

Sygnatura akt III U 304/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 10 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2015 r. w Koninie

sprawy **B. G. prowadzącej działalność gospodarczą
pod nazwą (...)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek odwołania **B. G.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 11.02.2015r. Nr (...)

przy udziale ubezpieczonej M. C.

- 1. Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjmuje do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za pracownicę M. C. od miesiąca 02/2014r. kwotę 5.711,64 zł.**
- 2. Zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygnatura akt III U 304/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją nr (...) - (...) z dnia 11.02.2015 r. odmówił przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnioną pracownicę M. C. od miesiąca lutego 2014 r. kwoty 5.711,64 zł, przyjmując od tego miesiąca jako podstawę wymiaru składek obowiązującą w danym okresie kwotę minimalnego wynagrodzenia tj. 1.680 złotych.

Organ rentowy wskazał, że w związku z roszczeniem M. C.

o wypłatę świadczenia chorobowego z ubezpieczeń społecznych w stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczeń wyższej podstawy wymiaru składek, wszczęto postępowanie wyjaśniające. Po jego przeprowadzeniu organ rentowy podał, że B. G. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży artykułów używanych od czerwca 2007 r., a obecnie przedmiotem działalności jest sprzedaż artykułów używanych oraz usługi transportowe krajowe oraz międzynarodowe. Wskazano, że córka B. G. ubezpieczona M. C. została przez nią zatrudniona od dnia 25.07.2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy

na stanowisku kierownika transportu z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto. Podano, że aneksem z dnia 18.12.2013 r. zmieniono M. C. wymiar czasu pracy na $\frac{3}{4}$ etatu od dnia 1.12.2013 r.

do 31.01.2014 r. bez zmiany wynagrodzenia. Następnie aneksem z dnia 1.02.2014 r. zmieniono M. C. wymiar czasu pracy na cały etat, stanowisko dyrektora ds. transportu oraz wysokość wynagrodzenia na 5.711,64 zł brutto. Organ rentowy podał, że M. C. podejmowała działania związane z uzyskaniem licencji do transportu międzynarodowego, zatrudniała kierowców, zakupywała czytniki kart kierowcy oraz urządzenia do szczytywania tachografu, przygotowywała samochód ciężarowy do wyjazdu w trasę np. sprawdzała czy posiada licencję, kartę urlopową, prawo jazdy, dowód rejestracyjny, termin i adres dostawy. Zwrócono uwagę, że M. C. zdobyła certyfikat kompetencji zawodowych przewoźnika transportu międzynarodowego i krajowego, bez którego firma nie mogła realizować usług transportowych. Podano, że po zmianie wynagrodzenia od 1.02.2014 r. M. C. wykonywała dodatkowo : wpisywanie urlopówek, nadzór nad tankowaniem pojazdów, szukanie ładunków, giełda towarowa, nadzór importu/eksportu, kontakt z dostawcami, doprowadzanie samochodów na wagę kontrolną, nadzór nad sprawami finansowymi, sprawdzanie czy dłużnicy płacą za usługę transportową, czy otrzymali faktury, planowanie przejazdów, zamawianie promów, zmiana godzin przepłynięcia, nadzór przejazdu samochodu ciężarowego, wykup podatku za wjazd do (...), zgrywanie tachografu karty kierowcy, planowanie rozładunku, organizacja pracy podczas rozładunku, nadzór nad listą obecności i list płac innych pracowników zatrudnionych na placu oraz inne bieżące sprawy związane z transportem międzynarodowym. Organ rentowy zwrócił uwagę, że przedmiotowy certyfikat M. C. uzyskała już w październiku 2011 r. lecz dopiero od 1.02.2014 r. zwiększono ubezpieczonej wymiar wynagrodzenia, co zdaniem organu rentowego świadczy o tym, że jego ustalenie nie wynikało z prawdziwej woli B. G. docenienia kwalifikacji i pracy M. C. lecz było efektem umowy między stronami dla celu możliwości uzyskania przez M. C. wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Podano również, że wysokość wynagrodzenia M. C. znacznie odbiegała od wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych przez B. G. i po przejściu na zwolnienie lekarskie B. G. nie zatrudniła na jej miejsce innego pracownika.

Wobec powyższego organ rentowy dokonał obniżenia ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty minimalnego wynagrodzenia, które w 2014 r. wyniosło 1.680 złotych.

