

UZASADNIENIE

do całego wyroku

Decyzją z dnia 14 sierpnia 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla N. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika T. P., od dnia 1 maja 2019 roku, w kwocie 2.250,00 złotych. W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 3.062,00 zł brutto miesięcznie było czynnością pozorną.

(decyzja – akta ZUS)

N. K. oraz płatnik T. P. złożyły odwołanie od powyższej decyzji wnosząc o ustalenie podstawy wymiaru składek w wysokości wynikającej z umowy o pracę, tj. 3.062,00 zł.

(odwołania k. 3-4, 15-17)

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o ich oddalenie. W uzasadnieniu organ rentowy przytoczył argumentację tożsamą z powołaną w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 5-6v)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

N. K. urodziła się (...). Ma wykształcenie wyższe i posiada stopień naukowy doktora nauk technicznych w dyscyplinie biotechnologii, nadany uchwałą Rady Wydziału Biotechnologii i Nauk o Żywności Politechniki (...) z dnia 16 kwietnia 2019 roku. Od 1 maja 2019 roku jest zatrudniona na pełen etat, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku analityka u swojej matki T. P., prowadzącej działalność gospodarczą m. in. w zakresie szkoleń bhp, spraw kadrowych i płacowych, pod firmą (...). Strony określiły wynagrodzenie za pracę na kwotę 3.062 zł brutto miesięcznie. Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należy m. in. znajomość przepisów prawnych dotyczących oceny ryzyka zawodowego związanego z ryzykiem w pojęciu ogólnym oraz w szczególności ryzykiem biologicznym i chemicznym, analiza ryzyka zawodowego pod kątem ryzyka biologicznego dla firmy oraz jej klientów, analiza ryzyka chemicznego pojawiającego się w procesach pracy u klientów firmy, sporządzanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, analiza rynku bhp na terenie województwa (...), wyszukiwanie i analizowanie nowych możliwości rozwoju firmy i usług związanych z bhp, raportowanie, pomoc przy usługach kadrowych i pomoc przy projektowaniu programów szkoleń z zakresu bhp dla klientów. N. K. przeszła u płatnika szkolenie wstępne w dziedzinie bhp oraz szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych.

(akta osobowe ubezpieczonej k. 33 koperta, przesłuchanie w charakterze strony N. K. w zw. z wysłuchaniem informacyjnym k. 475)

T. P. prowadzi działalność gospodarczą od 1992 roku, zatrudniając w zależności od okresu od 2 do 6 osób. Na początku 2019 roku pojawiła się propozycja włączenia córki N. K. w prowadzoną działalność pod kątem analizy ryzyka zawodowego od strony biologicznej i chemicznej. Ubezpieczona jednak początkowo nie zgodziła się, gdyż wówczas kończyła jeszcze studia doktoranckie oraz projekt z grantu. Ubezpieczona wiedziała jednocześnie, że po zakończeniu projektu uczelnia nie będzie miała możliwości późniejszego jej zatrudnienia. W tym stanie rzeczy, będąc w zaawansowanej ciąży, N. K. podjęła zatrudnienie u T. P. z dniem 1 maja 2019 roku, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora. Cięża zakończyła się porodem w dniu 20 czerwca 2019 roku.

(przesłuchanie w charakterze strony N. K. w zw. z wysłuchaniem informacyjnym k. 475-476, T. P. k. 476-477, dokumentacja medyczna k. 109)

T. P. już wcześniej szukała do pracy osoby z odpowiednimi kwalifikacjami w dziedzinie biologii bądź chemii. Po urodzeniu dziecka przez N. K. jej matka zatrudniła na to samo stanowisko inną osobę na 1/3 etatu - pracownik ten nie zgodził się na większy wymiar czasu pracy z uwagi na obowiązki zawodowe u innego pracodawcy. N. K. zajmowała się przy tym również rozwojem firmy w dziedzinie mediów społecznościowych oraz szeroko rozumianymi kwestiami informatycznymi, była jedynym pracownikiem ze stopniem naukowym doktora.

