

Sygn. akt V U 1329/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku J. S.

z udziałem uczestnika K. Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość składki ubezpieczenie społeczne

na skutek odwołania J. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T.

z dnia 31 lipca 2019 r. sygn.: (...)

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe J. S. w okresie podlegania ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek K. Ł. wynosi 4.250,00 (cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt) złotych,**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. na rzecz wnioskodawczyni J. S. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

Sygn. akt V U 1329/19

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 31 lipca 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie J. S. podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek K. Ł. za okres od dnia 1 października 2018 roku do dnia 19 kwietnia 2019 roku na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wynosi 2100,00 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła w dniu 6 września 2019 roku ubezpieczona J. S., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika. Zaskarżonej decyzji zarzucono naruszenie:

- 1) art. 58 ust. 2 k.c. w zw. z art. 5 k.c. poprzez ich zastosowanie, kiedy to w sprawie ubezpieczeń społecznych nie ma możliwości stosowania przepisów prawa cywilnego, ponieważ nie istnieją w prawie ubezpieczeń społecznych przepisy, które w tym stanie faktycznym odsyłają do ich stosowania;

2) art. 78 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na ustaleniu przez organ rentowy, że należne wynagrodzenie odwołującej w ramach stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę z dnia 1 października 2018 roku winno wynosić 2100 zł brutto, podczas gdy wynagrodzenie na ustalonym przez ZUS poziomie nie jest adekwatne do rodzaju, jakości i zakresu świadczonej przez nią pracy, i powinno wynosić 4250 zł brutto

3) sprzeczność stanowiska organu rentowego ze zgromadzonym przed nim materiałem dowodowym polegającym na tym, że wysokość wynagrodzenia na poziomie 4250 zł brutto nie jest adekwatna do zakresu obowiązków odwołującej, faktycznie wykonywanych przez nią zadań, co jasno wynika z załączonych dokumentów oraz wyjaśnień odwołującej oraz płatnika, a także że wynagrodzenie w wysokości 4250 zł brutto stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego;

Mając na uwadze tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik ubezpieczonej wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wynosi 4250 zł brutto oraz zwrot kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego na rzecz skarżącej od organu rentowego.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. S. ukończyła studia magisterskie na uniwersytecie (...) na kierunku (...) w zakresie (...) (17 czerwca 2008 roku), wnioskodawczyni ukończyła specjalizację (...) (13 lipca 2009 roku) oraz ukończyła szkołę policealną dla dorosłych (18 czerwca 2010 roku, a dnia 27 sierpnia 2010 roku zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika (...)). Wnioskodawczyni posiada również ukończone kursy: warsztaty rozwoju osobistego i automotywacji (10 marca 2010 roku), rozwiązywanie problemów w sprzedaży – trudny klient, reklamacje, windykacja (20 kwietnia 2010 roku), aktywne pozyskiwanie klientów i telemarketing (19 listopada 2010 roku), kurs języka angielskiego (12 czerwca 2013 roku), certyfikat akademii wieczorowej w M. (20 maja 2014 roku), certyfikat – test dla imigrantów (11 kwietnia 2014 roku).

(dowód: dyplom ukończenia studiów wyższych, k.20, zaświadczenie ukończenia szkoły policealnej, k.23, dyplom kwalifikacji zawodowych, k.28, zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu, k. 28 zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu, k. 29, zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu, k. 30, świadectwo, k. 31, certyfikat, k. 32, certyfikat, k. 33, akt sprawy)

J. S. odbyła staż od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży.

(dowód: zaświadczenie o odbyciu stażu, k. 66, akt sprawy)

J. S. pracowała :

- od dnia 1 września 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2009 roku na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego w (...) B. U. w S.;

- od dnia 1 października 2009 roku do dnia 30 czerwca 2011 roku na stanowisku doradcy reklamowego w (...) S.A. w W. filia B.;

- od dnia 1 lipca 2011 roku do dnia 28 lutego 2013 roku na stanowisku account manager w (...) S.A. w W. filia B.;

- od dnia 21 lutego 2017 roku do dnia 30 czerwca 2017 roku jako pomoc nauczyciela w Szkole (...) im. J. K. w K.;

- od dnia 1 września 2017 roku do dnia 31 marca 2018 roku jako pomoc nauczyciela w Szkole (...) im. J. K. w K.;

- od dnia 23 kwietnia 2018 roku do dnia 31 maja 2018 roku jako przedstawiciel handlowy w PPHU (...) Ł. P. w miejscowości S.;

(dowód: świadectwo pracy, k. 35-36, 37, 38-40, 41-43, 44-47)

W okresie pracy wnioskodawczynie w charakterze pomocy nauczyciela w Szkole (...) w K. od dnia 21 lutego 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku wnioskodawczynie asystowała uczennicy pochodzenia (...) na zajęciach lekcyjnych w charakterze tłumacza. Uczestniczyła także jako tłumacz w kontaktach pomiędzy szkołą a rodzicami uczennicy.

