

Sygn. akt *IV U 39/17*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Guniewska

Protokolant: st. sekr. sądowy Magdalena Rykała-Płodzień

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2017 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku M. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o składki ubezpieczeniowe

na skutek odwołania M. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 04/11/2016 r. nr (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z dnia 04/11/2016 r. nr (...)w ten sposób, że ustala wynagrodzenie wnioskodawczyni M. C. z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek W.C. w wysokości 3. 858, 80 zł (trzy tysiące osiemset pięćdziesiąt osiem 80/100), która stanowi podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne poczynając od dnia 1 maja 2016r.

II. w pozostałym zakresie odwołanie oddala.

Sygn. akt IV U 39/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 listopada 2017 r.

Decyzją z dnia 4 listopada 2016 r., znak: (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., opierając się na treści art. 83 ust 1 pkt 1 i 3 w zw. z art. 4 pkt 2a, 6 ust 1 pkt 1, art. 11 ust.1, art. 12 ust.1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust.1 art. 20 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz. U. z 2015r., poz. 121 ze zm.) stwierdził nieważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 29 kwietnia 2016r. pomiędzy M. C. a płatnikiem składek W. C., w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia przysługującego od 1 maja 2016 r. w kwocie 4 928,00 zł. Organ rentowy ustalił też podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne dla M. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u wskazanego wyżej płatnika od 1 maja 2016r. za pełne miesiące w kwocie 1 850,00 zł brutto tj. w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za prace w 2016 r.

W uzasadnieniu decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że wysokość wynagrodzenia ustalona dla M. C. od dnia 1 maja 2016 r. nie nosi cech ekwiwalentności do zakresu i czasokresu wykonywanej przez wnioskodawczynię

pracy. Organ rentowy zauważył również, że wnioskodawczyni była zatrudniona u tego samego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy i na tożsamym stanowisku pracy w okresie od 28 listopada 2014 r. do 27 lutego 2016 r. za minimalnym wynagrodzeniem obowiązującym w danym roku.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła M. C. wnosząc o jej zmianę lub uchylenie. W uzasadnieniu odwołująca wyjaśniała, że pomimo dwukrotnego zatrudnienia u W. C. na tym samym stanowisku pracy, w rzeczywistości powierzane jej były odmienne obowiązki. Zmiana zakresu zadań odwołującej wynikała z poszerzenia jej kompetencji na skutek ukończenia dodatkowych kursów.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wniósł o jego oddalenie. Podtrzymał w całości swoje stanowisko zawarte w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony umowy o pracę nie nosiła cechy ekwiwalentności do zakresu i czasokresu wykonywanej pracy.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

W. C. prowadzi działalność gospodarczą od 2007 r. Jest to działalność usługowo handlowa w ramach której płatnik składek prowadzi gabinet kosmetyczny, instytucje szkoleniową, hurtownię kosmetyczną i sklep internetowy. W. C. zatrudniała M. C. w okresie od 28 listopada 2014 r. do 27 lutego 2016 r. na stanowisku Kierownika Sprzedaży i Marketingu z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym. Do jej obowiązków w tym okresie zatrudnienia należało promowanie produktów i usług z oferty firmy, przygotowywanie informacji handlowych dla klientów, składanie zamówień i ich realizacja, pozyskiwanie nowych klientów, tworzenie bazy danych klientów, monitoring konkurencji, przygotowywanie aktualizacja i obsługa sklepu internetowego, bieżące sprawy związane z obsługą wszystkich specjalności i także wdrażanie działań wynikających z aktualnych potrzeb firmy, raportowanie i analizę efektów prowadzonych działań, zapewnienie sprawnego funkcjonowania biura firmy, koordynację przepływu korespondencji firmowej, nadawanie biegu dokumentom zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie, wykonywanie innych zadań zleconych.

Na skutek rotacji kadrowych w swojej firmie (...) ponownie zaproponowała M. C. prace na tożsamym do poprzedniego stanowisku pracy z tym, że z szerszym zakresem obowiązków. M. C. nie posiada wykształcenia zgodnego z profilem działalności firmy jednakże ma doświadczenie sprzedawcy na kierowniczym stanowisku zdobyte zarówno w firmie płatnika jak i w zewnętrznym podmiocie ((...) Sp. z o. o.) Dodatkowo w maju 2016 r. M. C. ukończyła kurs angielskiego dla kosmetyczek oraz kurs zatytułowany „Profesjonalna obsługa oraz zastosowanie naturalnych kosmetyków w salonach kosmetycznych i fryzjerskich. Odwołująca przyjęła propozycję zatrudnienia na skutek czego w dniu 29 kwietnia 2016 r. zawarła kolejną umowę o pracę z W. C. na czas określony od 1 maja 2016 r. do 30 kwietnia 2017r. Została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika sprzedaży i marketingu za wynagrodzeniem 4 928,00 zł brutto. Do jej zakresu obowiązków na tym stanowisku należało planowanie strategii marketingowej, aktywne wdrażanie i inicjatywa w podejmowaniu działań marketingowych, realizacja celów sprzedażowych, nawiązywanie i utrzymywanie relacji z kluczowymi klientami firmy, badanie otoczenia rynkowego, monitoring konkurencji, tworzenie i koordynacja działań reklamowych, przygotowywanie i współtworzenie ofert handlowych składanie zamówień i koordynacja ich realizacji czynny udział w kształtowaniu wizerunku firmy, udział w wydarzeniach branżowych, śledzenie trendów w branży, wykonywanie powierzonych obowiązków należących do kompetencji osoby zarządzającej, innowacyjne i pełne zaangażowania podejście do powierzonych obowiązków w celu zapewnienia realizacji celów wyznaczonych przez pracodawcę, dbanie o dobro firmy i efektywne wykorzystywanie czasu pracy.

