

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 marca 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla L. P. w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2016 roku stanowi kwota 1.850 zł. Zdaniem organu rentowego wyniki przeprowadzonej kontroli dowodzą, iż zmiany wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia L. P., następujące od września 2016 roku, zostały dokonane wyłącznie w celu umożliwienia mu uzyskania wyższych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co w świetle art. 58 § 2 k.c. stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego /decyzja, k. 75-79 akt ZUS/.

L. P. w dniu 28 kwietnia 2017 roku złożył odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej uchylenie oraz przyznanie, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu jego zatrudnienia jest kwota 3.000 zł. Skarżący zarzucił zaskarżonej decyzji naruszenie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w szczególności jej art. 4, 6, 11, 40 w zw. z art. 36 ust.1 oraz naruszenie art. 58 § 2 w zw. z art. 5 k.c. W uzasadnieniu odwołujący wskazał, że organ rentowy swoje ustalenia oparł na subiektywnych ocenach kontrolujących, a nie na faktach i dowodach, które w ocenie skarżącego potwierdzają okoliczność zawarcia umowy o pracę z rozszerzonym zakresem obowiązków pracownika. Zdaniem wnioskodawcy kontrola przeprowadzona przez organ nie była obiektywna, a zaistniała konieczność skorzystania przez pracownika ze świadczenia z tytułu choroby nie może sama w sobie stanowić podstawy poddania w wątpliwość ustaleń z pracodawcą co do jego wynagrodzenia. Skarżący zakwestionował także powołanie się przez organ na przepis art. 58 § 2 k.c. jako uzasadnienie niezgodności z prawem umowy o zmianie warunków pracy pracownika /odwołanie k. 2 – 4/.

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 5 czerwca 2017 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przytoczoną w treści zaskarżonej decyzji /odpowiedź na odwołanie k.6-8/.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

L. P. od 2012 roku prowadzi dwie kwiaciarnie. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej zatrudnia trzy osoby. Na posesji, gdzie mieści się jedna z kwiaciarni, wnioskodawca wynajmuje lokal K. R., który prowadził w nim swoją działalność gospodarczą pod firmą (...). P.H.U. (...) z zakresu wykańczania wyrobów włókienniczych (drobne przeszycia, dziurkowanie) oraz usług transportowych. Czynnosc za wynajmowany lokal wynosi 375 zł. /wydruk z (...), k. 17 akt ZUS, przesłuchanie L. P., k. 25v, 00:03:33-00:31:54, przesłuchanie K. R., k. 26v, 00:44:49-00:49:59/

W dniu 1 listopada 2014 roku L. P. zawarł z K. R. umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 grudnia 2014 roku, na podstawie której miał pracować na stanowisku kierowcy. Wnioskodawca kontynuował zatrudnienie u wskazanego wyżej pracodawcy na stanowisku kierowcy na podstawie umowy na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2015 roku. Podstawa miesięczna jego wynagrodzenia została wówczas określona na kwotę 1.750 zł. Od stycznia 2016 roku podstawa wymiaru jego składek wzrosła do 1.850 zł.

Na wniosek L. P. w dniu 1 września 2016 roku doszło do zmiany warunków jego pracy. W zawartym przez strony aneksie strony wskazały, iż wnioskodawca będzie pracował na $\frac{3}{4}$ etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 1.700 zł.

W dniu 1 października 2016 roku L. P. i K. R. podpisali kolejny aneks do umowy o pracę, przywracający wnioskodawcę do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i określający jego wynagrodzenie na poziomie 3.000 zł. Jednocześnie wskazano, iż będzie on zatrudniony na stanowisku kierowcy i przedstawiciela handlowego /umowy o pracę wraz z aneksami, wniosek wnioskodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy, k. 19-27 akt ZUS/.

Przez cały okres zatrudnienia u K. R., wnioskodawca zajmował się transportem towaru do - i ze szwalni. Mimo zmiany umowy nie przejął nowych obowiązków. Nie jeździł ciężarówką pracodawcy, nie wykonywał także zadań przedstawiciela handlowego /przesłuchanie L. P., k. 25v, 00:03:33-00:18:48, przesłuchanie K. R., k. 26v, 00:31:54-00:49:59/.

Od dnia 23 listopada 2016 roku L. P. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z planowanym zabiegiem kolana /historia choroby, karta informacyjna, k. 33-38/.

Oprócz wnioskodawcy, K. R. zatrudniał dwie szwaczki, które za swoją pracę uzyskiwały minimalną pensję /przesłuchanie K. R., k. 26v, 00:44:49-00:49:59/.

Po odejściu na zwolnienie lekarskie wnioskodawcy, nie zatrudnił nowych pracowników /niesporne/.