(dowód: zeznania wnioskodawczynie J. S., nagranie od 13:38 do 34:28, k. 149-151)

1 października 2018 roku J. S. zawarła umowę na okres próbny z K. Ł., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...), na stanowisku tłumacza języka rosyjskiego na okres dwóch miesięcy za wynagrodzeniem 4250 zł. Wnioskodawczynie świadczyła pracę do 29 listopada 2018 roku., gdyż od dnia 30 listopada 2018 roku stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Umowa o pracę z uwagi na ciążę uległa przedłużeniu do dnia porodu tj. do 19 kwietnia 2019 roku.

(dowód: świadectwo pracy, k. 48-49, umowa o pracę, k. 50, informacja, k. 51, akt sprawy)

W dniu 1 października 2018 roku wnioskodawczynie została przeszkolona wstępnie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

(dowód: karta szkolenia wstępnego – k. 10, akt osobowych)

Do obowiązków J. S. należało w szczególności:

- tłumaczenie kontraktów handlowych,
- tłumaczenie instrukcji nowo zakupionych maszyn do produkcji,
- tłumaczenie branżowych tekstów marketingowych, ofert handlowych potencjalnych kontrahentów z języka rosyjskiego na polski,
- wyszukiwanie za pomocą Internetu firm na rynku rosyjskim chcących podjąć współpracę na terenie Polski,
- wstawianie ogłoszeń,
- doradztwo językowe dla Zarządu firmy.

(dowód: zakres obowiązków, k. 52-53, zeznania wnioskodawczynie J. S., nagranie od 13:38 do 34:28 zeznania płatnika K. Ł. od 34:57 do 43:34, protokół rozprawy z dnia 25 czerwca 2020 roku, k.149-151 akt sprawy)

Płatnik składek K. Ł. od 30 lat prowadzi działalność gospodarczą: PPHU (...). Siedziba firmy znajduje się w miejscowości R.. Firma płatnika zajmuje się produkcją, handlem, usługami w zakresie produktów rolnych. W 2018 roku firma zatrudniała ponad 100 osób, w tym pracowników produkcyjnych oraz pracowników biurowych i obsługowych. Płatnik z uwagi na współpracę handlową z krajami wschodnimi od około 5 lat zatrudniał tłumacza język rosyjskiego. Na takim też stanowisku została zatrudniona przez płatnika wnioskodawczynie po odejściu z pracy poprzedniego tłumacza. Płatnik zaproponował wnioskodawczynie w okresie próbnym wynagrodzenie w kwocie 4250 zł. Docelowo wnioskodawczynie miała zarabiać 5000 zł. Poprzednia pracownica na tym stanowisku otrzymywała wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Wnioskodawczynie J. S. w trakcie zatrudnienia zajmowała się tłumaczeniem kontraktów, sprawdzaniem kontraktów, dokumentów, dokumentacji. W firmie (...) pracownicy zarabiają średnio powyżej 3 tysięcy złotych netto.

Płatnik od roku czasu poszukuje na miejsce wnioskodawczyni pracownika na stanowisko tłumacza za wynagrodzeniem 5500 zł. Nie może znaleźć nikogo chętnego do pracy na tym stanowisku za takim wynagrodzeniem.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni J. S., nagranie od 13:38 do 34:28, zeznania płatnika K. Ł., nagranie od 34:28 do 43:34, protokół rozprawy z dnia 25 czerwca 2020 roku, k.149-151, akt sprawy)

Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 963), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 2032 t.j.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa 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.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia J. S. u płatnika, a wysokość należnego jej wynagrodzenia. Organ rentowy podniósł, że zakres obowiązków wnioskodawczyni nie uzasadniał jej zatrudnienia za wynagrodzeniem w wysokości 4250 zł, wskazując, że takie wynagrodzenie narusza zasady współzycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe – wbrew stanowisku ZUS - wykazało, że **ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było wygórowane biorąc pod uwagę zakres nałożonych na wnioskodawczynię obowiązków w tym rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy oraz** i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron.

