

Sygn. akt IV U 1134/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jerzy Zalasinski
Protokolant	st. sekr. sąd. Małgorzata Wierzbicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 02 czerwca 2016r. w S.

odwołania A. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z dnia 14 sierpnia 2014 r. (Nr , (...) - (...))

w sprawie A. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek A. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od dnia 01 kwietnia 2014 r. wynosi 4.500 (cztery tysiące pięćset) złotych.

Sygn. akt IV U 1134/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 sierpnia 2014 r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział I w W. działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.) stwierdził, że A. P. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o. o. podlega od 1 sierpnia 2010 r. nieprzerwanie obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, a od dnia 1 marca 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z podstawą wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

W uzasadnieniu decyzji ZUS wskazał m. in., iż A. P. była w okresie od sierpnia do września 2011 r. zatrudniona u płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy, za co otrzymywała minimalne wynagrodzenie. Od października 2011 r. do lutego 2014 r. ubezpieczona zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu, co powodowało, iż otrzymywała połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 1 marca 2014 r. ubezpieczona miała zostać zatrudniona ponownie w pełnym wymiarze pracy, tym razem z wynagrodzeniem w kwocie 4.500 zł. Od dnia 1 kwietnia 2014 r. A. P. stała się niezdolna do pracy. W ocenie ZUS, zmiana wysokości wynagrodzenia A. P. miała jedynie na celu uzyskanie przez ubezpieczoną wyższego zasiłku chorobowego i nie była związana z zmianą warunków zatrudnienia i zwiększeniem obowiązków. Jak

wskazał organ rentowy, A. P. przez trzy i pół roku była zatrudniona na stanowisku asystentki zarządu i wykonywała wszelkie czynności związane z obsługą administracyjną biura, poczty, dokumentów szkolnych, za co otrzymywała co najwyżej minimalne wynagrodzenie. Z pochodzącego z 2010 r. zakresu prac A. P. jako asystentki zarządu wynika, że już wtedy do jej obowiązków należało dokonywanie czynności w ramach marketingu i reklamy, co obejmowało prowadzenie fanpage szkoły oraz prowadzenie strony internetowej. Organ rentowy podniósł, iż (...) sp. z o. o. ma zaległości w regulowaniu składek wobec ZUS. Płatnik składek nie przedstawił również żadnych dokumentów, które potwierdzałyby fakt zlecenia administrowania stron internetowych firmie zewnętrznej przed dniem 1 marca 2014 r., która otrzymywałaby z tego tytułu systematycznie miesięczne wynagrodzenie. Przed 1 marca 2014 r. ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie przelewem, natomiast po tej dacie pensja miała zostać jej wypłacona w gotówce. N. osoba, która przejęła część obowiązków A. P., podjęła pracę w wymiarze ¼ etatu, a wynagrodzenie, które otrzymuje, nie jest nawet w najmniejszy sposób zbliżone do wynagrodzenia ubezpieczonej. Jednocześnie, wynagrodzenie na poziomie 4.500 zł jest najwyższym, jakie otrzymywał jakikolwiek pracownik płatnika składek. Ustalenie zatem wynagrodzenia ubezpieczonej było, zdaniem ZUS, sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i w konsekwencji jest nieważne.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła A. P.. Wskazała, iż decyzja ZUS wynika z błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy. Podała, iż umowę o pracę zawarła w dniu 1 marca 2014 r. O tym, że znajduje się w ciąży, dowiedziała się od lekarza ginekologa, tj. w dniu 21 marca 2014 r. A. P. stwierdziła, iż wynagrodzenie w kwocie 4.500 zł kształtuje się na poziomie średniej wysokości na objętym przez nią stanowisku. Wzrost wynagrodzenia jest przy tym proporcjonalny do wzrostu zakresu i czasu pracy. Strona internetowa płatnika składek- „florystyka.com” istnieje od początku tego przedsiębiorstwa, tj. od 2009 r. Od samego początku do 28 lutego 2014 r. stroną internetową zajmowała się prezes zarządu, M. N.. W 2013 r. podmiot ten otworzył nową stronę internetową- „wypożyczalniadlaflorystów.pl”, którą również koordynowała M. N.. W międzyczasie, u płatnika składek zaistniała potrzeba znalezienia firmy, która zajęłaby się obsługą wyżej wymienionych stron internetowych. Podmioty, które miały wykonać tę pracę, nie zrealizowały należycie postawionego przed nimi zadania. Dlatego też A. P. od 1 marca 2014 r. miała osobiście podjąć się znalezienia nowej firmy, przy pomocy której możliwym byłoby odpowiednie przygotowanie stron internetowych płatnika składek. Ubezpieczona była jedynym pracownikiem, który znał profil firmy i mógł realizować ten projekt. Wcześniej, strony internetowe płatnika składek nie wymagały systematycznej naprawy, dlatego też tylko w wyjątkowych przypadkach (...) sp. z o. o. zwracała się o pomoc do zewnętrznych podmiotów. Od 2014 r. sytuacja finansowa płatnika składek poprawiła się, stąd też M. N. postanowiła umocnić wizerunek firmy poprzez dokonanie zmian na stronach internetowych. Ubezpieczona podniosła, iż od 2010 r. do 1 marca 2014 r. nieodpłatnie angażowała się w działania mające na celu poprawę wizerunku i profilu płatnika składek. Dobrowolnie również, jako pomoc asystencka prezes zarządu, uczestniczyła w projekcie budowy nowych stron internetowych. Okoliczność ta nie może przesądzać o tym, iż od 1 marca 2014 r. zakres obowiązków A. P. powiększył się.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o jego oddalenie powołując się przy tym na argumentację wyrażoną w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

