

Sygn. akt VII U 1061/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

z udziałem M. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w P.

na skutek odwołania K. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 12 maja 2016 r. znak: (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt. VII U 1061/16

UZASADNIENIE

W dniu 13 czerwca 2016 r. ubezpieczona **K. M.**, złożyła za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 12 maja 2016r. nr (...).

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik ubezpieczonej wskazał, iż ubezpieczona została zatrudniona w firmie (...) z P. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 20 czerwca 2012 r. do dnia 30 listopada 2012 r. na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze 1/3 etatu. Wynagrodzenie wynosiło 500 zł miesięcznie. W dniu 1 grudnia 2012 r. pomiędzy pracodawcą tj. firmą (...) a ubezpieczoną została zawarta kolejna umowa na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego. Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie ustalono wynagrodzenie na poziomie 2.000 zł miesięcznie. W późniejszym okresie tj. w dniu 28 stycznia 2015 r. pomiędzy pracodawcą a odwołującą zostało zawarte porozumienie zmieniające do umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 grudnia 2012 r., na mocy którego dokonano zmiany warunków w zakresie stanowiska pracy z pracownika biurowego na Managera biura. Porozumienie weszło w życie z dniem 28 stycznia 2015 r. W dniu 1 lipca 2015 r. pomiędzy pracodawcą tj. (...) a K. M. zostało zawarte porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Na podstawie wspomnianego porozumienia ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. Transportu z wynagrodzeniem zasadniczym 20.000 zł netto, począwszy od dnia 1 lipca 2015 r. Pozostałe warunki pracy tj. miejsce wykonywania pracy i wymiar czasu pracy pozostał bez zmian.

Pełnomocnik odwołującej w pierwszej kolejności wskazał, iż w dniu podpisania porozumienia pomiędzy pracodawcą tj. (...)a ubezpieczoną, na mocy którego ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. Transportu K. M. nie była w ciąży. Ubezpieczona przebywa na zwolnieniu lekarskim dopiero od dnia 29 stycznia 2016 r., kiedy to minęło 7 miesięcy od dnia zawarcia wspomnianego porozumienia. W momencie udania się na zwolnienie lekarskie ubezpieczona była na początku drugiego miesiąca ciąży (1,5 miesiąca). To w sposób oczywisty dowodzi, iż podpisanie porozumienia dot. zmiany warunków pracy w dniu 1 lipca 2015 r. nie zostało dokonane by uzyskać wysokie świadczenia z tytułu zasiłku chorobowego, następnie macierzyńskiego. Odwołująca na dzień podpisywania porozumienia nie planowała zajścia w ciążę. K. M. nie mogła także w lipcu 2015 r. przewidywać, iż w styczniu 2016 r. zajdzie w ciążę i uda się na zwolnienie lekarskie.

Pełnomocnik podniósł ponadto, że pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. Z danego uprawnienia skorzystał pracodawca ubezpieczonej tj. M. S. (1), który opierając się na doświadczeniu K. M. jako wieloletniego pracownika firmy oraz fakcie, iż znała doskonale realia firmy, klientów, z którymi współpracował pracodawca oraz wszystkie prowadzone w firmie procesy związane z wykonywaniem przewozu. W związku z powyższym ubezpieczona została zatrudniona od dnia 1 lipca 2015 r. na stanowisku Kierownika ds. Transportu. Pracodawca tj. (...)od lipca 2015 r. płacił ubezpieczonej wynagrodzenie w wysokości 20.000 zł.

Ubezpieczona w ramach zajmowanego stanowiska posiadała poszerzony zakres obowiązków, które wykonywała z należytą starannością. Głównym obowiązkiem K. M., mającym szczególne znaczenie dla firmy, było pozyskiwanie nowych kontrahentów. Od realizacji tego obowiązku i skuteczności ubezpieczonej w tym zakresie zależała sytuacja finansowa firmy.