(przesłuchanie w charakterze strony T. P. w zw. z wysłuchaniem informacyjnym k. 476-477, zeznania świadka S. M. k. 477)

Przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę zdarzało się, że N. K. współpracowała z przedsiębiorstwem matki na podstawie umów zlecenia, pomagając wówczas prowadzić akta osobowe. Po podpisaniu umowy o pracę przystąpiła do jej wykonywania, zajmując się w praktyce przede wszystkim charakterystyką stanowisk pracy pod kątem zagrożeń biologicznych i chemicznych na potrzeby bhp. W tym celu m. in. jeździła do klientów sprawdzić jakie są faktyczne warunki pracy i na tej podstawie robiła stosowne analizy. Współpracowała w tym zakresie z bardziej doświadczonym kolegą - specjalistą do spraw bhp M. P..

(zeznania świadków S. M. k. 477, M. P. k. 477)

Ustalając stan faktyczny oparł się na wskazanych wyżej dowodach, uznając je w całości za wiarygodne. Sąd nie wziął przy tym pod uwagę dokumentacji medycznej zawartej w aktach sprawy, jako że ostatecznie dowody z ww. dokumentów nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Oba odwołania zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 887 ze zm.) pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j.: Dz. U. z 2016 roku, poz. 372) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Jak wynika z powołanych wyżej przepisów, wysokość wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie z uwagi na to, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia

w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem

i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, również w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także przez pryzmat interesu publicznego.

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, publ. LEX nr 896060). Możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest ograniczona więc tylko do wyjątkowych sytuacji. Dokonując oceny pod kątem rażącego naruszenia prawa w aspekcie pozorności postanowień takiej umowy albo jej oczywistej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego należy brać pod uwagę, 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 - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonych pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 16 czerwca 2016 roku, III AUa 31/16, LEX nr 2079185). Innymi słowy ocena ustalonej przez strony stosunku pracy wysokości wynagrodzenia podlega ocenie przez pryzmat postanowień art. 13 i art. 78 § 1 Kodeksu pracy, a w tym aspekcie argumentacja organu rentowego okazała się oczywiście bezpodstawna.

Szczególnego podkreślenia wymaga, że w rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie negował samego istnienia stosunku pracy pomiędzy ubezpieczoną oraz płatnikiem i nie powoływał się na pozornosc umowy o pracę w tym zakresie, a jedynie zakwestionował przewidziane w umowie wynagrodzenie, obniżając podstawę wymiaru składek z kwoty 3.062 zł brutto miesięcznie do wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2019 roku, tj. do kwoty 2.250,00 zł.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że stanowisko pracy, na którym zatrudniona została ubezpieczona, w pełni odpowiadało jej kwalifikacjom zawodowym w kontekście posiadanego wykształcenia, a przy tym zaspokajało rzeczywiste potrzeby płatnika składek, wynikające z rodzaju prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

Po drugie zaś, ubezpieczona ma wyższe wykształcenie, poświadczane uzyskaniem stopnia naukowego doktora w dziedzinie biotechnologii. Pomimo więc tego, że ubezpieczona pozostaje córką płatnika, a do zatrudnienia doszło w okresie ciąży, to nie sposób uznać, by ustalone wynagrodzenie za pracę było rażąco zawyżone na potrzeby uzyskania wyższych świadczeń z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Wynagrodzenie w wysokości 3.062 zł brutto, a więc ok. 2.200,40 zł netto miesięcznie, już na pierwszy rzut oka nie stanowi atrakcyjnej oferty dla osoby z takim wykształceniem, zwłaszcza w dużym mieście, jakim jest Ł. oraz przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji na rynku pracy. Kwota ta staje się natomiast w pełni racjonalna właśnie w przypadku oceny indywidualnej sytuacji ubezpieczonej. Jak już bowiem wyżej wskazano, w momencie podjęcia zatrudnienia była ona w stanie zaawansowanej ciąży, pomimo więc obiektywnego zapotrzebowania na jej pracę pracodawca musiał liczyć się z licznymi faktycznymi ograniczeniami wynikającymi z jej stanu. Ponadto ubezpieczona nie pracowała wcześniej na podobnym stanowisku pracy i dopiero uczyła się dokonywać analiz zagrożeń na potrzeby bhp, pomagając przy tym starszym kolegom z pracy. W kontekście zebranego w sprawie materiału dowodowego nie budzi jednak żadnych wątpliwości, iż ubezpieczona przeszła niezbędne szkolenia, miała jasno określony zakres obowiązków i swoją pracę faktycznie wykonywała, zgodnie