(...) Sp. z o. o. w W. istnieje od 2009 r. W ramach swej działalności zajmuje się świadczeniem usług związanych z kwiatami, w tym prowadzi w systemie zjazdów weekendowych zajęcia z zakresu florystyki.

Ubezpieczona A. P. ukończyła studia magisterskie na kierunku turystyka i rekreacja. Poprzednio, A. P. pracowała przez okres dwóch lat w niedużym hotelu w W. na recepcji. Wówczas jej zarobki kształtowały się na poziomie od 1.400 zł do ponad 2.000 zł.

Od dnia 2 sierpnia 2010 r. ubezpieczona była zatrudniona u płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystentki zarządu, za co otrzymywała minimalne wynagrodzenie. Od 1 października 2011 r. do 28 lutego 2014 r. ubezpieczona zatrudniona była w wymiarze ½ etatu i otrzymywała wynagrodzenie równe połowie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Płatnik składek prowadził wówczas dwa oddziały i dlatego potrzebował

zatrudnić pracownika jedynie w połowie wymiaru. Do zadań ubezpieczonej na tym stanowisku należało obsługa biura, egzaminów, księgowości oraz działalność w zakresie marketingu i reklamy.

Na przełomie 2013 i 2014 r. płatnik składek zawarł kontrakty na usługi florystyczne. W tym czasie prezes zarządu płatnika składek, M. N., podjęła decyzję o (...) Sp. z o. o. w W.. Płatnik składek przeprowadzał kursy florystyczne oraz zajął się rozbudową stron internetowych. Planowano otwarcie filii szkoły w G..

Od stycznia 2014 r. M. N. rozpoczęła rozmowy z A. P. na temat zmiany stanowiska ubezpieczonej oraz związanym z tym wzrostem zakresu obowiązków, czasu pracy oraz wynagrodzenia.

W dniu 1 marca 2014 r. A. P. zawarła z (...) Sp. z o. o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku office manager. Oprócz dotychczasowych obowiązków, ubezpieczona miała zajmować się prowadzeniem i obsługą jak administrator stron florystyka.com oraz wypożyczalniadlaflorystow.pl. (...) zawarciem tej umowy, ubezpieczona posiadała doświadczenie w pracy ze stronami internetowymi oraz nawiązała kontakt z informatykami w celu pogłębienia wiedzy w tym zakresie.

W ramach wykonywania nowych obowiązków ubezpieczona uzupełniała informacje prezentowane na stronach internetowych, zamieszczała galerię zdjęć, opisywała historię szkoły jak również rozbudowywała słownik jako encyklopedię florystyki.

Sytuacja finansowa płatnika składek w 2014 r. była stabilna i przedsiębiorstwo to stać było na ukształtowanie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 4.500 zł. (...) Sp. z o. o. w W. zatrudniało wówczas troje pracowników: prezesa zarządu, ubezpieczoną i wykładowcę.

W chwili zawierania powyższej umowy, strony nie wiedziały o tym, iż A. P. jest w ciąży.

Ubezpieczona dowiedziała się o ciąży w dniu 21 marca 2014 r., kiedy to była na wizycie u lekarza ginekologa.