Powyższe argumenty w ocenie pełnomocnika odwołującej w sposób jasny wykazują, iż odwołująca w ramach zatrudnienia na stanowisku Kierownika ds. Transportu wykonywała poszerzony zakres obowiązków, niezwiązanych całkowicie z poprzednim zatrudnieniem na stanowisku Managera Biura. Zawarcie porozumienia z dnia 1 lipca 2015 r. w sprawie zmiany warunków pracy nie stanowiło, w przeciwieństwie do tego co wskazał Organ, zamiaru naduzycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia, co potwierdza dodatkowo fakt, iż ubezpieczona zaszła w ciążę po kilku miesiącach od zatrudnienia na wspomnianym stanowisku (odwołanie, k.2-6 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 15 lipca 2016 r., **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania K. M. na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. Organ rentowy zaznaczył, że ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 20 czerwca 2012 r. (z wynagrodzeniem 500.00 zł za okres czerwiec-listopad 2012r., 2 000,00 zł za okres grudzień 2012r.- czerwiec 2015r., 20 000,00 zł od lipca 2015r.) przez płatnika M. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Początkowo K. M. pracowała jako pracownik biurowy. Od lipca 2015r. zmieniono stanowisko pracy na kierownika ds. transportu. Od dnia 29 stycznia 2016r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy.

Zdaniem organu rentowego podwyższenie wynagrodzenia zostało dokonane w celu uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W przedmiotowej sprawie płatnik poza K. M. zatrudnia pracowników z minimalnym wynagrodzeniem w niepełnym wymiarze czasu pracy. Płatnik (ojciec dziecka) pod nieobecność odwołującej nie zatrudnił nowego pracownika oraz nie wskazał na czym miały polegać nowe obowiązki ubezpieczonej związane z nowym stanowiskiem. Powyższa okoliczność wskazuje iż zakres obowiązków nie uległ zmianie. Potwierdza to również brak dokumentacji wskazującej na faktyczne wykonywanie przez K. M. nowych obowiązków. Organ rentowy wskazał ponadto, że płatnik składek posiada zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne.

Mając na względzie powołane okoliczności sprawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaskarżoną decyzją ustalili, iż K. M. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 01 lipca 2015 r. z podstawą wymiaru w wysokości 2000zł miesięcznie (odpowiedź na odwołanie, k.27-29 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. M., urodzona w dniu (...) w dniu 22 kwietnia 2004r. ukończyła liceum zawodowe, w zawodzie technika handlowca (świadcstwo, k.146 a.s.).

Zazwyczaj pracowała na podstawie umowy zlecenia na stanowisku hostessy.

M. S. (1) (zainteresowany) od dnia 18 lutego 2011r. prowadzi zarejestrowaną działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w P., której przedmiotem jest działalność transportu drogowego towarów. W 2013r. firma zainteresowanego osiągnęła dochód w wysokości 52 204,42zł, w 2014r. oraz w 2015r. firma przyniosła stratę w wysokości 8 557,15 zł i 130 015,80 zł. (wydruk z CEiDG, k.54 a.s., PIT-y, k.121-137 a.s.).

W dniu czerwca 2012r. M. S. (1) podjął decyzję o zatrudnieniu swojej partnerki K. M.. Na tej podstawie w dniu 20 czerwca 2012r. zainteresowany zawarł z odwołującą umowę o pracę na czas określony na stanowisku pracownika biurowego, w wymiarze 1/3 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 500,00zł brutto miesięcznie (umowa o pracę, k. 9 a.s.). Następnie w dniu 1 grudnia 2012r. płatnik składek zawarł z ubezpieczoną kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 2000,00zł brutto miesięcznie (umowa o pracę, k.10 a.s.). Do zakresu jej obowiązków należy typowe prace biurowe, kserowanie oraz skanowanie dokumentów, wystawianie faktur oraz koordynacja pracy biura. W owym okresie czasu firma M. S. (1) zatrudniała również 3-5 kierowców na podstawie umowy o pracę, oraz 2-3 kierowców na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem ok. 2500,00zł brutto.

Od dnia 29 lipca 2013r. do dnia 28 lipca 2014r. odwołująca przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem pierwszego dziecka, którego ojcem jest płatnik składek. Podczas zwolnienia część jej obowiązków przejął właściciel firmy.