Odwołanie od decyzji złożyła B. G. wnosząc o zmianę decyzji ZUS i przyjęcie do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnioną pracownicę M. C. od miesiąca 02/2014 r. kwoty 5.711,64 złotych oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że odwołująca prowadzi swoją działalność w różnych miejscowościach (K., O., Ł., P. i K.) i zatrudniając córkę kierowała się tym, że posiada ona odpowiednie wykształcenie wyższe, certyfikat branżowy oraz znała język angielski i praktycznie od początku założenia firmy córka była zaangażowana w jej działalność i prowadzenie. Odwołując się do zakresu obowiązków M. C. wskazano, że jest on bardzo szeroki i uzasadniony tym, że wyłączenie M. C. posiadała certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym rzeczy, który uzyskała w październiku 2011 r. Wskazano, że organ rentowy nie uwzględnił tego, że nie same kwalifikacje mają wpływ na wynagrodzenie pracownika ale także doświadczenie. Podkreślono, że chociaż certyfikat został zdobyty w październiku 2011 r. to sam dokument musiał być poparty doświadczeniem i umiejętnością wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce. Jednocześnie ustalając kwestionowany poziom wynagrodzenia odwołująca chciała zmotywować córkę do pracy oraz zatrzymać ją w rodzinnej firmie, w szczególności, że po tym jak na prośbę córki zmniejszono etat odwołująca powzięła uzasadnione obawy, że córka planuje zmienić pracę. Wskazano, że zakres obowiązków odwołującej znacznie różnił się od zakresu obowiązków pozostałych pracowników, wobec czego inna była również wysokość wynagrodzenia. Ostatecznie odwołująca podała, że zarówno zawarcie przez strony umowy o pracę na warunkach w niej określonych a także ustalenie samego wynagrodzenia nie można uznać za obejście prawa, ani za działanie sprzeczne z ustawą w inny sposób, gdyż umowa o pracę była faktycznie realizowana a ustalona wysokość wynagrodzenia odpowiadała kwalifikacjom, doświadczeniu oraz zakresowi powierzonych i wykonywanych obowiązków przez M. C..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa sądowego według norm przepisanych podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

B. G. od 25.06.2007 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie detalicznej sprzedaży artykułów używanych prowadzonych w wyspecjalizowanych sklepach działając pod firmą (...). Obecnie profil firmy dotyczy także prowadzenia transportu drogowego rzeczy, a także wykonywania usług budowlanych. Odwołująca prowadzi swoją działalność na terenie miejscowości K.. W O. znajduje się magazyn z odzieżą używaną oraz kostką brukową, a sklepy w których prowadzona jest sprzedaż odzieży mieszczą się w P., Ł. oraz K.. Firma zatrudnia około 15-20 osób, głównie w charakterze sprzedawców, oraz m.in. dwóch pracowników na stanowisku kierowcy. Jeden zajmuje się transportem międzynarodowym a drugi jako kierowca busa rozwozi dostarczony towar do poszczególnych sklepów. Na stanowisku pracownika budowlanego zatrudniony jest M. R., który pracuje przy układaniu kostki brukowej oraz w razie potrzeby zajmuje się przeprowadzaniem remontów w sklepach prowadzonych przez odwołującą oraz użytkuje jeden z pojazdów. W okresach 2012-2014 r. wykonywana przez B. G. działalność przynosiła dochody wynoszące odpowiednio : 24.396,75 zł, 43.380,71 zł, 105.089,01 zł.

Od 4.05.2010 r. działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży detalicznej artykułów używanych prowadzi ubezpieczona M. C. działając pod firmą (...). Główną siedzibą prowadzenia działalności jest K., lecz jest ona wykonywana również we W., P., S., gdzie mieszczą się sklepy. M. C. zatrudnia około 12 osób na podstawie umowy o pracę, niekiedy również umowy cywilnoprawne.

M. C. w 2011 r. ukończyła (...) (...)w P. wydział towaroznawstwa I stopnia – specjalność zarządzanie jakością (tytuł inżyniera) oraz II stopnia – zarządzanie jakością produktu (tytuł magistra). W 2013 r. ukończyła studia podyplomowe – rachunkowość w (...) (...) w K..

Pomiędzy odwołującą a M. C. były prowadzone rozmowy co do możliwości podjęcia przez córkę pracy w firmie matki. Odwołująca pragnęła zatrudnić ją dla celów działalności transportowej i w tym celu M. C. w dniu 22.10.2011 r. zdobyła certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie rzeczy, dzięki któremu możliwym była prowadzenie działalności transportowej.

