

Sygn. akt VIII U 764/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia Teresa Kalinka
Protokolant	Renata Figiel

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2022 r. w Gliwicach

sprawy A. P.

przeciwko Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale M. B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania A. P.

od decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 13 maja 2022 r. **nr** 8/22

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla A. P. z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek M. B. wynosi 5500 zł (pięć tysięcy pięćset złotych) miesięcznie poczynając od stycznia 2022 roku;
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na rzecz A. P. kwotę 3600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem kosztów zastępstwa adwokackiego.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII U 764/22

UZASADNIENIE

Decyzją z 13 maja 2022r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla A. P. z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek M. B. wynosi od 01/2022r. minimalne wynagrodzenie w przeliczeniu na okres miesiąca.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że płatnik składek nie przedstawił żadnych okoliczności, które uzasadniałyby ustalenie dla A. P. wynagrodzenia w wysokości 5 500 zł miesięcznie. Organ rentowy zaznaczył,

że nieracjonalnym jest zatrudnienie ww. z taką podstawą wymiaru składek, gdy z księgi przychodów i rozchodów za 2021r. wynika, że płatnik w 2021r. poniósł bardzo wysokie straty, pomimo korzystania z pomocy finansowej rekompensującej negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z COVID-19. Niewiarygodne jest stworzenie stanowiska kierownika, które miała zajmować A. P.,

gdy w firmie funkcjonuje już stanowisko menagera, a przez zatrudnienie odwołującej część obowiązków pełnił osobiście płatnik składek, a na miejsce odwołującej nie został zatrudniony nowy pracownik. Organ rentowy wskazał, że wynagrodzenie innych pracowników kształtowało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia i także w tej wysokości wynagrodzenie ubezpieczona pobierała u poprzedniego pracodawcy. Organ rentowy wskazał, że wszystkie okoliczności wskazują na celowe i instrumentalne działanie w ustaleniu wysokości podstawy wymiaru składek dla A. P. w celu uzyskania niewspółmiernie wysokich długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w związku z ciążą.

W odwołaniu od decyzji A. P. wniosła o jej zmianę przez uznanie, iż z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika M. B. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla A. P. wynosi od 01/2022r. – 5500 zł na okres miesiąca. Odwołująca wniosła także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. W piśmie procesowym z 10 sierpnia 2022r. odwołująca podała, że wartość przedmiotu sporu wynosi 29 880 zł (różnica pomiędzy wysokością składki od kwoty 5500 zł a wysokością składki od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia 2022r. do grudnia 2022r.).

W uzasadnieniu odwołująca wskazała, że wynagrodzenie w wysokości 5500 zł odpowiadało charakterowi wykonywanej przez nią pracy, nie było wygórowane i mieściło się w najniższych granicach płac przyznawanych na tym stanowisku, na którym ubezpieczona miała większą odpowiedzialność niż w firmie (...) Ltd.Sp.k., gdzie wykonywała pracę kelnerki. Odwołująca dodała, że powstanie niezdolności do pracy nie było planowane. Także sytuacja ekonomiczna pozwanej była na tyle dobra, że pozwalała na zwiększenie zatrudnienia.

Zainteresowana M. B. na rozprawie w dniu 29 września 2022r. oświadczyła, że popiera odwołanie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił, co następuje:

Zainteresowana M. B. od 2015r. prowadzi M. Bistro w (...) w K.. W tym samym czasie prowadziła drugą restaurację na terenie (...). W M. Bistro zarządzała sama, natomiast w drugiej restauracji zatrudniła menagera. W styczniu 2021r. zainteresowana wypowiedziała umowę (...) co do restauracji, z tym że M. Bistro nadal działa. Nadto zainteresowana od 2018r. prowadziła lokal w Galerii (...).

Odwołującą A. P. zainteresowana poznała podczas rekrutacji pracowników. Zaproponowała jej pracę w Galerii (...) z minimalnym wynagrodzeniem, gdy miała już pełną obsadę w (...). W Galerii (...) głównym produktem działalności były bajgle. W ocenie zainteresowanej odwołująca pod względem fachowości znacznie wykraczała poza poziom innych kandydatów na kelnerów. Pracę w Galerii (...) na stanowisku kelnerki odwołująca wykonywała od 1 stycznia 2020r. do 31 grudnia 2021r. Było to zatrudnienie w (...) Ltd, w której to firmie zainteresowana M. B. jest współnikiem. W połowie 2021r. zainteresowana powiedziała odwołującej, że ma plany powierzyć jej kierownicze stanowisko w M. Bistro, która to praca miała być przejściowa, bo zainteresowana szukała nowego lokalu w nowo powstających blokach w bezpośrednim sąsiedztwie (...).