W 2015r. firma M. S. (1) nastawiona była na rozwój. Płatnik składek chciał rozwinąć działalność gospodarczą o nowych odbiorców usług transportowych. Z uwagi na powyższe zaproponował odwołującej rozszerzenie zakresu obowiązków o pozyskiwanie nowych klientów oraz zajęcie się sprawami pracowniczymi. Po ustaleniu wysokości wynagrodzenia, w dniu 28 stycznia 2015r. pomiędzy M. S. (1) a K. M. zostało zawarte porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2012r. Strony stosunku pracy dokonały zmiany warunków umowy o pracę w zakresie zmiany stanowiska pracy z pracownika biurowego na menagera biura. Na ww. stanowisku do obowiązków odwołującej miała należeć organizacja pracy biura, nadzór i kontrola nad realizowanymi zadaniami, zarządzanie dostawami, serwisowanie sprzętu oraz koordynacja przesyłek kurierskich (porozumienie, k.11 a.s., zakres obowiązków akta osobowe). Następnie w dniu 1 lipca 2015r. strony zawarły kolejne porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, wskazując, iż K. M. od 1 lipca 2015r. będzie wykonywać obowiązki Kierownika ds. Transportu z wynagrodzeniem w wysokości 20 000,00zł brutto (porozumienie,k.12 a.s.). W dniu 6 lipca 2015r. ubezpieczona podpisała szereg oświadczeń, m.in. o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego, z instrukcją bezpieczeństwa pożarowego, a także z normami prawnymi dotyczącymi równego traktowania (oświadczenia akta osobowe).

W ww. okresie zatrudnienia firma płatnika składek zatrudniała ok. 10-15 kierowców ciężarówek, spedytora M. S. (2) z wynagrodzeniem w wysokości 2000,00zł, a także S. M. odbywającą staż z Urzędu Pracy.

Do obowiązków K. M. na stanowisku Dyrektora ds. Transportu należało przede wszystkim pozyskiwanie nowych klientów na usługi transportowe. Potencjalnych klientów odwołująca poszukiwała przede wszystkim przed internet. Następnie udawała się na spotkanie i przedstawiała ofertę spedycyjną. Podczas zatrudnienia ubezpieczona pozyskała na rzecz firmy trzech nowych klientów m.in. (...) Sp. z o.o., (...) oraz (...) Sp. z o.o., z którymi M. S. (1) podpisał umowę na przewóz rzeczy, transport żywności i leków. Ponadto odwołująca koordynowała pracę wszystkich kierowców, z którymi miała ciągły kontakt telefoniczny, rejestrowała zgłaszane awarie samochodów. K. M. prowadziła również giełdę transportową. Zajmowała się także przeszkoleniem nowego pracownika M. S. (2), którego wdrożyła w pracę

spedytora. M. S. (2) również zajmował się pozyskiwaniem nowych klientów przez giełdę ładunków i transportów, natomiast na spotkania z pozyskanymi klientami jeździł płatnik składek wraz z odwołującą.

W dniu 29 stycznia 2016r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. W dniu (...) urodziła drugie dziecko, którego ojcem jest również płatnik składek. Jej dotychczasowe obowiązki przejął właściciel firmy oraz odbywająca staż z Urzędu Pracy, S. M.. Pod koniec 2016r. M. S. (1) zatrudnił dodatkowego pracownika w charakterze pomocy biurowej z wynagrodzeniem w wysokości 2000,00zł brutto. W październiku 2017r. ubezpieczona i płatnik składek rozwiązali umowę o pracę za porozumieniem stron (zeznania odwołującej, k.111-113, 169-170 a.s., zeznania M. S. (1), k.113, 170-171 a.s., zeznania M. S. (2), k.168 a.s., zeznania S. M., k.168-169 a.s., umowy przewozu, k.67-102 a.s., zaświadczenia, k.142-145 a.s.).

M. S. (1) od dnia 1 lipca 2015r. w złożonych dokumentach rozliczeniowych wykazał za K. M. podstawy do ubezpieczeń społecznych w wysokości:

