

Sygn. akt IV U 209/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2015 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Ewa Czernecka-Kozak

Protokolant: Małgorzata Olesiak

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2015 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

odwołania A. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

z dnia 19 grudnia 2014 roku znak: (...)

w sprawie A. D.

przy udziale A. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o wysokość podstawy wymiaru składek

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 209/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 7 października 2015 roku

Decyzją z dnia 19 grudnia 2014 roku znak:(...) wydaną na podstawie art. 83 ust.1 pkt 3, art. 68 w zw. z art. 6 ust.1 pkt 1 oraz art. 11 ust.1, art. 12 ust.1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust.1, art. 20 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 z późn. zm.), art. 79, art. 81 ust.1 i ust.6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach pieniężnych opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U.nr 210, poz. 2135 ze zm.) oraz art. 300 kodeksu pracy w zw. z art. 58 § 2 k.c. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. stwierdził, że podstawa wymiaru składek A. D. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. K. wynosi: we wrześniu i październiku 2012 roku 1500 zł (na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe), 1294,35 zł (na ubezpieczenie zdrowotne), w listopadzie 2012 roku 600 zł (na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wpadkowe), 1294,35 zł (na ubezpieczenie zdrowotne), w grudniu 2012 roku 0,00 zł (na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe), 647,18 zł (na ubezpieczenie zdrowotne).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że A. D. została zatrudniona na stanowisku pracownika do spraw biurowych przez A. K. w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2012 roku do 30 września 2012 roku na

okres próbny za wynagrodzeniem 3500 zł brutto, a od 1 października 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4000 zł na czas nieokreślony. Ubezpieczona od 13 listopada 2012 roku do 13 kwietnia 2013 roku nie świadczyła pracy z powodu choroby, od 14 kwietnia 2013 roku do 12 kwietnia 2014 roku przebywała na zasiłku macierzyńskim, a od 14 kwietnia 2014 roku na urlopie wychowawczym. Organ rentowy ustalił, że przed zgłoszeniem A. D. do ubezpieczeń społecznych A. K. nie zatrudnił pracownika do spraw biurowych, a po 13 listopada 2012 roku (tj. od dnia, od którego ubezpieczona nie świadczy pracy) nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce. Fakt ten, zdaniem ZUS, wskazuje na zamiar stworzenia warunków koniecznych do uzyskania prawa do wyższych świadczeń wynikających z ubezpieczenia chorobowego, a nie faktyczną potrzebę świadczenia przez ubezpieczoną pracy z wynagrodzeniem 4000 zł. Organ rentowy wskazał, że wynagrodzenie A. D. wyraźnie odbiega od wynagrodzeń pozostałych pracowników płatnika i jest ono nieuzasadnione w świetle kwalifikacji i doświadczenia zawodowego ubezpieczonej. W ocenie organu rentowego jedynym celem przyznania wynagrodzenia na takim poziomie było uzyskanie wyższego zasiłku chorobowego. Organ rentowy uznał zatem, że istnieją podstawy do obniżenia podstawy wymiaru składek A. D. do wysokości minimalnego wynagrodzenia miesięcznego obowiązującego w 2012 roku tj. do kwoty 1500 zł.

Od powyższej decyzji odwołanie wniosła A. D. wnosząc o jej zmianę poprzez przyjęcie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi kwota wskazana w umowie o pracę. Odwołująca podniosła, iż wynagrodzenie jakie otrzymywała w pełni odpowiadało charakterowi wykonywanej przez nią pracy. Na jego wysokość wpływał również fakt, iż praca ta była świadczona z dala od domu i wiązała się z częstym przemieszczaniem się oraz trudnymi warunkami lokalowymi (wykonywana była bowiem w kontenerach socjalnych na placach budów prowadzonych przez firmę). Pracodawca - ze względu na brak zainteresowania ze strony potencjalnych pracowników - chcąc zatrudnić pracownika na w/w stanowisku zmuszony był ustalić wynagrodzenie w rzeczonyj wysokości. Zdaniem odwołującej nie można zgodzić się ze stwierdzeniem organu rentowego, iż płaca jaką otrzymywała rażąco przewyższała jej wkład pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podkreślił, że w jego ocenie istnieją przesłanki do zakwestionowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne A. D. i uznania, że umowa o pracę w części dotyczącej ustalenia wynagrodzenia dotknięta jest nieważnością. Zdaniem organu rentowego zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę przez pracownika za bardzo wysokim wynagrodzeniem w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 36 ust.4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2014.159 j.t.). Z uwagi na fakt, iż postanowienie umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę zmierzało do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego należało ocenić je jako nieważne przez sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. W tym stanie rzeczy rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonej decyzji, w ocenie ZUS, jest prawidłowe.

