

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Agnieszka Stachurska
Protokolant:	Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2017r. w Warszawie

sprawy A. B.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem S. L.

na skutek odwołania A. B.

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

z dnia 21 listopada 2016 roku, numer: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjmuje, że podstawa wymiaru składek A. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek S. L. od 1 września 2016r. wynosi 1.850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych).

UZASADNIENIE

A. B. w dniu 29 grudnia 2016r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 21 listopada 2016r., nr (...), w której stwierdzono, że podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) z podstawą wymiaru składek w wysokości 925,00 zł.

Ubezpieczona zarzuciła organowi rentowemu naruszenie art. 6 ust. 1, art. 13 ust. 1, art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 41 ust. 12 i 13 oraz art. 68 ust. 1 lit. c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, wnosząc o uchylenie skarżonej decyzji w części dotyczącej braku stwierdzenia, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z podstawą wymiaru składek w kwocie 1.850,00 zł.

W uzasadnieniu odwołania A. B. wskazała, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego przedstawionym w uzasadnieniu skarżonej decyzji. Ubezpieczona wyjaśniła, że jej współpraca z S. L. trwa już od kilku lat i w tym okresie jej wynagrodzenie godzinowe rosło w sposób stały z uwagi na coraz większe doświadczenie zawodowe i zadowolenie z efektów jej pracy. Ubezpieczona zaznaczyła, że ukończyła liczne kursy i w związku z tym posiada

kwalifikacje umożliwiające jej skuteczne nauczanie języka angielskiego, m.in. przy zastosowaniu tzw. metody H. D.. Według ubezpieczonej kwalifikacje, którymi się legitymuje, stanowiły dla płatnika istotną wartość i stawiały ją w lepszym świetle od innych potencjalnych pracowników na rynku pracy. Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia ubezpieczona wskazała, że zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę na warunkach zakwestionowanych przez organ rentowy było efektem odejścia jednej z pracownic zatrudnionych u płatnika składek, co dało jej lepszą pozycję negocjacyjną odnośnie warunków współpracy. Zdaniem ubezpieczonej stanowisko organu rentowego jest nielogiczne oraz oderwane od rzeczywistości, gdyż przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 1.850,00 zł nie było rażąco wysokie w kontekście wynagrodzeń panujących na rynku pracy, a mając na względzie, że ustawa Karta Nauczyciela przewiduje minimalne wynagrodzenie za pracę nauczycieli zatrudnionych w szkołach państwowych, ubezpieczona nie podjęłaby zatrudnienia u płatnika składek na wskazywanych przez organ rentowy warunkach płacowych, tylko poszukiwałaby pracy w sektorze publicznym. Podsumowując, ubezpieczona oceniła skarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych negatywnie, jako niedopuszczalną oraz jako skutkującą brakiem zaufania obywateli do organów administracji publicznej (odwołanie z dnia 19 grudnia 2016r., k. 2-15 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 27 stycznia 2017r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania A. B..

Uzasadniając swe stanowisko w sprawie organ rentowy wskazał, że A. B. od 15 października 2014r. do 30 sierpnia 2016r. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek S. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...), w związku z zawartymi w tym okresie umowami zlecenia. Następnie od dnia 1 września 2016r. ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek na podstawie umowy o pracę z podstawą wymiaru składek w wysokości 1.850,00 zł. W dniu 15 września 2016r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciężką, zaś w dniu 17 października 2016r. wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego.