Należy zaznaczyć, że organ rentowy wykazał się całkowitą biernością w toku postępowania. Nie przedstawił jakichkolwiek dowodów pozwalających zanegować ustalony przez strony wymiar czasu i wynagrodzenie.

J. S. w chwili zatrudnienia przez płatnika miała doświadczenie w wykonywaniu obowiązków tłumacza, nie tylko z uwagi na posiadany tytuł magistra (...), ale także wcześniejszą pracę zawodową. Wnioskodawczyni będąca zatrudniona na stanowisku pomocy nauczyciela od lutego 2017 roku do maja 2018 roku jak wynika z jej zeznań – była tłumaczem podczas zajęć lekcyjnych dla uczennicy pochodzącej z Ukrainy oraz uczestniczyła jako tłumacz w kontaktach szkoły z rodzicami tej uczennicy. Posiadała zatem stosowne wykształcenie jak również doświadczenie zawodowe, by móc pracować u płatnika na stanowisku tłumacza języka rosyjskiego. Posiadanie tłumacza języka rosyjskiego jest bardzo istotne dla płatnika z uwagi na kontakty handlowe z krajami wschodnimi. Tłumaczenie kontraktów handlowych z uwagi na specyfikę branżową, wymaga posiadania specjalistycznej wiedzy językowej, którą dysponowała wnioskodawczyni. Umiejętności językowe wnioskodawczyni miały wpływ na to czy płatnik podpisze korzystny kontrakt. Mogła bowiem zwrócić uwagę na nieprecyzyjne czy niekorzystne zapisy umowy.

Biorąc pod uwagę wykształcenie J. S., doświadczenie zawodowe, zakres nałożonych czynności pracowniczych i odpowiedzialność jaka na niej spoczywała, Sąd uznał, że wynagrodzenie w kwocie 4.250 zł brutto złotych nie było wygórowane, a przeciwnie było adekwatne do powierzonych skarżącej obowiązków. Tym bardziej, że poprzedni pracownik zatrudniony u Płatnika na stanowisku tłumacza otrzymywał wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak wnioskodawczyni. Płatnik podniósł, że po odejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie nie może nikogo znaleźć do pracy na stanowisku tłumacza języka rosyjskiego, x pomimo oferowania wynagrodzenia w wysokości 5.500 zł. Świadczy to o tym, że tłumacz języka rosyjskiego wycenia swoją pracę na kwotę wyższą niż 5.500 zł wynagrodzeniem. Nie jest to zaskoczeniem zważywszy, że pracownicy fizyczni w firmie płatnika zarabiają ponad 3000 zł netto.

Niedopuszczalnym jest założenie organu rentowego, że jedyną słuszną płacą jaką przedsiębiorca może zaproponować pracownikowi, jest wynagrodzenie minimalne.

Przypomnienia wymaga, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno stanowić wynagrodzenie uzyskiwane, jeśli jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygnięcia spraw, w których występują wątpliwości co do celowego zawyżania wysokości wynagrodzenia, nie można sprowadzać do schematu, w którym normą miałoby być redukcja umownego wynagrodzenia za pracę do najniższego wynagrodzenia, jako podstawy składek i świadczeń, także w przypadku pierwszego zatrudnienia ubezpieczonego na danym stanowisku, czy nawet przy pierwszym zatrudnieniu w ogólności. Takie podejście przekracza granice weryfikacji, a decyzja organu staje się arbitralna, jeśli przy niekwestionowanym zatrudnieniu pomija podstawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia wynikające z prawa pracy (art. 11 i 13 k.p.). Nie wystarczy też zastosować schemat porównania zarobków uzyskiwanych na innych stanowiskach funkcjonujących w strukturze danego zakładu pracy, z zarobkami ustalonymi w badanej umowie, gdyż każdy stosunek pracy powinien mieć charakter indywidualny, a warunki płacy adekwatne do rzeczywistego zakresu i charakteru pracy wykonywanej przez pracownika.

W sytuacji gdy doszło do zawarcia umowy o pracę, jak też do jej realizacji poprzez świadczenie umówionej pracy i przyjmowanie jej przez pracodawcę, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie, nie może być mowy o działaniu w celu obejścia prawa. Oceny tej nie zmienia fakt, że J. S. była w ciąży. Prawo nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. w ten sposób, że stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. S. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek K. Ł. wynosi 4.250,00 złotych miesięcznie .

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2018r., poz.285).