z treścią łączącego strony stosunku pracy. Na ocenę pozorności ustaleń umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia nie miał przy tym wpływu fakt zatrudnienia ubezpieczonej dopiero 1 maja 2019 roku, w sytuacji gdy do porodu doszło 20 czerwca 2019 roku. Za w pełni racjonalne uznać należało bowiem tłumaczenie ubezpieczonej, że w pierwszej kolejności chciała się skupić na zakończeniu studiów doktoranckich oraz projektu, na który dostała grant z uczelni. To właśnie z tego powodu początkowo odrzuciła propozycję zatrudnienia ze strony matki, która zachęcała ją do tego już na początku roku.

Nie można również tracić z pola widzenia, że przedsiębiorstwo płatnika dobrze prosperuje, zatrudnia w zależności od okresu od 2 do 6 osób, a po odejściu ubezpieczonej na urlop macierzyński zatrudniono w jej miejsce kolejnego pracownika do analizy ryzyka biologicznego i chemicznego. Wprawdzie pracownik ten został zatrudniony na 1/3 etatu, to jednak trzeba mieć na względzie, że z jednej strony jest to pracownik nie posiadający ograniczeń wynikających ze stanu ciąży, a więc mogący wykonywać pewne czynności sprawniej i szybciej, a nadto pracuje on na część etatu również u innego pracodawcy. Nie bez wpływu na okoliczności i warunki zatrudnienia kolejnego pracownika pozostawało również to, że ubezpieczona posiada umowę na czas nieokreślony, co sugeruje, że zamiarem stron był jej powrót do pracy po okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego.

Ostatecznie więc sąd nie podzielił zapatrywania i podejrzeń organu rentowego, że wysokość wynagrodzenia określona w umowie o pracę ubezpieczonej wiązała się wyłącznie z tym, że chciano doprowadzić do zawyżenia podstawy wymiaru składek. Podkreślić należy, że nie ma prawnego zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, ani tym bardziej członków własnej rodziny. Przypomnienia w tym miejscu wymaga również, że zgodnie z poglądem wielokrotnie wyrażanym przez Sąd Najwyższy nawet zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można czynić ubezpieczonej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wiedząc, że jest w ciąży), jeśli na jej podstawie realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., sygn. III UK 89/2005, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r., sygn. I UK 43/2010).

Tej okoliczności zresztą organ rentowy nie kwestionował. W stanie faktycznym sprawy nie było również podstaw by zakwestionować wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia. Kwota 3.062 zł brutto miesięcznie była wynagrodzeniem godziwym, odpowiadającym rodzajowi wykonywanej pracy (a więc pracy umysłowej, łączącej się z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo innych osób), adekwatnym do wykształcenia pracownika, a jednocześnie uwzględniającym brak doświadczenia na konkretnym stanowisku pracy oraz lżejszym jej reżimem wynikającym ze stanu zaawansowanej ciąży. W realiach konkretnej sprawy to właśnie arbitralnie przyjęta przez organ kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę musiałaby zostać uznana za rażąco niską dla pracownika z takimi kompetencjami jak ubezpieczona, co z kolei mogłoby rodzić podejrzenia odnośnie rzeczywistej treści umowy o pracę i wypłacania części umówionego wynagrodzenia poza oficjalnym obiegiem, w celu zaniżenia kosztów pracodawcy oraz danin publicznych potrącanych ze świadczeń przysługującego pracownikowi.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. ZUS pouczając, że s. trona może wnieść apelację do Sądu, który wydał zaskarżony wyrok w terminie dwutygodniowym od doręczenia stronie skarżącej wyroku z uzasadnieniem (art. 369 § 1 k.p.c.). Termin o którym mowa w § 1 uważa się za zachowany także wtedy, gdy przed jego upływem strona wniosła apelację do Sądu drugiej instancji (art. 369 § 3, . wypożyczając akta rentowe