Wnioskodawczyni wykonywała powyższe czynności do 4 maja 2016 r. Przy zawieraniu umowy o pracę wnioskodawczyni była w ciąży. Za okres od 1 czerwca 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. pracodawca wypłacił w/w wynagrodzenie za czas choroby.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego na okoliczność obowiązków pracowniczych M. C. i ustalonego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w dniu 4 listopada 2016r. wydał zaskarżoną w sprawie decyzję.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni M. C., zeznania świadków M. M., W. C. i R. K., akta sprawy, dokumentacja w aktach ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Jako wiarygodne uznał zeznania wnioskodawczyni M. C., które pozostają zbieżne z twierdzeniami przedstawiciela zatrudniającej ją Spółki odnośnie okoliczności zatrudnienia i jego warunków a także okoliczności wykonywania pracy i nałożonych obowiązków. Zeznania te są jasne i spójne i tworzą logiczną całość.

Również zeznania świadków a to M. M., W. C. i R. K., potwierdziły fakt wykonywania przez wnioskodawczynię pracy w ramach zatrudnienia u płatnika składek W. C..

Sąd czyniąc ustalenia w sprawie oparł się również na dowodach z dokumentów zalegających w aktach sprawy jak i zgromadzonych w postępowaniu przed organem rentowym, których treść i forma nie budziły wątpliwości, a które sporządzone zostały przez podmioty uprawnione w zakresie przysługujących im kompetencji.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie złożone przez M. C. jako częściowo uzasadnione musiało skutkować zmianą zaskarżonej w sprawie decyzji.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że to umowa o pracę i jej treść, w szczególności w zakresie wynagrodzenia za pracę, wpływa na stosunek ubezpieczenia, kształtuje go poprzez wyznaczenie wysokości składki i powstanie obowiązku jej opłacenia i prowadzi do uzyskania świadczeń w odpowiedniej wysokości. Jak wynika z treści art. 6 ust. 1 pkt.1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym z mocy prawa i zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter deklaratoryjny.

Zasady ustalania składek oraz podstaw ich wymiaru reguluje przepis art. 18 powołanej ustawy systemowej, stanowiąc między innymi, że podstawę wymiaru składek stanowi przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 tej ustawy czyli przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Niewątpliwie składka na ubezpieczenia społeczne ma charakter obowiązkowy, celowy, odpłatny i bezzwrotny a prawidłowe opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz właściwe fundusze jest obowiązkiem płatnika składek.

Zgodnie zaś z art. 86 cytowanej ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych uprawniony jest do kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Kwestionowanie przez organ rentowy wysokości osiąganego w ramach stosunku pracy wynagrodzenia wielokrotnie było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który swe zapatrywania wyraził między innymi w orzeczeniu z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05 czy wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05. Poglądy w nich wyrażone w całości popiera i przyjmuje za własne Sąd Okręgowy orzekający w sprawie niniejszej.

Sąd Najwyższy sformułował tezę, iż autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jednakże strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą lecz i skutek dalszy bowiem umówione wynagrodzenie kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem

może stanowić wyłącznie wynagrodzenie należne, odpowiednie, rzetelne, sprawiedliwe i zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy.

W wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r. I UK 19/09 Sąd Najwyższy wyraził nadto pogląd, iż nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter tych świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Pomimo, iż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Dodać wypada również, iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 kc w zw. z art. 300 kp jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w niniejszej sprawie, w wydanej 4 listopada 2016 r. decyzji zakwestionował ustalone na poziomie 4928,00 zł wynagrodzenie za pracę dla M. C. ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Zakład zarzuca, że wysokość wynagrodzenia nie nosi cech ekwiwalentności do zakresu i czasokresu wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy. Organ rentowy zarzucił również że wnioskodawczyni była zatrudniona u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku pracy w okresie od 28 listopad 2014 do 27 luty 2016 r. za minimalnym wynagrodzeniem obowiązującym w danym roku.