W 2016 roku K. R. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął stratę w wysokości 14.190,80 zł. Jego przychody w poszczególnych miesiącach kształtowały się następująco: styczeń 2016 rok – 0 zł, luty 2016 roku – 0 zł, marzec 2016 roku -24.678,03 zł, kwiecień 2016 roku – 16.412,47 zł, maj 2016 roku – 4.161 zł, czerwiec 2016 roku – 1.089 zł, lipiec 2016 roku – 882 zł, sierpień 2016 roku – 1.089 zł, wrzesień – 0 zł, październik 2016 roku – 0 zł, listopada 2016 roku – 1.025 zł, grudzień 2016 roku – 0 zł. /podsumowanie księgi przychodów i rozchodów, k. 61 akt ZUS/.

K. R. zrezygnował z prowadzenia szwalni, wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę po jego powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu 6 listopada 2017 roku /przesłuchanie K. R., k. 26, 00:31:54-00:44:49/.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz częściowo na podstawie przesłuchania stron. Zeznania świadka, w ocenie Sądu nie miały znaczenia dla ustalenia stanu faktycznego sprawy. Świadek bowiem rekonstruowała opisywane przez siebie okoliczności w oparciu o znane Sądowi dokumenty i relacje stron postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Objęcie pracownika obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym wynika z art.6 ust.1 pkt 1, art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778).

Zgodnie z art.18 ust.1 powołanej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód.

W świetle zaś art.20 ust.1 podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 200) za przychody ze stosunku pracy uznaje wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Uprawnienie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do ingerowania w dane zgłaszane przez płatnika, w tym w dane o wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę do wypłaty zasiłku chorobowego, wynika z art.41 ust.12 i 13 ustawy systemowej, zgodnie z którymi organ rentowy może zakwestionować informacje zawarte w imiennych raportach miesięcznych.

Sąd Okręgowy w pełni przy tym podziela pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, zgodnie z którym „w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności

sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).”

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, twierdzenia wnioskodawcy i jego pracodawcy dotyczące przyczyn zmian od września 2016 roku warunków pracy i płacy L. P. są niewiarygodne i nie wyjaśniają dlaczego doszło do podpisania przez strony stosunku pracy kwestionowanych przez organ rentowy aneksów.

Pierwszy z tych aneksów ograniczał wnioskodawcy wymiar pracy do $\frac{3}{4}$ i ustalał wynagrodzenie na poziomie 1.700 zł. Zgodnie ze stanowiskiem wnioskodawcy i płatnika składek zmiana ta spowodowana była brakiem zleceń i złą sytuacją w firmie. Wbrew jednak twierdzeniom wnioskodawcy zmniejszenie mu czasu pracy nie wiązało się z proporcjonalną obniżką wynagrodzenia, a jedynie z nieznaczną jego redukcją, tj. o 150 zł, co w rzeczywistości podważa ekonomiczną przyczynę tej zmiany. Wnioskodawca nie potrafił nadto dokładnie określić, w jakich godzinach pracował po zmniejszeniu wymiaru jego pracy. Ponadto w dokumentacji pracowniczej znajduje się jego wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy we wrześniu 2016 roku, co również kwestionuje wskazywane przez niego okoliczności tej zmiany.

Wnioskodawca wskazał, że poszerzenie zakresu jego obowiązków umową z dnia 1 października 2016 roku wiązało się z pogorszeniem stanu zdrowia pracodawcy i koniecznością przejęcia przez wnioskodawcę obowiązków w zakresie usług transportowych, które dotychczas wykonywane były przez K. R..

Jak przyznał jednak L. P., faktycznie nie przejął on nowych obowiązków, gdyż nie było żadnych zleceń. Wersję tę potwierdził K. R., który wskazał, że wypłacił wyższe wynagrodzenie wnioskodawcy, mimo że ten nie przejął nowych obowiązków i nie wykonywał ich do dnia swojej choroby.

Opisane wyżej postępowanie pracodawcy należałoby ocenić jako całkowicie nieracjonalne i pozbawione ekonomicznych podstaw. Z niezrozumiałych względów podniósł on znacząco pracownikowi wynagrodzenie, nie wiedząc, czy będzie miał jakiegokolwiek zlecenia i w związku z tym czy zajdzie potrzeba poszerzenia obowiązków pracownika. Powyższego nie tłumaczy wyjaśnienie przedstawione przez wnioskodawcę, iż zleceń nie było, gdyż ich pozyskiwaniem zajmował się K. R., znajdujący się w stanie niedyspozycji zdrowotnej.