W dniu 25.07.2012 r. została zawarta pomiędzy M. C. a B. G. umowa o pracę na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu na stanowisku kierownika transportu z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1.500 zł brutto. Praca odwołującej w tym okresie polegała przede wszystkim na dbaniu o magazyn w O. do którego była zwożona odzież, następnie rozwożona do poszczególnych sklepów. Odwołująca wpuszczała kierowców i pilnowała, aby nic nie zostało skradzione podczas wyładunku oraz załadunku.

Aneksm do umowy z dnia 18.12.2013 r. na prośbę M. C. dokonano od dnia 1.12.2013 r. zmiany wymiaru czasu pracy na 3/4 etatu na okres do stycznia 2014 r. Wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostała jednakże bez zmian. W tym okresie do obowiązków M. C. należało zdobycie licencji dla firmy (...), znalezienie kierowcy, podjęcie działań z uzyskaniem ubezpieczenia przewoźnika, uzyskanie V./V., kupno czytnik tachografu i karty kierowcy oraz przyuczanie kierowcy do szczytywania karty wykorzystując do tego celu program komputerowy. Pracowała również przy programie służącym do wystawiania faktur. Swoją pracę M. C. wykonywała w siedzibie firmy w którym było wydzielone pomieszczenie biurowe ale także w ramach potrzeby udawała się razem z kierowcami poza biuro.

Następnie aneksem z dnia 1.02.2014 r. zmieniono stanowisko pracy odwołującej na dyrektor ds. transportu, wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł netto oraz czas pracy na pełen etat. Na wyższej podstawie wynagrodzenia zależało M. C., która nie pragnęła dalej pracować z wcześniej określoną wysokością wynagrodzenia, w szczególności, że po uzyskaniu certyfikatu związanego

z międzynarodowym transportem rzeczy dowiadywała się, że mogłaby liczyć na dużo większe wynagrodzenie. Godząc się na wyższą kwotę wynagrodzenia odwołująca B. G. postanowiła przekazać córce znacznie większy niż do tej pory zakres obowiązków. Było to związane również z okolicznością, że w tym okresie B. G. leczyła się z powodu nowotworu raka piersi i na skutek podjętego procesu leczenia nie była w stanie podjąć wszystkich obowiązków związanych z prowadzeniem działalności.

Wówczas rozmiar obowiązków ubezpieczonej uległ zwiększeniu i zajmowała się : szczytywaniem tachografu, karty kierowcy, nadzorowała listy płac i listy obecności innych pracowników, planowała rozrachunki, kontaktowała się z dostawcami, zamawiała promy z (...) do (...)i z powrotem, z (...)do (...), wykupowała podatek na wjazd do (...) pomagała kierowcy dostać się na wagę kontrolną, szukała ładunków na giełdzie transportowej, wypisywała wnioski urlopowe kierowcy, była przy tankowaniu i załatwiała bieżące sprawy związane z transportem i ładunkami. Odwołująca swoją pracę wykonywała w miejscach prowadzenia działalności przez B. G. w tym również w O., w którym to po rozszerzeniu zakresu obowiązków nadzorowała pracę M. R.. M. C. informowała go co ma zostać przygotowane i do niej M. R. zgłaszał zapotrzebowanie na części czy materiały do produkcji. Odwołująca kontrolowała również wówczas ładunek przy wadze. M. C. raz w miesiącu jeździła do sklepów w P., K., Ł.. Podróż odbywała własnym samochodem i pracodawca nie zwracał jej kosztów dojazdów.

W okresie zatrudnienia u B. G. działalność gospodarcza M. C. była w dalszym ciągu kontynuowana, przy czym zajmowali się nią kierownicy sklepów oraz mąż M. C..

Odwołująca pracowała do 25.03.2014 r. po czym przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży. Po przejściu na zwolnienie lekarskie obowiązki zostały podzielone pomiędzy odwołującą oraz jej męża, przy czym małżeństwo G. w mniejszym zakresie zajmuje się jeżdżeniem do sklepów.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS oraz przedłożonych do sprawy przez odwołującą, w tym akt osobowych M. C., J. F., M. W., zeznań świadków M. R., J. G., odwołującej B. G. oraz ubezpieczonej M. C..