Odwołująca A. P. posiada licencjat jako ratownik medyczny oraz dwuletnie studia magisterskie z zakresu zarządzania w Wyższej Szkole (...)

w K.. Przed 2020r. przez trzy lata była kierownikiem lokalu gastronomicznego. Organizowała przyjęcia weselne. W Galerii (...) odwołująca pracowała jako jeden z 5 lub 6 kelnerów pracujących na dwie zmiany częściowo się zazębiające. Odwołująca, podobnie jak pozostali kelnerzy zatrudnieni u zainteresowanej, uzyskiwała zasadnicze wynagrodzenie

w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz otrzymywała napiwki od klientów. Szef kuchni zarabia u zainteresowanej 15 000 zł miesięcznie. Zainteresowana była wtedy bezpośrednią szefową odwołującej, gdy w firmie nie był wówczas zatrudniony manager. Lokal w Galerii (...) funkcjonował do końca stycznia 2022r. Z tego lokalu odwołująca wraz z inną pracownicą W. F. przeszła do pracy w M. Bistro.

W dniu 1 stycznia 2022r. odwołująca zawarła z zainteresowaną umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2022r. do 31 grudnia 2022r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisko kierownika działu w lokalu gastronomicznym – M. Bistro (...) w K. za wynagrodzeniem 5500 zł miesięcznie. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 3 stycznia 2022r. Odwołująca uzyskała zdolność do wykonywania takiej pracy od lekarza medycyny pracy.

Z dniem podjęcia tej pracy odwołującej zmienił się zakres obowiązków.

Do obowiązków odwołującej należało zajmowanie się personelem kelnerów, których było siedmiu, ich szkoleniem i nadzorem, wystrojem sali na przyjęcia. Odwołująca tworzyła kartę win, zajmowała się kontrolą raportów kasowych, inwentaryzacją baru, zamawianiem towaru, prowadzeniem rekrutacji do baru w I dzielnicy oraz wstępną organizacją personelu tego lokalu. Równocześnie zainteresowana w tym lokalu zatrudniała managera M. S. za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, lecz zakres jej obowiązków był inny, bo do jej obowiązków było nadzorowanie głównie kuchni. Odpowiadała ona także za kontakty z klientami, prowadziła social media, robiła grafiki.

W dniu 2 stycznia 2022r. w lokalu miała być większa impreza i odwołująca ją już koordynowała. Do pracy w M. Bistro odwołująca zaczęła faktycznie przychodzić od 3 stycznia 2022r. W niektóre dni pracowała dłużej, a czasami po uzgodnieniu z szefową, wychodziła wcześniej.

Z dniem 7 lutego 2022r. ubezpieczona przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Odwołująca od wielu lat leczyła się na niepłodność. Wcześniej, bo w połowie grudnia 2021r., tj. od 16 do 31 grudnia 2021r., była na zwolnieniu lekarskim, bo wtedy

źle się czuła, miała krwawienia. Nie wiedziała wtedy, że jest w ciąży, a lekarka

ją prowadząca była przekonana, że jest to związane z leczeniem niepłodności stąd

w zwolnieniu lekarskim wpisała kod choroby N97 – niepłodność (niezapalna choroba żeńskiego układu rozrodczego).

W połowie stycznia 2022r. odwołująca zrobiła test ciążowy i wtedy okazało się, że jest w ciąży. Od początku lutego u odwołującej pojawiły się problemy zdrowotne w związku z ciążą, która okazała się ciążą wysokiego ryzyka. Problemy te uniemożliwiały wykonywanie pracy i trwały do przedwczesnego porodu, który miał miejsce w 35 tygodniu ciąży.

Odwołująca po zakończonym urlopie macierzyńskim zamierza powrócić do pracy w firmie zainteresowanej. Z zeznań zainteresowanej wynika, że na odwołującą oczekuje stanowisko kompleksowego managera lokalu w I dzielnicy.

Zainteresowaną stać było na zatrudnienie odwołującej za umówione wynagrodzenie. Działalność zainteresowanej przynosi bowiem dochód, a strata spowodowana była wysokimi kosztami, gdy zakupione zostały nowe sprzęty i był przeprowadzony remont lokalu.

Powyższe Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zawartej w aktach organu rentowego, odpisu zwolnienia lekarskiego odwołującej za okres od 16 do 31 grudnia 2021r. oraz zeznań świadków D. P., W. F., zeznań odwołującej A. P. i zeznań zainteresowanej M. B. (protokół elektroniczny

z rozprawy z 29 września 2022r. czas 00:05:14 – 01:34:40).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, zainteresowanej i odwołującej, gdyż były one rzeczowe, logiczne, zgodne ze sobą i korespondujące z treścią zgromadzonej w sprawie dokumentacji.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie A. P. zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez odwołującą A. P. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownika zatrudnionego u zainteresowanej M. B..

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony od stycznia 2022r. w kwocie 5 500 zł miesięcznie, bowiem organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, że ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia miało na celu jedynie zapewnienie odwołującej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i stąd biorąc pod uwagę art.58 k.c. umowa o pracę w zakresie dotyczącym wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia jest nieważna.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że 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 (art. 58 § 2 i §3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z 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 nieuszczipiania środków FUS.