W ocenie organu rentowego zatrudnianie pracownika i przyznawanie mu wysokiego wynagrodzenia z pełną świadomością, iż w niedługim czasie nie będzie mógł wywiązywać się ze swoich obowiązków, jest z punktu widzenia pracodawcy i jego sytuacji ekonomicznej oraz organizacyjnej działaniem nieracjonalnym. Organ rentowy zaznaczył, że A. B. jest aktualnie jedynym pracownikiem S. L., zaś pozostałe osoby są zgłoszone jako zleceniobiorcy. Ponadto pod nieobecność ubezpieczonej pracodawca nie zgłosił do ubezpieczeń nowego pracownika, zaś przed zgłoszeniem ubezpieczonej zgłaszał do ubezpieczeń społecznych dwóch innych pracowników ze zdecydowanie niższymi podstawami wymiaru składek niż te, które zostały zadeklarowane za ubezpieczoną od 1 września 2016r. Dodatkowo organ rentowy wskazał, że ubezpieczona wykonywała pracę przez 24 godziny tygodniowo, co odpowiada 3/5 etatu, a nie wykazanemu w umowie o pracę wymiarowi 1/2 czasu pracy. Powyższe okoliczności, zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wskazują, że ustalona w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia została przyjęta w celu uzyskania przez A. B. wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, a tym samym stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (odpowiedź na odwołanie z dnia 27 stycznia 2017r., k. 53-55 a.s.).

Zainteresowana S. L. na rozprawie w dniu 19 maja 2017r. przyłączyła się do stanowiska, jakie prezentowała ubezpieczona A. B. (skrócony protokół rozprawy z dnia 19 maja 2017r., k. 156 – 159 a.s., nagranie rozprawy z dnia 19 maja 2017r. – płyta CD, k. 160 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. posiada wykształcenie wyższe. W dniu 27 czerwca 2011r. ukończyła studia stacjonarne na Wydziale Neofilologii Uniwersytetu (...) na kierunku filologii w specjalności nauczania języka angielskiego (kopia dyplomu, k. 191 a.s.).

Zainteresowana S. L. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). W ramach prowadzonej działalności zainteresowana organizuje kursy języka angielskiego dla dzieci w okresie roku szkolnego oraz w sezonie wakacyjnym. W swojej pracy zainteresowana wykorzystuje tzw. metodę H. D., polegającą na integracji nauczania języka oraz zabawy. Stosowanie tej metody wymaga odpowiedniego przygotowania do zajęć poprzez organizację materiałów do nauki

i materiałów do zabawy (oświadczenie zainteresowanej S. L., k. 10 a.r., zeznania świadka A. C., k. 157 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 201 – 203 a.s. i k. 158-159 a.s.).

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej S. L. uzyskała w 2015 roku dochód w wysokości 58.774,83 zł, zaś przychód w kwocie 277.970,00 zł. Z kolei w roku 2016 dochód zainteresowanej wyniósł 56.227,94 zł, a przychód - 329.471,23 zł (deklaracje PIT-36 S. L. za lata 2015 i 2016, k. 116-127 a.s.).

A. B. i S. L. znają się od kilku lat. Ubezpieczona współpracowała z zainteresowaną w okresie od 5 września 2011r. do 30 czerwca 2016r. w oparciu o umowy zlecenia. Na ich podstawie prowadziła zajęcia z języka angielskiego dla dzieci.

W trakcie pracy na zlecenie w (...), A. B. zawarła z S. L. w dniu 16 lipca 2011r. umowę, na podstawie której została skierowana na szkolenie dla nauczycieli z zakresu metody H. D.. S. L. zobowiązała się pokryć koszt szkolenia w wysokości 1.600 zł. Po ukończeniu szkolenia A. B. uzyskała licencję pozwalającą jej na stosowanie powyższej metody podczas wykonywania pracy (umowy zlecenia zawierane między A. B. a S. L., k. 19-24 a.s., umowa o szkolenie kandydatów na nauczycieli, k. 29-30 a.s., umowa franczyzy, k. 31-36 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 202- 203 i k. 158-159 a.s.).