- od 07.2015r. do 12.2015r. po 28 608,00zł brutto miesięcznie

- 01.2016r. – 27 284,42 zł brutto.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z podejrzeniem zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej oraz świadczeń pieniężnych płynących z tego tytułu, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia K. M. do ubezpieczeń społecznych, o czym zawiadomił odwołującą oraz płatnika składek. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. Inspektorat w P. wydał w dniu 12 maja 2016r., decyzję nr (...), w której ustalił, że podstawa wymiaru składek dla K. M. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę zawartej z firmą (...) od dnia 1 lipca 2015 r. wynosi 2000,00zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż wysokość wynagrodzenia K. M. została ustalona wyłącznie w celu uzyskania bardzo wysokich świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego, następnie macierzyńskiego co niewątpliwie stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego. Zakład wskazał, że firma płatnika składek na dzień wydania decyzji zatrudnia oprócz zgłoszonej K. M., trzech pracowników z tytułu zawartej umowy o pracę oraz cztery osoby z tytułu zawartej umowy zlecenia. Pracownicy zgłaszani są do ubezpieczeń społecznych od podstawy wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz 1/2 minimalnego wynagrodzenia. Ponadto płatnik nie przedstawił dokumentów finansowych firmy, a także posiada zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek (decyzja z dnia 12 maja 2016r., nr (...), k.54-60 a.s.).

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego, K. M. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie, k.2-6 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych odwołującej K. M.. Zdaniem Sądu Okręgowego dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty te nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z nich okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Sąd Okręgowy oparł się także na zeznaniach stron: odwołującej K. M. (k.111-113, 169-170) oraz zainteresowanego M. S. (1) (k.113, 170-171 a.s), które uznał za wiarygodne w części, tj. w zakresie w jakim strony w sposób zgodny opisały okoliczności związane z zawarciem umowy o pracę, dopełnieniem wszelkich formalności z tym związanych, a także dotyczące charakteru pracy odwołującej na stanowisku kierownika ds. transportu oraz powierzonego jej zakresu obowiązków. W tym zakresie zeznania te były bowiem logiczne i spójne, a także zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy nie dał jednak wiary zeznaniom stron w zakresie w jakim wskazywały one na zasadność ustalenia w stosunku do odwołującej wynagrodzenia w wysokości 20.000,00 zł brutto miesięcznie.

W tym względzie zarówno odwołująca jak i płatnik składek nie wyjaśnili bowiem w sposób przekonujący okoliczności dotyczącej różnicy, jaka pojawiła się w zakresie wynagrodzenia na oferowanym przez płatnika składek

stanowisku pracy, pomiędzy kwotą określoną umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2012r., a kwotą, która ostatecznie została zaproponowana odwołującej w ramach zawartego porozumienia. Motywując decyzję w powyższym zakresie płatnik składek wskazywał na zwiększenie zakresu obowiązków odwołującej, jednak nie przedstawił żadnego dowodu na wykazanie, iż faktycznie odwołująca wykonywała inne obowiązki pracownicze, niż te które wykonywała przed podpisaniem porozumienia. Należy również podkreślić, że ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia w firmie płatnika składek, nie miała stałego miejsca zatrudnienia, jak również nie legitymowała się żadnym doświadczeniem zawodowym, czy też wykształceniem z zakresu transportu czy logistyki.

Ponadto wysokość wynagrodzenia powinna także uwzględniać sytuację finansową podmiotu odpowiedzialnego za jego wypłatę. Jak wynika z akt sprawy, po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, właściciel firmy częściowo sam przejęła jej dotychczasowe obowiązki, zatrudniając jednak dodatkowego pracownika, aczkolwiek za wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu, co w porównaniu z wysokością wynagrodzenia uzyskiwanego przez odwołującą (20.000,00 zł brutto w wymiarze pełnego etatu) wykazuje rażącą dysproporcję. Należy również podkreślić, że za cały 2014 r. firma zainteresowanego wykazała stratę na poziomie 130.015,80 zł, wobec czego kondycja finansowa firmy M. S. (1) nie była na tyle dobra, aby zainteresowany mógł sobie pozwolić na zatrudnienie pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd odmówił zeznaniom stron w tej części przymiotu wiarygodności.

Za całkowicie wiarygodne, Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka M. S. (2) (k.168 a.s.) gdyż były one spontaniczne, rzeczowe i szczerze. Były one również zbieżne z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w tym z zeznaniami odwołującej w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków.

Zeznania świadka S. M.(k.168-169 a.s) okazała się nieprzydatne do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem nie posiadała ona wiedzy na temat wykonywania pracy na rzecz płatnika przez ubezpieczoną, a także nie miała z nią styczności w ramach współpracy z płatnikiem składek.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. M. od decyzji organu rentowego z dnia 12 maja 2016r., nr (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym 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 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 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 Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

W okolicznościach ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, na wstępie należało odpowiedzieć na pytanie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych był w ogóle uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę, w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego.