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu. Treść dokumentów nie była również kwestionowana przez strony. W ocenie Sądu treść tych dokumentów jest jasna, spójna i pozwala na dokonanie ustaleń istotnych w przedmiotowej sprawie.

Zeznania świadków M. R. oraz J. G. Sąd uznał za przekonujące, gdyż były one zbieżne z zeznaniami odwołującej oraz M. C.. Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania B. G. oraz ubezpieczonej, gdyż zgodnie opisywały okoliczności w jakich doszło do nawiązania stosunku pracy, przekonująco wyjaśniono jakie okoliczności zdecydowały o podwyższeniu wysokości wynagrodzenia i zgodnie z zeznaniami przesłuchanych świadków podano jakie czynności odwołująca wykonywała jako pracownik odwołującej w okresie do przejścia na zwolnienie lekarskie. Zeznania świadków, odwołującej i ubezpieczonej były bowiem w tym zakresie między sobą spójne i wzajemnie się uzupełniały oraz miały odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach.

Przedmiotem sporu było ustalenie, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe jest właściwa, tj. czy wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej M. C. nie jest zbyt wygórowane.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.Dz.U.2015.121) obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Ponadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy systemowej 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. 20 ust. 1 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. Zgodnie zaś z art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy, Zakład 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 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07).

Jednocześnie należy zauważyć, że kompetencja organu rentowego do badania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest zasadna w tej sytuacji, gdy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego miałyby stanowić rażąco wygórowane dochody (zob. wyroki SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, Lex nr 182776, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, Lex nr 182780).

Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, należy podkreślić, iż wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie.

Spornym pozostawało jedynie, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że M. C. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą od lutego 2014 r. 5.711,64 zł, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona od tego miesiąca do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2014 r. tj. do kwoty 1.680 złotych.

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego wynagrodzenia, Sąd przeprowadził w tym zakresie stosowne postępowanie dowodowe. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązują także przepisy art. 3 i 232 k.p.c. Regulacje te określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim, to strony muszą przejawiać aktywność procesową w tym zakresie, na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c., strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności.

Transponując powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że organ rentowy zarzucając obejście przepisów prawnych polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wprowadzenie wniosków i twierdzeń

zgodnych z jego stanowiskiem, iż dokonana aneksem z dnia 1.02.2014 r. zmiana wysokości wynagrodzenia i podwyższenie w związku z tym podstawy wymiaru składek miało na celu uzyskanie świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostął jednak swojemu obowiązkowi, w przeciwieństwie do odwołującej, która poprzez swoje zeznania, zeznania świadków oraz ubezpieczonej wykazała, że przyznanie M. C. wynagrodzenia w wysokości określonej umową było uzasadnione.

Nie budzi wątpliwości, że 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 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne 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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach 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. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby 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 bowiem 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.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96,

(...) 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Mając na uwadze powyższe rozważania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, iż dokonana aneksem zmiana umowy o pracę zawarta w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę jest zgodna z prawem i zasadami współzycia społecznego. Sąd rozstrzygając o prawidłowości decyzji organu rentowego, ustalał to czy umówione wynagrodzenie dla M. C. nosiło cechę „godziwości” z uwagi na rodzaj, ilość, jakości świadczonej pracy oraz wymagane kwalifikacje oraz to czy nie jest ono rażąco wygórowane.

Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W okolicznościach sprawy Sąd nie miał wątpliwości, iż powierzone jej czynności M. C. rzeczywiście wykonywała i można je ogólnie scharakteryzować jako zajmowanie się sprawami dotyczącymi działalności transportowej prowadzonej przez firmę (...). Zatrudnienie odwołującej było wynikiem prowadzonej działalności w zakresie międzynarodowego transportu rzeczy, która nierozzerwalnie była związana z działalnością handlową. Materiał dowodowy wskazuje, że odwołująca zajmuje się sprowadzaniem odzieży zza granicy, która dostarczana jest do magazynu w O., a stamtąd towar jest rozwożony do sklepów położonych w P., Ł., K. Zadania ubezpieczonej sprowadzały się więc do uczestnictwa w procesie przywozu i wywozu towarów (wydawanie towaru, planowanie tras przejazdów) oraz nadzorowaniem późniejszej ich dystrybucji do sklepów. Dodatkowo dochodziły do tego zadania z kadrą pracowników (przyuczanie do pracy, rozliczanie pracowników, wypłacanie wynagrodzenia). Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że w tamtym okresie odwołująca zmagala się z chorobą nowotworową i podjęty proces leczenia uniemożliwiał jej zajęcie się w pełnym zakresie sprawami firmy. Stąd też decyzja o zatrudnieniu osoby mającej przejąć prowadzenie jej działalności była zrozumiała i uzasadniona. To, iż osobą której zaproponowano zatrudnienie była córka wynikała z faktu, iż była ona zaznajomiona z działalnością prowadzoną przez B. G.. Należy przy tym zauważyć, że przedsiębiorca ma swobodę podejmowania decyzji gospodarczych i kwestia zasadności czy celowości zatrudnienia pracownika nie podlega w zasadzie ocenie, skoro to pracodawca ponosi jako jedyny ekonomiczne ryzyko zatrudnienia danej osoby. W związku z tym, że B. G. wymagała od osoby faktycznego prowadzenia działalności, racjonalnym było, że zatrudniła do prowadzenia swojej działalności osobę co do której ma zaufanie. Zatrudnieniu, a w szczególności zwiększeniu wynagrodzenia ubezpieczonej nie sprzeciwiała się przy tym kondycja finansowa firmy, która była dość dobra, gdyż prowadzona od kilku lat działalność generowała wysokie przychody i przynosiła regularny dochód.

Dokonując oceny „godziwości” wynagrodzenia M. C., Sąd miał na uwadze okoliczność, że ubezpieczona po sporządzeniu aneksu posiadała szeroki zakres obowiązków wiążący się z większą odpowiedzialnością. Skoro bowiem odwołująca była zobowiązana do wyszukiwania nowych zleceń, określała trasy przejazdów kierowcy i nadzorowała działalność sklepów to zasadniczo była ona w istotny sposób odpowiedzialna za opłacalność prowadzonej przez B. G. działalności. Istotną kwestią w niniejszej sprawie przedstawia się uzyskanie przez ubezpieczoną certyfikatu kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym rzeczy, co w sposób dość istotny podnosiło kompetencje zawodowe M. C.. Z tego też względu uzasadnionym było wynagradzanie ubezpieczonej wyższą kwotą wynagrodzenia niż pozostałych pracowników. Zajmowała ona stanowisko samodzielne, łączące się z dużym zakresem obowiązków i z punktu widzenia interesów pracodawcy istotnym. Powierzony jej zakres obowiązków wskazuje, że de facto samodzielnie prowadziła w tym czasie działalność gospodarczą matki. Żaden z pracowników nie pełnił takiej funkcji jak ona i nie posiadał takiego zakresu obowiązków, wykształcenia i doświadczenia do pełnienia funkcji. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że ukształtowane umową o pracę wynagrodzenie było adekwatne do rzeczywiście realizowanych przez nią czynności na powierzonym stanowisku i ustalona kwota wynagrodzenia za taki zakres czynności, jaki ustaliły strony umowy o pracę, dla osoby z wyższym wykształceniem, nie może być więc uznana jako rażąco wysoka, a postanowienie umowy o pracę określające taką wysokość wynagrodzenia za nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, polegającą na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Ustalona kwota wynagrodzenia była podyktowana okolicznościami faktycznymi, zakresem obowiązków ubezpieczonej i występującymi wówczas potrzebami organizacyjnymi odwołującej. Dodatkowo należy zauważyć, że sporna wysokość wynagrodzenia jest

zbliżona do średniej statystycznej wynagrodzenia w tym sektorze działalności i kwestia możliwości uzyskania przez ubezpieczoną wyższego wynagrodzenia była również jedną z okoliczności, które odwołująca brała pod uwagę przy kształtowaniu wyższej kwoty wynagrodzenia.

Z uwagi na powyższe, skoro zostało ustalone, że M. C. pracę rzeczywiście świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i zakresu ciężących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała faktycznie kilka miesięcy, a po jej przejściu na zwolnienie lekarskie odwołująca nie zatrudniła innej osoby na jej miejsce.

Mając wszystko powyższe na uwadze, Sąd na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił więc zaskarżoną decyzję w sposób, że stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. C. podlegającej jako pracownik ubezpieczeniom emerytalno – rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu u płatnika składek B. G. wynosi od miesiąca lutego 2014 r. kwotę 5.711,64 złotych.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.).

SSO E. Majewska