Zgodnie z art. 78§1 kodeksu pracy 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 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, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

W tym miejscu podkreślić należy, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżanych deklaracji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05).

Na skutek przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie podzielił wątpliwości organu rentowego co do ustalonego przez strony wynagrodzenia dla odwołującej. Zeznania świadków, odwołującej i zainteresowanej, którym Sąd w pełni dał wiarę, wykazały w sposób jednoznaczny, że przyznane odwołującej od stycznia 2022r. wynagrodzenie w wysokości 5500 zł brutto odpowiadało cechom określonym w art.78§1 k.p. Z pewnością nie było ono wygórowane i było adekwatne do powierzonych odwołującej obowiązków kierownika w firmie zainteresowanej, gdy zakres czynności odwołującej na tym stanowisku uległ rozszerzeniu i także odpowiedzialność odwołującej zwiększyła się w

porównaniu do stanowiska kelnera oraz kwalifikacji odwołującej.. Do obowiązków odwołującej należało: zajmowanie się personelem kelnerów, ich szkoleniem i nadzorem, wystrojem sali na przyjęcia, kontrolą raportów kasowych, inwentaryzacją baru, zamawianie towaru, prowadzenie rekrutacji. Wynagrodzenie to odpowiadało także posiadanym umiejętnościom i doświadczeniu, gdy odwołująca od lat wykonywała pracę w branży gastronomicznej zarówno na stanowisku kelnera jaki i przez kilka lat jako kierownik restauracji, i dała się poznać zainteresowanej jako dobry i kompetentny pracownik. Odwołująca rzeczywiście od początku podjęła się wykonywania powierzonych jej obowiązków, a przejście na zwolnienie lekarskie nie było przez nią zamierzone. Odwołująca bowiem w dacie zawarcia umowy nie wiedziała, że jest w ciąży. Wprawdzie w grudniu 2021r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, lecz z uwagi na wieloletnie leczenie niepłodności przypuszczała, że dolegliwości wiążą się z prowadzonym leczeniem w tym zakresie, w czym utwierdził ją także lekarz prowadzący. Fakt ten potwierdza przedłożony do akt sprawy odpis zwolnienia lekarskiego odwołującej za okres od 16 do 31 grudnia 2021r., w którym wpisano symbol choroby N97 oznaczający niepłodność – niezapalną chorobę żeńskiego układu rozrodczego. Dopiero w połowie stycznia 2022r. u odwołującej rozpoznano ciążę, która okazała się ciążą wysokiego ryzyka i spowodowała konieczność przejścia odwołującej na zwolnienie lekarskie. Dziecko odwołująca urodziła przedwcześnie, bo w 35 tygodniu ciąży.

Zdaniem Sądu przyznane odwołującej wynagrodzenie w spornej wysokości 5 500 zł, a więc około 4000 zł netto, w żaden sposób nie odbiegało również od zarobków innych osób zatrudnionych w analogicznym charakterze na ogólnym rynku pracy, nie było też wygórowane biorąc pod uwagę zarobki innych pracowników zatrudnionych

u zainteresowanej. Z zeznań zainteresowanej wynika bowiem, że kelnerki u niej mają ustalone zasadnicze wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale ich realne wynagrodzenie miesięczne jest faktycznie wyższe z uwagi na to, że otrzymują one także napiwki od klientów. Wynagrodzenie szefa kuchni kształtuje się natomiast na poziomie 15 000 zł. Wprawdzie manager zatrudniony przez zainteresowaną ma wynagrodzenie wyliczone od minimalnego wynagrodzenia za pracę, lecz zakres obowiązków na tym stanowisku jest inny aniżeli odwołującej (manager jest zatrudniony zresztą tylko w połowie wymiaru czasu pracy), której czynności wynikające

z powierzonego stanowiska kierowniczego mają istotne znaczenie dla bieżącego działania firmy zainteresowanej i w konsekwencji także kształtowania wizerunku firmy, opinii klientów, wymagają też większej dyspozycyjności z czym wiąże się chociażby konieczność wykonywania pracy czasem przez kilkanaście godzin na dobę.

Wreszcie, Sąd miał na uwadze, że sytuacja finansowa firmy pozwalała na zatrudnienie odwołującej. Organ rentowy powołał się na fakt, że zainteresowana z działalności wykazała stratę, ale zainteresowana na rozprawie wyjaśniła, że faktycznie działalność jest dochodowa, Strata jest wynikiem nakładów poczynionych na kolejny lokal, którym ma zarządzać odwołująca.

Reasumując, okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, że dla odwołującej A. P. właściwą w rozumieniu art.78§1 k.p. od stycznia 2022r. jest podstawa wymiaru składek w wysokości 5 500 zł.

W konsekwencji powyższego, na podstawie uregulowań prawnych powołanych na wstępie rozważań, Sąd z mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję orzekając jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. w związku z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz.1800) wyliczając je od wartości sporu podanej przez odwołującą 29 880 zł, której organ rentowy nie kwestionował.

(-) sędzia Teresa Kalinka