Podzielając utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, koniecznym było udzielenie na to pytanie odpowiedzi twierdzącej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może bowiem taką kontrolę przeprowadzać, a w szczególności władny jest zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. Bowiem gdyby nawet uznać, że powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie przepis art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to podstawy pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji 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 współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części) (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 2005 r. II UK 16/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 sierpnia 2007 r., III UK 26/07 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07).

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach działań prowadzonych w oparciu o przepisy art. 41 ust. 12 i 13 ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, należy podkreślić, że wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz płatnika składek w okresie od dnia 1 lipca 2015r. do dnia przejścia na zwolnienie lekarskiej, tj. od dnia 1 stycznia 2016 r. Spornym pozostawało jedynie to, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że K. M. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek, wynoszącą 20.000,00 zł brutto we wskazanym powyżej okresie czasu, czy też – jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości 2.000,00zł. A zatem w sytuacji, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w porozumieniu z dnia 1 lipca 2015 r. zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia interesu pracownika, ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje bowiem ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wskazana w porozumieniu w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015r. wysokość wynagrodzenia odwołującej –20.000,00 zł brutto pozostawała w opozycji do zasad współzycia społecznego i doświadczenia życiowego.

Ani strona odwołująca, ani zainteresowany nie wskazali w toku procesu argumentów bądź okoliczności przemawiających za tym, aby specyfika łączącego je stosunku pracy uzasadniała przyznanie wynagrodzenia w kwocie 20.000,00 zł brutto miesięcznie.

Do takich wniosków Sąd doszedł, analizując m.in. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem pozostałych pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a także umowy zlecenia, których wynagrodzenie kształtowało się w wysokości około 2.000,00zł. Dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej, a wynagrodzeniami wskazanymi powyżej pozostałych pracowników firmy, w ocenie Sądu, pozwala na stwierdzenie, że wynagrodzenie ubezpieczonej, które w wymiarze pełnego etatu wynosiłoby 20.000,00 zł, ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 k.p.) i miało służyć jedynie uzyskaniu przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W szczególności jeśli się weźmie pod uwagę niewielką ilość powierzonych ubezpieczonej obowiązków, które w rzeczywistości nie różniły się znacznie od obowiązków, które wcześniej wykonywała ona w oparciu o kolejno zawierane umowy o pracę. W ocenie Sądu zatem, nie tylko dysproporcja w wynagrodzeniach ubezpieczonej i innych pracowników, ale i zakres powierzonych jej obowiązków nie był wymierny w stosunku do ustalonej w umowie o pracę wysokiej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto w kontekście dysproporcji w zarobkach pracowników zatrudnionych u płatnika składek na uwagę zasługuje w szczególności okoliczność późniejszego zatrudnienia w firmie zainteresowanej pracownika M. S. (2), który częściowo przejął obowiązki odwołującej, jednak został zatrudniony za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu. Pracownik ten wykonywał nie tylko należące do niego obowiązki, ale też pomagał odwołującej w wykonaniu tej części obowiązków, które wcześniej należały do ubezpieczonej. Obowiązki te – jak z powyższego wynika – nie należały do zbyt skomplikowanych, wymagających szczególnych kwalifikacji, czy też umiejętności, które uzasadniałyby przyznanie wynagrodzenia na poziomie 20.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu.

Abstrahując jednak od powyższego, należy podkreślić, że ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia w firmie M. S. (1) nie posiadała stałego miejsca zatrudnienia, albowiem w tym czasie wykonywała prace w charakterze hostessy na podstawie umowy zlecenia, jak również nie legitymowała się doświadczeniem zawodowym, czy też wykształceniem o profilu logistycznym. Odwołująca nie posiadała zatem kwalifikacji w branży związanej z logistyką i transportem, wobec czego płatnik składek nie mógł od niej faktycznie oczekiwać, że powierzone jej czynności będą wykonywane w sposób kompetentny, a efekty pracy odwołującej okażą się dla jego firmy wartościowe. Wątpliwym jest również fakt zatrudnienia odwołującej na stanowisku kierownika ds. transportu od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych w trakcie wykonywania powierzonych jej obowiązków służbowych – choćby w drodze umowy na okres próbny. Poprzednie umowy o pracę zostały bowiem zawarte z odwołującą na zupełnie innym stanowisku pracy, a do jej zadań wówczas należało prowadzenie spraw biurowych. W tym okresie zatrudnienia ubezpieczona nie wykonywała bowiem żadnych czynności związanych z tworzeniem bazy transportowej i pozyskiwaniem nowych klientów na usługi transportowe, a to właśnie powierzenie jej tego rodzaju zadań skutkowało podwyższeniem wynagrodzenia. Jednocześnie, jak wynika z zasad doświadczenia życiowego, pracodawca, zatrudniając pracownika, na nowym nie znanym mu dotychczas stanowisku pracy winien zaproponować mu umowę o pracę na okres próbny, względnie określony, celem sprawdzenia jego umiejętności, ale również zaproponować takiemu pracownikowi niższe wynagrodzenie. W tej sytuacji zatrudnienie odwołującej za tak znacznym wynagrodzeniem, nie było uzasadnione i uznać je należy za nieracjonalne.