Za wykonywanie czynności w ramach umów zlecenia ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie stanowiące procent stawki godzinowej za zajęcia. Stawki za zajęcia wynosiły: 30 min. – 28 zł, 45 min. – 35 zł, 60 min. – 37 zł, 75 min. – 39 zł. Praca A. B. była pozytywnie oceniana przez S. L., w związku z czym stawki procentowe przysługujące ubezpieczonej rosły w kolejnych umowach. Ubezpieczonej przysługiwało 30% stawki w okresie od 5 września 2011r. do 23 czerwca 2012r., 31,5% w okresie od 3 września 2012r. do 28 czerwca 2013r., 35% w okresie od 9 września 2013r. do 27 czerwca 2014r., 36% w okresie od 15 października 2014r. do 26 czerwca 2015r. oraz 40% w okresie od 7 września 2015r. do 30 czerwca 2016r. Również ilość prowadzonych przez ubezpieczoną zajęć przez cały okres pracy na zlecenie ulegała zmianie od dwóch dni w tygodniu w początkowym okresie pracy, przez pięć dni w późniejszym czasie, do trzech dni w ostatnim okresie.

W 2016 roku wynagrodzenie ubezpieczonej z tytułu pracy na umowę zlecenia wahało się między 500 a 800 złotych miesięcznie (umowy zlecenia zawierane między A. B. a S. L., k. 19-24 a.s., karty oceny, k. 25 a.s., potwierdzenia przelewu, k. 106 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 202 – 203 a.s. i k. 158-159 a.s., zeznania ubezpieczonej A. B., k. 201 – 203 a.s.).

Praca ubezpieczonej była bardzo dobrze oceniana przez S. L.. W związku z tym w sierpniu 2015r. A. B. otrzymała dyplom uznania H. D. dla wyjątkowego nauczyciela (zeznania zainteresowanej S. L., k. 202 – 203 a.s. i k. 158-159 a.s., dyplom uznania H. D., k. 51 a.s.).

Oprócz pracy na podstawie umowy zlecenia u S. L., A. B. w okresie od 1 września 2015r. do 31 sierpnia 2016r. pracowała również jako nauczyciel języka angielskiego w kilku przedszkolach w W.. Pracując w przedszkolach ubezpieczona była zatrudniona na podstawie umów o pracę na część etatu: w Przedszkolu nr (...) – 2,5/25 etatu, w Przedszkolu nr (...) – 4/25 etatu, w Przedszkolu nr (...) – 4/25, w Przedszkolu nr (...) – 0,24 etatu, w Przedszkolu nr (...) – 0,2 etatu, w Przedszkolu nr (...) – 5/25 etatu. Ubezpieczona kontynuowała zatrudnienie w ww. placówkach szkolno-wychowawczych po dniu 1 września 2016r. z tym, że pracowała w przedszkolach w godzinach porannych, od godziny 8:00 przez około 4 godziny dziennie i 20 godzin tygodniowo (świadczenia pracy, k. 146-152 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 202 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s. zeznania ubezpieczonej A. B., k. 201 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s.).

W dniu 20 sierpnia 2016r. podczas wizyty w poradni ginekologicznej A. B. dowiedziała się, że jest w ciąży (karta ciąży, k. 71-72 a.s.).

Od dnia 1 września 2016r. S. L. zatrudniła A. B. na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z postanowieniami umowy A. B. miała pracować na czas określony do 30 czerwca 2017r., w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł miesięcznie. Zatrudnienie ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę miało związek z odejściem innej nauczycielki pracującej dla (...) - E. P., która zrezygnowała ze współpracy z zainteresowaną z powodów osobistych w maju 2016r.

A. B. miała przejąć zajęcia prowadzone dotychczas przez E. P.. Oprócz ubezpieczonej od dnia 1 września 2016r. S. L. zatrudniła w charakterze nauczycielki A. C. na podstawie umowy zlecenia (umowa o pracę, k. 16 a.s., zeznania świadka A. C., k. 156-157 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 202 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s. zeznania ubezpieczonej A. B., k. 201 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s., oświadczenie E. P. z dnia 15 grudnia 2016r., k. 28 a.s., oświadczenie A. C. z dnia 19 grudnia 2016r., k. 49 a.s.).