W ocenie Sądu ustalona wysokość wynagrodzenia była zawyżona. Zgodnie ze strukturą wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014r. Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet specjalistów ds. sprzedaży, marketingu i public relations w sektorze prywatnym wynosiło 3 858,80zł. Wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku kierownik sprzedaży i marketingu w wymiarze pełnego etatu na czas określony od 1 maja 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. z wynagrodzeniem w wysokości 4 928,00 zł. Wnioskodawczyni nie posiadała wykształcenia w tym zakresie, posiada jednak doświadczenie zawodowe na stanowisku zastępcy kierownika sprzedaży i kierownika sprzedaży albowiem w okresie od 22 września 2011 r. do 31 maja 2013 r. zatrudniona była na stanowisku zastępcy kierownika sklepu w (...) Sp. z o. o. oraz kierownika sprzedaży i marketingu u obecnego pracodawcy W. C. w okresie od 28 listopada 2014 r. do 27 lutego 2016 r. W tym ostatnim miejscu zatrudnienia osiągała wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym. Do jej obowiązków należało wówczas promowanie produktów i usług z oferty firmy, przygotowywanie informacji handlowych dla klientów, składanie zamówień i ich realizacja, pozyskiwanie nowych klientów, tworzenie bazy danych klientów, monitoring konkurencji, przygotowywanie aktualizacji i obsługa sklepu internetowego, bieżące sprawy związane z obsługą wszystkich specjalności firmy i także wdrażanie działań wynikających z aktualnych potrzeb firmy, raportowanie i analizę efektów prowadzonych działań, zapewnienie sprawnego funkcjonowania biura firmy, koordynacje przepływu korespondencji firmowej, nadawanie biegu dokumentom zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie, wykonywanie innych zadań zleconych. W dniu 29 kwietnia 2016 r. M. C. zawarła kolejną umowę o pracę z W.C. na czas określony od 1 maja 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. M. C. została zatrudniona w wymiarze pełny etat na stanowisku kierownika sprzedaży i marketingu za wynagrodzeniem 4 928,00 zł brutto. Do jej zakresu obowiązków na tym stanowisku należało planowanie strategii marketingowej, aktywne wdrażanie i inicjatywa w podejmowaniu działań marketingowych, realizacja celów sprzedażowych, nawiązywanie i utrzymywanie relacji z kluczowymi klientami firmy, badanie otoczenia rynkowego, monitoring konkurencji, tworzenie i koordynacja działań reklamowych, przygotowywanie i współtworzenie ofert handlowych składanie zamówień i koordynacja ich realizacji czynny udział w kształtowaniu wizerunku firmy, udział w wydarzeniach branżowych, śledzenie trendów w branży, dbanie o dobro firmy i efektywne wykorzystywanie czasu pracy.

W ocenie Sądu kwota 4928,00zł brutto jest rażąco wysoka jeśli uwzględnić przeciętne wynagrodzenie specjalistów ds. sprzedaży, marketingu i public relations. Według danych GUS wynosi ono 3 858,80zł. Taką też kwotę w ocenie Sądu należy przyjąć za podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne dla M. C. uwzględniając wymiar czasu pracy, pełny etat. Zdaniem Sądu podstawa ustalona przez organ rentowy w wysokości minimalnego wynagrodzenia w kwocie 1 850,00 brutto w 2016r. jest zaniżona właśnie przy wzięciu pod uwagę danych GUS.

Uwzględniając okoliczności w sprawie ustalone, a w szczególności krótki okres zatrudnienia M. C. przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń (niezdolność do pracy trwa od 5 maja 2016 r., brak zatrudnienia nowego pracownika na czas zastępstwa pod nieobecność wnioskodawczynie w pracy, brak odpowiedniego wykształcenia oraz wygórowane, w ocenie Sądu wynagrodzenie, określone treścią umowy o pracę, należy przyjąć nieważność warunków umowy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia. Strony umowy ustaliły wysokość wynagrodzenia w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego co pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, a ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 308/00, z 4 października 2001 r., I CKN 458/00,). Przepis art. 5 kc i art. 8 kp pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Przepisy te mają zastosowanie wówczas, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, ale jest sprzeczne z tymi normami. Istnienie szczególnych okoliczności w danej sprawie, w konkretnym przypadku może pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa niezaskarżającego na poparcie z punktu widzenia zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2001 r., II CKN 103/99).

W niniejszej sprawie warunki umowy o pracę zawartej w dniu 29 kwietnia 2016 r. w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę, w kontekście zakresu obowiązków i odpowiedzialności, a także wymiaru czasu pracy nie odpowiadały cechom wynagrodzenia godziwego i w konsekwencji winny zostać uznane za niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Dlatego też zasadnym jest przyjąć wynagrodzenie ustalone przez Główny Urząd Statystyczny w wysokości 3 858,80zł zł uznając je za wynagrodzenie sprawiedliwe i zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy wnioskodawczynie.

Mając na uwadze poczynione ustalenia i ich prawną ocenę oraz treść powołanych przepisów, Sąd w myśl art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił wynagrodzenie oraz podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne dla M. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek W. C. od 1 maja 2016 r. za pełne miesiące w kwocie 3 858,80 zł brutto, zaś w pozostałej części odwołanie oddalił.