W szczególności odwołującej nie udało się wykazać, aby ilość wykonywanej przez nią pracy na rzecz M. S. (1) uzasadniała wynagrodzenie ustalone w wysokości 20.000,00 zł. Nie można bowiem przyjąć, aby czynności w postaci poszukiwania potencjalnych klientów, kontakt z kierowcami, a także pomoc w drożeniu się do pracy nowoprzyjętemu pracownikowi generowały po stronie K. M. znacznych nakładów pracy. W niniejszej sprawie brak jest również jakiegokolwiek dokumentacji sporządzonej przez odwołującą w obecności osób trzecich, które potwierdzałyby fakt pracy ubezpieczonej na ww. stanowisku.

Sąd zwraca też uwagę, że płatnik składek nie przedstawił kompletnych umów, rzekomo sporządzonych i podpisanych przez odwołującą. Przedstawienie tylko pierwszych stron budzi wątpliwości, czy umowy te zostały faktycznie podpisane. Duże znaczenie miałby również fakt, na jakie kwoty umowy zostały zawarte. To samo dotyczy pozostałego zakresu obowiązków odwołującej, w tym zadań dotyczących jej spotkań z potencjalnymi klientami, bowiem brak jest w materiale dowodowym sprawy jakiegokolwiek potwierdzenia, że czynności te w rzeczywistości były realizowane.

W niniejszej sprawie zarówno odwołująca, jak i płatnik składek nie wykazali także, aby po stronie pracodawcy istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej. Nie ulega przy tym wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci ekonomiczno-organizacyjnej konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2002 r., II UKN 359/99 oraz z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97). Często zaś bywa tak, że w sprawach o objęcie ubezpieczeniem społecznym strony pozorują pewne czynności, właśnie na wypadek kontroli organu rentowego i tak należy ocenić przedmiotową sytuację, z uwagi na brak faktycznej potrzeby zatrudnienia odwołującej w firmie M. S. (1) za tak wysokim wynagrodzeniem. W tym miejscu należy bowiem zwrócić uwagę na krótkotrwałość zatrudnienia K. M. na stanowisku kierownika ds. transportu, jak i charakter rzekomo powierzonej jej pracy na tym stanowisku.

Podsumowując powyższe rozważania uznać należy, że wynagrodzenie K. M. było przede wszystkim nieadekwatne do zakresu obowiązków, które realizowała ona na stanowisku kierownika ds. transportu, jak i do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, jakie były niezbędne dla prawidłowego wykonywania opisanych powyżej czynności. W tej sytuacji, zdaniem Sądu nie było uzasadnienia dla podwyższenia wysokości wynagrodzenia K. M. i zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek w wysokości 20.000,00 zł od dnia 1 lipca 2015r. Reasumując, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko organu rentowego, że zapisy umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zmierzają do obejścia przepisów prawa, co czyni je nieważnymi na podstawie art. 58 k.c. W miejsce nieważnego zapisu umowy organ rentowy zasadnie przyjął, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia K. M. podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek (...) z siedzibą w P. od dnia 1 lipca 2015r. wynosi 2.000,00zł. Zdaniem Sądu powyższa kwota jest adekwatna do obowiązków faktycznie wykonywanych przez K. M. i stanowi wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości jej pracy, rodzaju oraz posiadanego doświadczenia i kwalifikacji.

Z tych też względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołania jako całkowicie bezzasadne.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)