Przed rozpoczęciem pracy na podstawie umowy o pracę ubezpieczona została skierowana na badania lekarskie. Lekarz nie stwierdził przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela języka angielskiego (skierowanie na badania lekarskie, orzeczenie lekarskie, k. 176 i 176 verte a.s.).

Po zawarciu umowy o pracę A. B. miała zajmować się głównie prowadzeniem zajęć z języka angielskiego. Ubezpieczona pracowała w grupach zajęciowych obejmujących od 4 do 8 dzieci. Prowadziła łącznie około 11 grup. Oprócz ww. zajęć A. B. otrzymała również nowe zadania, których nie wykonywała w okresie pracy na podstawie umowy zlecenia. Było to prowadzenie lekcji pokazowych dla nowych klientów, przeprowadzanie rozmów z rodzicami dzieci uczęszczających na zajęcia, udzielanie informacji, a także przygotowywanie materiałów edukacyjnych wykorzystywanych podczas lekcji. Ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz zainteresowanej w siedzibie (...) przy ul. (...) w W., w godzinach popołudniowych od 14:00 lub 15:00 do 19:00. Praca ubezpieczonej we wrześniu 2016 roku była bardziej intensywna ze względu na początek roku szkolnego oraz związaną z tym konieczność stworzenia grup i ustalenia grafiku zajęć. W związku z tym liczba godzin pracy w tygodniu wynosiła 24 (zeznania świadka A. C., k. 157 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 202 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s. zeznania ubezpieczonej A. B., k. 201 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s., lista obecności, k. 193 a.s., grafik zajęć, k. 155 a.s. i k. 195 a.s.).

Za przepracowany okres na podstawie umowy o pracę ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1.266,26 zł za miesiąc wrzesień oraz kwotę 707,74 zł za październik 2016 roku (potwierdzenia przelewów, k. 107-108 a.s.).

Od dnia 15 września 2016r. A. B. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do dnia porodu w dniu 31 marca 2017r. (zwolnienia lekarskie, k. 192-194v a.s., dokumentacja medyczna ubezpieczonej, k. 73-87 a.s.). W okresie niezdolności ubezpieczonej do pracy jej obowiązki przejęli inni nauczyciele pracujący w (...) oraz sama S. L. (zeznania świadka A. C., k. 157 a.s., zeznania zainteresowanej S. L., k. 202 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s. zeznania ubezpieczonej A. B., k. 201 – 203 a.s. i k. 157-158 a.s.).

Pismem z dnia 26 października 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił A. B. oraz S. L. o wszczęciu postępowania w sprawie podlegania przez ubezpieczoną ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy (zawiadomienia, k. 7 i 8 a.r.). Po przeprowadzeniu postępowania organ rentowy wydał w dniu 21 listopada 2016r. decyzję nr (...), w której uznał, że A. B. od dnia 1 września 2016r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek S. L. z podstawą wymiaru składek równą 1/2 minimalnego wynagrodzenia, tj. 925,00 zł (decyzja ZUS z 21 listopada 2016r., k. 2-4 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, zeznań świadka A. C. oraz zeznań stron. Sąd uznał zebrane w sprawie dowody jako wiarygodne.

Dokumenty, przywołane w części obejmującej ustalenia faktyczne, pozwoliły na ustalenie kwalifikacji posiadanych przez ubezpieczoną, ogólnych warunków jej zatrudnienia na podstawie spornej umowy o pracę, przebiegu współpracy z zainteresowaną, a także możliwości finansowych S. L. oraz stanu zdrowia ubezpieczonej w czasie świadczenia pracy na rzecz zainteresowanej. Nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły również wątpliwości Sądu. Wobec tego Sąd na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy nie uwzględnił jednak świadectwa pracy z karty 191 verte, gdyż dokument ten stanowił jedynie kopię, która była nieczytelna w stopniu uniemożliwiającym ustalenie przez jakiego pracodawcę dokument ten został wydany. Ponadto Sąd nie uwzględnił dowodu w postaci kopii dyplomu ukończenia kursu z zakresu metody H. D. (k. 37), gdyż dokument ten został przedłożony w języku angielskim, zaś Sąd nie ma możliwości przeprowadzenia dowodu z dokumentów obcojęzycznych bez dostępu do ich wersji