Od dnia 1 kwietnia 2014 r. A. P. stała się niezdolną do pracy.

Ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 7 października 2014 r., po czym przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniach od 6 października 2015 r. do 10 listopada 2015 r. A. P. korzystała z urlopu wypoczynkowego za rok 2014 r. Obecnie, ubezpieczona korzysta z trzyletniego urlopu wychowawczego.

W okresie niezdolności do pracy ubezpieczonej, płatnik składek zatrudnił, stosownie do zapotrzebowania, nowego pracownika, tj. O. B. w wymiarze ¼ etatu. Przejęła ona jedynie część obowiązków ubezpieczonej. Osoba ta otrzymuje wynagrodzenie w kwocie ok. 380 zł netto. Pozostałe zadania ubezpieczonej wykonywała M. N..

W związku z nieobecnością w pracy ubezpieczonej, płatnik składek musiał ograniczyć realizację planów rozwoju działalności.

Koszt obsługi trzech stron internetowych (...) Sp. z o. o. w W. tj. florystyka.com, florisfera.florystyka.com oraz wypożyczalniadlaflorystow.pl został określony na kwotę od 4.500 zł do 5.300 zł netto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie całokształtu materiału dowodowego, który został obdarzony wiarygodnością, w postaci zeznań ubezpieczonej (k. 34v-35 i k. 99-99v), zeznań M. N. (nagranie k. 93), zaświadczenia o przebywaniu na urlopie macierzyńskim (k. 33), zaświadczenia lekarskiego z 21 marca 2014 r. (k. 6), cenników obsługi stron internetowych płatnika składek (k. 8-14), dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, w tym m. in. umowy o pracę na okres próbny z dnia 2 sierpnia 2010 r., umowy o pracę z dnia 1 listopada 2010 r., zakresu prac dla asystenta zarządu, aneksu do umowy o pracę z dnia 1 listopada 2010 r., zakresu obowiązków stanowiska office manager, dyplomu ukończenia studiów, dowodów wypłaty wynagrodzeń.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. P. jest uzasadnione.

Artykuł 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei w art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 przytoczonej ustawy wskazano, że obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz, iż obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Artykuł 18 ust. 1 tej ustawy stanowi, iż 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. 40 z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36. Ostatni z artykułów w ustępie 1 stanowi, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Kompetencja ZUS do ustalania wymiaru składek została przewidziana w art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Bezspornym było, iż ubezpieczona, stosując się do treści umowy o pracę z 1 marca 2014 r., faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek. Spór występujący w niniejszej sprawie dotyczył wysokości ukształtowanego przez strony wynagrodzenia za pracę A. P..

Na wstępie zaznaczyć należy, iż umowa o pracę stanowi jednocześnie umowę cywilnoprawną. Z tego też względu jej treść powinna być oceniana pod kątem zgodności z zasadami współżycia społecznego. Normatywną podstawę powyższej oceny stanowi art. 58 § 2 kc w związku z art. 300 kp. Z kolei, art. 58 § 3 kc stanowi, iż jeżeli nieważnością dotknięta jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością, czynność nie zostałaby dokonana.

Jak jest przyjmowane w orzecznictwie i w doktrynie, że ustalenie przez strony wysokości wynagrodzenia w ramach umowy o pracę lub umowy zlecenie nie powinno naruszać zasad współżycia społecznego, zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasady solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasady ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasady nieuprawnionego nieuszczerplania środków funduszu ubezpieczeń społecznych oraz elementarnych zasad uczciwego obrotu prawnego. Pogląd ten należy wysnuć chociażby z uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r. II UK 374/13. Zasady te mogą zostać naruszone, gdy celem stron jest takie ukształtowanie wysokości wynagrodzenia pracownika, by uzyskał on wysokie świadczenie z ubezpieczeń społecznych, w tym w ramach świadczeń z zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego.

Z powyższego wynika, iż ustalenie wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi powinno być oceniane pod kątem zgodności z art. 58 § 2 kc.

W ocenie Sądu zaskarżona decyzja jest nieprawidłowa i powinna ulec zmianie.