Skoro pracodawca zdawał sobie sprawę ze swoich problemów ze zdrowiem i w związku z tym zaangażował wnioskodawcę do wykonywania usług transportowych, które wcześniej świadczył osobiście, to nie sposób dać wiary temu, iż takiego zastępstwa nie przewidziałyby dla innych wykonywanych przez siebie czynności, kluczowych dla funkcjonowania firmy, takich jak pozyskiwanie zleceń.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż decyzja o podwyżce zapadła miesiąc po tym, jak doszło do obniżenia etatu wnioskodawcy do $\frac{3}{4}$ i pomniejszeniu w związku z tym wynagrodzenia. Wnioskodawca wskazał, iż zmniejszenie jego wymiaru pracy wiązało się ze złą sytuacją w firmie. Z relacji pracownika wynika, iż pracodawca planował zmniejszenie mu etatu do $\frac{1}{2}$, ale po negocjacjach z wnioskodawcą zgodził się na $\frac{3}{4}$ etatu. Wersja ta jest całkowicie nieprzekonująca. Trudno bowiem zrozumieć, że pracodawca ze względu na trudną sytuację finansową zamierzał znacząco obniżyć wymiar pracy wnioskodawcy, uznając, iż brak jest potrzeby zatrudniania go w pełnym wymiarze, po czym po miesiącu przywracał go na pełen etat, znacząco podwyższając wynagrodzenie. Wyjaśnienie, iż czynił to, by wnioskodawca zgodził się pozostać w firmie pozostaje w sprzeczności z dokonaną przez niego miesiąc wcześniej oceną o zbędności pracy wnioskodawcy w pełnym wymiarze.

Ponadto nagły zwrot w polityce kadrowej K. R. nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia, np. w postaci wzrostu zainteresowania jego usługami, skoro, jak wyżej wskazano, brak zleceń uniemożliwił wnioskodawcy podjęcie nowych obowiązków.

Poza tym, z przesłuchania K. R. wynika, iż jego problemy zdrowotne nie pozwoliły mu na prowadzenie ciężarówce od maja 2016 roku, w związku z tym od tego czasu pojazd nie był używany. Płatnik w żaden sposób nie uzasadnił, dlaczego akurat w październiku 2016 roku, w obliczu trudnej sytuacji finansowej firmy i niepewności w zakresie nowych zleceń spedycyjnych, zdecydował się na przywrócenie wnioskodawcy do pracy na pełen etat i podniesienie

mu wynagrodzenia, tym bardziej, że, jak wskazał, miesiąc wcześniej zdecydował o wygaszaniu działalności w zakresie spedycji.

Brak rzeczywistych podstaw zmiany umowy o pracę potwierdza także fakt zatrudniania przez K. R. pozostałych pracowników za minimalnym wynagrodzeniem, które wcześniej otrzymywał także wnioskodawca.

Z zestawienia uzyskiwanych przez K. R. przychodów wynika, iż wzrost wynagrodzenia L. P. ponad stawkę minimalną byłby dla firmy znacznym obciążeniem, a nawet wątpliwe jest – przy uwzględnieniu wykazanych przychodów firmy – czy byłoby możliwe utrzymanie tego stanowiska. Na brak gospodarczej konieczności zatrudnienia wnioskodawcy w charakterze przedstawiciela handlowego lub kierowcy ciężarówki wskazuje także to, że po przejściu na zwolnienie lekarskie wnioskodawcy, K. R. nie zatrudnił innej osoby, która przejęłaby obowiązki tego pracownika.

Zbieżność czasowa pomiędzy podwyższeniem wynagrodzenia wnioskodawcy a skorzystaniem przez niego ze zwolnienia lekarskiego może budzić uzasadnione wątpliwości. Brak jest bowiem dowodów, poza twierdzeniami wnioskodawcy, na to, że dopiero w listopadzie, po podpisaniu aneksu umowy, dowiedział się o planowanym terminie swojego zabiegu. Ze znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji medycznej wynika jedynie, iż był to zabieg planowany, a zatem wnioskodawca musiał zdawać sobie wcześniej sprawę z konieczności jego przeprowadzenia.

W ocenie Sądu, ustalony stan faktyczny jednoznacznie wskazuje, iż L. P. nie świadczył faktycznie pracy na warunkach ustalonych zakwestionowanymi przez organ rentowy aneksami umowy o pracę.

Charakter wykonywanych przez niego obowiązków nie zmienił się od września 2016 roku, gdyż dalej wykonywał on pracę kierowcy wożącego towar z - i do szwalni.

Okoliczności tej zasadniczo nie kwestionują wnioskodawca i płatnik. Nie potrafili wykazać, w czym rzeczywiście miałyby się przejawiać zmniejszenie etatu pracownika we wrześniu 2016 roku. Przyznali również, że do przejścia nowych obowiązków nie doszło, tłumacząc to brakiem zleceń.

Powyższe okoliczności wskazują, iż zawierane przez strony aneksy do umowy o pracę były ukierunkowane wyłącznie na uzyskanie przez wnioskodawcę wyższych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Za powyższym wnioskiem przemawia w szczególności brak innych racjonalnych przyczyn dokonywania modyfikacji w zakresie łączącego strony stosunku pracy.

W przekonaniu Sądu wyżej opisane okoliczności przesądzają, że celem dokonywanych przez wnioskodawcę z pracodawcą we wrześniu i października 2016 r. czynności było jedynie uwiarygodnienie świadczenia pracy na korzystniejszych warunkach, mające umożliwić mu korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w zwiększonym wymiarze.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, „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 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).”.

Dlatego też Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, iż umowy z dnia 1 października i 1 września 2016 roku zostały zawarte z naruszeniem zasad współzycia społecznego, a zatem są nieważne.

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