Płatnik składek A. K. nie zajął żadnego stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. D. jest z zawodu pielęgniarką oraz technikiem administracji. W okresie od 20 czerwca 1996 roku do 14 listopada 1996 roku była zatrudniona w Zakładzie Produkcyjno - Handlowo - Transportowym S. D. w B., gdzie zajmowała się prowadzeniem dokumentacji i rozliczeń zakładu. Następnie pracowała w gospodarstwie rolnym, w związku z czym była ubezpieczona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

dowód: świadectwo pracy k. 85 akt IV U 1226/13, decyzja KRUS k. 11 akt IV U 1336/13, zeznania odwołującej się min. od 48: 44, k. 96.

Odwołująca się została zatrudniona przez A. K. w firmie Usługi Budowlane (...) na stanowisku pracownika do spraw administracyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2012 roku do 30 września 2012 roku na okres próbny za wynagrodzeniem 3500 zł brutto, a od 1 października 2012 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4000 zł brutto. W tym czasie A. K. - z uwagi na rozmiar wykonywanych prac -

był zmuszony podjąć osobiście prace na prowadzonych budowach i potrzebował osoby, która pomogłaby mu przy sprawach biurowych na miejscu prowadzonych robót.

Zgodnie z zawartą umową A. D. podjęła pracę na terenie budów prowadzonych przez firmę (...) - w W. i S.. Miejsce jej pracy znajdowało się w kontenerze na budowie, gdzie wydzielone było zaplecze biurowe. Pracowała przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie (od 7.00 do 15.00). Do pracy wyjeżdżała wraz z mężem (który był pracownikiem fizycznym zatrudnionym w firmie (...)) w niedzielę wieczorem, a do domu wracała na weekendy w piątek wieczorem. Dojazdy odbywali na koszt pracodawcy jego samochodem. A. K. dla swoich pracowników wynajmował miejsca noclegowe. Pracownicy nie ponosili kosztów noclegów.

W 2014 roku firma (...) zatrudniała około 20 pracowników fizycznych (wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych) wykonujących prace na budowach. Pracownicy fizyczni otrzymywali minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym okresie. Oprócz odwołującej się A. K. nie zatrudniał żadnego pracownika biurowego.

A. D. świadczyła pracę na rzecz swojego pracodawcy, który ustnie przekazał jej zakres czynności. Do obowiązków odwołującej należało: wypisywanie druków delegacji dla pracowników, pilnowanie aby pracownicy podpisali się na liście obecności, segregowanie list obecności, wypisywanie kart pracy (w sytuacji gdy pracownik w ciągu jednego dnia wykonywał pracę na różnych budowach), wypisywanie zaświadczeń pracownikom, układanie faktur według dat i umieszczanie ich w segregatorach. A. D. dokonywała również bieżących zakupów potrzebnych na terenie budowy (kupowała np. rękawice, odzież ochronną drobne narzędzia, gwoździe, wodę) dostarczając to wszystko na miejsce budowy. W tym celu korzystała z udostępnionego jej przez pracodawcę samochodu. Sporadycznie – w razie nieobecności pracodawcy na terenie budowy - sprawdzała czy dostarczony towar zgadza się z zamówieniem.

A. D. pracowała do 12 listopada 2012 roku, od 13 listopada 2012 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim do urodzenia dziecka w kwietniu 2013 roku. Obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. Na jej miejsce nie został zatrudniony żaden pracownik biurowy. Czynności, które należały do zakresu obowiązków odwołującej się wykonuje pracodawca.

Wyrokiem z 5 sierpnia 2014 roku w sprawie IV U 1226/13 Sąd Okręgowy w Nowym Sączu zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 20 marca 2013 roku nr (...)(...) w ten sposób, że stwierdził, iż A. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek Usługi Budowlane (...) od dnia 1 września 2012 roku.

dowód: dokumentacja zawarta w aktach ZUS: protokół kontroli, umowa o pracę z 1 września 2012 roku, umowa o pracę z 1 października 2012 roku, listy płac za wrzesień, październik, listopad, grudzień 2012 roku, zeznania odwołującej k. 45 nagranie od 00:03:51 min., wyrok Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 5 sierpnia 2014 roku k.97 akt IV U 1226/13.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, w aktach sprawy IV U 1226/13 oraz aktach organu rentowego. Dokumenty przedstawione na stwierdzenie powyższych okoliczności zostały ocenione jako w pełni wiarygodne i prawdziwe, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. Sąd oparł się również na zeznaniach odwołującej, które korespondują ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją. Sąd uznał te zeznania za wiarygodne co do faktu zatrudnienia oraz zakresu obowiązków wykonywanych przez A. D.. Zastrzeżenia Sądu budziły jednak twierdzenia odwołującej, iż wynagrodzenie na poziomie 3500 zł, a następnie 4000 zł było adekwatne do wykonywanych zadań, kwalifikacji, doświadczenia, tzn. iż nie było zawyżone.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania była ocena czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasadnie ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz ubezpieczenie

zdrowotne dla A. D. z tytułu zgłoszenia do ubezpieczenia jako pracownika u płatnika składek A. K. od 1 września 2012 roku w kwocie odpowiadającej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. 1500 zł.