Sąd dał wiarę treści złożonych w sprawie zeznań, iż płatnik składek planował rozwój działalności, jak również, iż strony zawierając angaż nie wiedziały, że ubezpieczona jest w ciąży. Zeznania te są przekonujące. M. N. przyznała, że rozmowy o zmianie angażu zostały podjęte w styczniu 2014 r. Liczyła, iż dzięki pracy świadczonej przez A. P., będzie mogła rozszerzyć działalność, w tym dotrzeć drogą internetową do nowych klientów oraz stworzyć filię szkoły w G.. M. N. zatrudniała A. P. od 2010 r. i przez ten czas mogła poznać, jakie umiejętności posiada ubezpieczona. W tej sytuacji

logicznym było zawarcie z ubezpieczoną umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż powyższe wiązało się z planami długotrwałego rozwoju działalności. Za prawdziwie przyjęte należy zapewnienie M. N., iż zawierając umowę o pracę w dniu 1 marca 2014 r. nie wiedziała, iż jej pracownik znajduje się w ciąży. Sąd nie znalazł również przeszkód do uznania za wiarygodne stwierdzenia ubezpieczonej, że o stanie ciąży dowiedziała się w dniu 21 marca 2014 r., kiedy to była na wizycie u lekarza ginekologa.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, iż zawieranie umów o pracę z kobietami znajdującymi się w ciąży nie jest zachowaniem samym w sobie nagannym. Jak wskazuje się w orzecznictwie (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05) skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (...) w szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia.

Sąd nie znalazł przy tym przeszkód do przyznania wiary stwierdzeniom M. N., iż płatnik składek miał stabilną sytuację finansową w 2014 r. i stać go było na ukształtowanie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 4.500 zł brutto.

Na uwagę zasługują przedstawione przez ubezpieczoną oferty świadczenia usług w zakresie obsługi trzech stron internetowych stworzone konkretnie dla płatnika składek. Szacunkowy koszt powyższej usługi kształtował się na poziomie od 4.500 zł do 5.300 zł netto miesięcznie. Kwoty te przewyższają wysokość przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia. Jednocześnie, wiarygodności powyższych cenników nie powinny podważać znajdujące się w aktach ZUS wydruki zawierające propozycje obsługi stron internetowych. Powyższe stanowi jedynie przykładową prezentację oferowanych usług i zawiera ceny minimalne. Cena pakietów uzależniona została od liczby modyfikowanych elementów stron. Stąd też nie można bezpośrednio porównywać tych propozycji z skonkretyzowanymi, bo stworzonymi dla (...) Sp. z o. o. w W. cennikami, które zostały dołączone do odwołania ubezpieczonej. Co prawda, zadaniem ubezpieczonej miała być obsługa jedynie dwóch stron, jednakże pamiętać należy, iż A. P. poza wymienionymi miała również przypisane inne, wykonywane dotychczas obowiązki pracownicze, które powinny rzutować na wysokość jej wynagrodzenia. Wpływ na wysokość pensji A. P. miało również doświadczenie zdobyte w czasie pracy u płatnika składek oraz jej umiejętności i wykształcenie. W ocenie Sądu, należy uznać, iż ustalone na kwotę 4.500 zł wynagrodzenie A. P. mieści się w granicach wynagrodzenia godziwego, o którym mowa w art. 13 kp.

Podkreślić należy, iż w toku postępowania odwoławczego organ rentowy nie wykazał się inicjatywą dowodową i nie przedstawił środków dowodowych na poparcie wyrażonych tez.

Na marginesie nawiązać również należy do wyrażonej w art. 18 Konstytucji zasady ochronnej roli Państwa w stosunku do macierzyństwa. Wydatkowanych z systemu ubezpieczeń społecznych środków w postaci zasiłku macierzyńskiego, wychowawczego, czy chorobowego związanego z ciążą nie można traktować ekwiwalentnie do wniesionych do systemu składek. (...) ubezpieczeń społecznych opiera się na zasadzie solidaryzmu społecznego. Ogół ubezpieczonych wpłacając składki do systemu, z których finansowane są świadczenia związane z macierzyństwem, inwestuje w nowego członka społeczeństwa, który w przyszłości swoją pracą przyczyni się do bezpieczeństwa finansowego świadczeniobiorców. Taka inwestycja jest niezbędna i konieczna aby w dłuższej perspektywie system ubezpieczeń społecznych działał prawidłowo.

Reasumując, zdaniem Sądu, strony ustalając od dnia 1 marca 2014 r. wysokość wynagrodzenia A. P. na kwotę 4.500 zł nie miały wyłącznie na celu umożliwienia uzyskania przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. A zatem, postanowienia angażu z dnia 1 marca 2014 r. nie stoją w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 2 kpc orzekł jak w wyroku.