organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, iż ustalenie takiego wynagrodzenia miało na celu zapewnienie odwołującej M. S. możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży i nawet, gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast 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 osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 2 i §3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki, gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia, a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych

do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczerplania środków FUS.

Zgodnie z art. 78§1 Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Przyjmuje się, 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 uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd orzekający podzielił wątpliwości organu rentowego co do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia, które również w ocenie tut. Sądu zostało zawyżone.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, iż Sąd nie kwestionuje kwalifikacji odwołującej, jej doświadczenia zawodowego, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że odwołująca po pierwszym okresie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w G. w latach 2012 - 2013 z inicjatywy samego pracodawcy została ponownie zatrudniona w listopadzie 2016r. Sąd nie kwestionuje także powierzonego jej zakresu obowiązków, szerszego aniżeli podczas pierwotnego zatrudnienia w Spółce.

Niemniej jednak w świetle wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd uznał, że ustalone odwołującej wynagrodzenie od dnia 10 listopada 2016r. nie znajduje uzasadnienia w kondycji finansowej (...) Sp. z o.o. w G.. W świetle ukształtowanego stanowiska judykatury, przy badaniu prawidłowości wysokości wynagrodzenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy uwzględniać wszystkie okoliczności mające wpływ na ukształtowanie jego poziomu, a więc zarówno te dotyczące bezpośrednio samego pracownika np. doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, jak i pracodawcy m.in. jego sytuację finansową (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w K.z dnia 24 listopada 2016r. III AUa 651/16 Lex nr 2205903).

Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż (...) Sp. z o.o. w G. w dacie zawarcia z odwołującą spornej umowy o pracę w listopadzie 2016r. borykała się z już z problemami finansowymi, bo od kwietnia 2016r. zalegała z zapłatą składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na kwotę kilkunastu tysięcy złotych, a nadto posiadała także w tym czasie zaległości z tytułu podatku dochodowego od wynagrodzeń pracowników (informacja Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w G. z dnia 21 marca 2017r.). Wobec trudności finansowych każdy racjonalnie gospodarujący pracodawca podejmuje takie czynności, które nie generują dodatkowych obciążeń dla firmy. Tymczasem (nie kwestionując samego zatrudnienia odwołującej, ani też tego, że potrzeba jej zatrudnienia rzeczywiście istniała po stronie pracodawcy, który liczył, iż pomoże to rozwinąć z czasem działalność Spółki) wobec kondycji ekonomicznej Spółki ustalenie odwołującej wynagrodzenia na poziomie o połowę wyższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę było całkowicie nieracjonalne zwłaszcza, że pozostały w tym czasie pracownik Spółki, a mianowicie świadek E. G. zatrudniona w Spółce już od maja 2012r. pobierała właśnie minimalne wynagrodzenie za pracę. Co więcej z zeznań tego świadka wynika, że starała się ona u pracodawcy o podwyższenie wynagrodzenia, lecz bez skutku. Do chwili obecnej uzyskuje wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia, pomimo że po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie i po zwolnieniu D. Ś., jest jedynym pracownikiem w Spółce i łączy pracę zarówno tę, którą wykonywała wcześniej odwołująca, to jest pracownika stacjonarnego, jak i pracuje w terenie. Wreszcie, zwrócić również należy uwagę, że także D. Ś., który został zatrudniony w Spółce po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie uzyskiwał z tytułu podobnej pracy co odwołująca wynagrodzenie

na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z zeznań świadka E. G. wynika, że brak przedłużenia D. Ś. umowy o pracę również spowodowane było trudnościami finansowymi Spółki. Brak przedłużenia mu tej umowy spowodowało, że E. G. łączy obecnie obowiązki pracownika stacjonarnego i przedstawiciela handlowego w terenie, a ilość tych obowiązków jest tak duża, że istniałaby potrzeba przyjęcia do pracy kolejnej osoby. Taka osoba jednak przez Spółkę do chwili obecnej nie została zatrudniona, niewątpliwie z przyczyn ekonomicznych, co więcej Spółki nie było stać nawet na to, żeby E. G. podwyższyć wynagrodzenie z tytułu zwiększonej ilości obowiązków.

Reasumując, Sąd uznał, że zawarte w umowie o pracę zapisy określające wynagrodzenie odwołującej M. S. były, w opisanych wyżej okolicznościach niniejszej sprawy, sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i miały na celu umożliwienie pobierania przez odwołującą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd miał tu na uwadze też fakt, że odwołująca stała się niezdolna do pracy po krótkotrwałym, bo około miesięcznym okresie zatrudnienia. Zatem mając na uwadze treść art. 58 Kodeksu cywilnego postanowienia te należało uznać za nieważne.

W konsekwencji powyższego Sąd stwierdził, iż zaskarżona decyzja jest prawidłowa. Słusznie organ rentowy przyjął jako podstawę wymiaru składek odwołującej z tytułu stosunku pracy kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w danym okresie, gdyż tak ustalone wynagrodzenie znajduje uzasadnienie w kondycji finansowej odwołującej Spółki, spełnia przesłanki wynagrodzenia właściwego z art.78§1 kodeksu pracy.

Zajmując takie stanowisko, na podstawie uregulowań prawnych powołanych na wstępie rozważań, Sąd z mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w pkt 1 wyroku oddalił odwołanie jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt 2 wyroku na podstawie art.98 k.p.c. i art.99 k.p.c. w związku z § pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2015r., poz.1804 ze zm.) przy ustalonej wartości przedmiotu sporu jak w piśmie procesowym organu rentowego z dnia z dnia 22 czerwca 2017r. .

(-) SSO Grzegorz Tyrka