Organ rentowy w niniejszej sprawie nie podważał faktu zatrudnienia odwołującej u wskazanego w decyzji płatnika składek (powyższa kwestia została już przesądzona wyrokiem Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 5 sierpnia 2014 roku wydanym w sprawie IV U 1226/13), wskazywał natomiast, iż wysokość wynagrodzenia od dnia 1 września 2012 roku do dnia 30 września 2012 roku w kwocie 3500 zł brutto, a od 1 października 2012 roku 4000 zł brutto została ustalona wyłącznie w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, co godzi w zasady współzycia społecznego.

Na wstępie wskazać należy, 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 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. 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 o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r., poz. 121).

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. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego) jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. sygn. II UZP 2/05).

Stosownie do dyspozycji art. 78 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Ustalenie zbyt 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.

Podkreślić należy, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje 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. 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.

W niniejszej sprawie – w ocenie Sądu – ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 3000 zł a następnie 4000 zł było rażąco wysokie i nie posiadało cechy ekwiwalentności do rodzaju i charakteru świadczonej pracy. Oceniając poziom wynagrodzenia A. D. należało wziąć pod uwagę takie okoliczności jak rodzaj świadczonej pracy, jej ilość, jakość, wykształcenie, posiadane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność, ale też średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży. W tym zakresie należało uwzględnić, iż odwołująca się jest z wykształcenia technikiem administracji. Nie można też jej zarzucić braku jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego - w okresie od 20 czerwca 1996 roku do 14 listopada 1996 roku (ok. 5 miesięcy) była bowiem zatrudniona w Zakładzie Produkcyjno - Handlowo - Transportowym S. D. w B., gdzie zajmowała się prowadzeniem dokumentacji i rozliczenia zakładu. Jednakże zauważyć należy, iż był to krótki okres pracy i nie można przyjąć, iż odwołująca się zdobyła szerokie doświadczenie w pracy biurowej. Przede wszystkim stwierdzić jednak należy, że ustalony dla odwołującej się zakres obowiązków w firmie (...) nie uzasadniał tak wysokiego wynagrodzenia. Czynności wykonywane przez A. D. tj. pilnowanie aby pracownicy podpisali się na liście obecności (lista była przygotowywana przez osobę trzecią wcześniej), wypisywanie kart pracy (w sytuacji gdy pracownik w ciągu jednego dnia wykonywał pracę na różnych budowach), wystawianie delegacji (wypełnianie wcześniej przygotowanego druku), segregowanie faktur (układanie w kolejności) i umieszczanie ich w segregatorach, wypisywanie pracownikom zaświadczeń czy zajmowanie się bieżącymi zakupami potrzebnymi na terenie budowy (np. młotki, gwoździe), sporadyczne sprawdzanie dostarczanych towarów czy zgadzają się z zamówieniem nie były pracami wymagającymi specjalnych kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego. Nie były to również czynności skomplikowane, odpowiedzialne czy wymagające dużego nakładu pracy.

Podniesione okoliczności doprowadziły Sąd do przekonania, że brak jest podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie w kwocie 3500 zł (wrzesień 2012 rok) i 4000 zł (od października 2012 roku), ustalone w umowie o pracę było adekwatne do powierzonego zakresu obowiązków, przy niewielkim doświadczeniu i kwalifikacjach pracownika. W związku z tym zasadna jest ocena, iż ustalenie w okresie zatrudnienia ubezpieczonej jej wynagrodzenia za pracę zostało dokonane przez strony umowy z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wobec powyższego ustalone wynagrodzenie narusza zasady współżycia społecznego, a postanowienie umowne w tym zakresie jest nieważne (art. 58 § 2 k.c.). W ocenie Sądu zasadnie organ rentowy przyjął, że podstawa wymiaru składek odwołującej się winna wynosić 1500 zł (minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w 2012 roku). Kwota ta jest adekwatna do zakresu obowiązków odwołującej, jej doświadczenia, dyspozycyjności, charakteru, jakości i ilości wykonywanej pracy. Dodatkowo zauważyć należy, że w czasie zatrudnienia w firmie (...) odwołująca się nie pokrywała kosztów noclegów oraz kosztów dojazdów z miejsca zamieszkania do W. (wszystkie te wydatki ponosił pracodawca).

Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że wynagrodzenie A. D. na poziomie wskazanym w zaskarżonej decyzji należy uznać za godziwe i sprawiedliwe.

W tym stanie rzeczy, Sąd - na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz powołanych wyżej przepisów – oddalił odwołanie.