przetłumaczonej. Jednocześnie należy jednak zaznaczyć, że okoliczność ukończenia ww. kursu przez ubezpieczoną została ustalona na podstawie innych dowodów, w szczególności umów z kart 29-36 oraz w oparciu o zeznania stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom A. C. odnośnie okoliczności dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej przez zainteresowaną, w tym prowadzenia zajęć z języka angielskiego oraz intensyfikacji pracy we wrześniu 2016 roku. Zeznania świadka korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym i były dla Sądu wiarygodne. Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom stron. Zarówno A. B. jak i S. L. w sposób szczegółowy, spójny i przekonujący przedstawiły okoliczności współpracy, w szczególności warunki zatrudnienia ubezpieczonej oraz motywów jakimi kierowały się ustalając sporną wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę. Ustalając stan faktyczny Sąd posiłkował się również informacjami udzielonymi przez strony informacyjnie na rozprawie w dniu 19 maja 2017r., gdyż podczas przeprowadzania dowodu z przesłuchania stron, A. B. i S. L. potwierdziły wskazane wówczas fakty, które korespondowały z tym, co potem zeznały i co wynika z dokumentów oraz z zeznań świadka.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. B. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 21 listopada 2016r., nr (...), podlegało uwzględnieniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez A. B. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek S. L., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować 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.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13).

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być

w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191,

z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem 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. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c.

w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01).

Ocena 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 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, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

(Dz. U. z 2012r. poz. 361 z późn. zm.) Z tego względu 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. W konsekwencji przepis 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 1998r. 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. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze,

który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r. I UK 302/13). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do

rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), 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. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy jako adekwatne do wykonywanej pracy i godziwe ustalił wynagrodzenie ubezpieczonej odpowiadające połowie kwoty minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, kwestionując tym samym kwotę wynagrodzenia przyjętą w umowie o pracę z dnia 31 sierpnia 2016r. Z kolei strona odwołująca wskazywała na zasadność kwoty wynagrodzenia, jaką ustaliły strony, podnosząc, że kwota ta powinna być przyjęta jako podstawa wymiaru składek. Sąd, kierując się treścią cytowanych wyżej przepisów oraz uwzględniając ugruntowane poglądy orzecznictwa i wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, stwierdził, że przewidziane w umowie o pracę z dnia 31 sierpnia 2016r. wynagrodzenie za pracę przysługujące A. B. było adekwatne w stosunku do powierzonych jej obowiązków, posiadanych przez nią kwalifikacji oraz czasu pracy. Zdaniem Sądu, przyjęcie przez organ rentowy, że w przypadku ubezpieczonej wynagrodzeniem adekwatnym jest wynagrodzenie minimalne ustalone proporcjonalnie do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę, jest stanowiskiem błędnym. Przepisy ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2017r. poz. 847) wskazują pracodawcom, że osoby zatrudniane przez nich na podstawie umowy o pracę nie mogą być wynagradzane poniżej ustalonego przez ustawodawcę poziomu. Jednocześnie ustawodawca nie przewidział żadnego progu maksymalnego wynagrodzenia. Wobec tego, pracodawca uwzględniając ustawowe minimum w postaci płacy minimalnej, powinien tak ukształtować wynagrodzenie osoby zatrudnianej, aby uwzględniało ono wskazania wspomnianego wcześniej art. 78 k.p. Tenże przepis stanowi wyraz tego, że zamiarem ustawodawcy było wprowadzenie zasady zróżnicowania płacy w zależności od kwalifikacji oraz jakości i ilości pracy, a nie zrównywanie sytuacji płacowej pracowników poprzez wprowadzenie zasady przyznawania płacy minimalnej. Ustawa z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie została wprowadzona więc, aby ustalić płacę, którą będą otrzymywać wszyscy pracownicy, ale po to, by określić niezbędne minimum przysługujące pracownikowi i zasygnalizować pracodawcy, że nie może przyznawać wynagrodzenia, które byłoby niższe niż to minimum. W związku z tym nie można przyjmować, że każdy pracownik, niezależnie od posiadanego wykształcenia, zakresu obowiązków czy rodzaju wykonywanej pracy ma otrzymywać minimalne wynagrodzenie. Zgodnie z przytoczonymi wyżej poglądami orzecznictwa każdy stosunek pracy należy rozpatrywać indywidualnie w zakresie tego jakie zadania pracownik realizuje, jaka jest jego odpowiedzialność, jak jest oceniany przez pracodawcę, w jakim wymiarze czasu powierzone zadania realizuje i wreszcie jakie posiada kwalifikacje. Godziwość (adekwatność) wynagrodzenia, o której mowa w art. 13 k.p., powinna być oceniana w oparciu o te właśnie kryteria. Wobec tego dla Sądu oczywistym jest, że osoby legitymujące się wysokimi kwalifikacjami, jako pracownicy w wyższym stopniu atrakcyjni na rynku pracy, powinny otrzymywać wyższe wynagrodzenie od pracowników niewykwalifikowanych.

Rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd wziął pod uwagę szereg okoliczności, które były istotne dla oceny wysokości wynagrodzenia przysługującego A. B.. Przede zebrany materiał dowodowy potwierdza, że ubezpieczona posiada wysokie kompetencje w zakresie nauczania języka angielskiego wśród dzieci w wieku przedszkolnym, o czym świadczy zarówno posiadane przez nią wykształcenie filologiczne, przebyte szkolenia, jak i stosunkowo długi staż pracy. A. B. podjęła pracę w zawodzie nauczyciela języka angielskiego po ukończeniu studiów, współpracowała z S. L. już od 2011 roku wykonując w szkole językowej, założonej przez zainteresowaną, pracę nauczyciela języka angielskiego, a ponadto co najmniej od 2013 roku uczyła również dzieci w kilku przedszkolach na terenie (...) W.. W trakcie trwania zlecenia, będącego początkowo podstawą współpracy z zainteresowaną, ubezpieczona przebyła szkolenie z zakresu nauczania języka angielskiego z wykorzystaniem metody H. D., która to metoda była przez nią sukcesywnie doskonalona podczas

zajęć z języka angielskiego. Otrzymała również dyplom uznania H. D. dla wyjątkowego nauczyciela. Zdaniem Sądu, pięcioletni staż pracy, zwłaszcza jeśli tak długa praca jest realizowana na rzecz tego samego podmiotu, a także zdobyte doświadczenie zawodowe i kwalifikacje, mogą stanowić jedną z uzasadnionych podstaw do ustalenia wyższego wynagrodzenia aniżeli ułamek wynagrodzenia minimalnego.

Dodatkowo, z uwagi na długą i owocną współpracę, A. B. cieszyła się zaufaniem S. L., która oceniała ją jako dobrego nauczyciela, z którym chce współpracować. Znajduje to potwierdzenie nie tylko w oświadczeniach S. L. składanych w toku procesu, ale także w umowach zlecenia, z których wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonej ulegało zwiększeniu niemal z każdym rokiem współpracy z zainteresowaną. W kolejnych umowach zlecenia procent stawki za godzinę zajęć, jaki przysługiwał ubezpieczonej w związku z wykonywaniem zleceń nauczania języka angielskiego, był coraz wyższy i zwiększył się z 31,5% na początku współpracy stron do 40% w okresie przed zawarciem umowy o pracę. W tych okolicznościach zawarcie przez strony umowy o pracę można, zdaniem Sądu, ocenić jako wyraz ewolucji zasad współpracy między stronami, której efektem było podwyższenie i stabilizacja warunków płacowych ubezpieczonej. W ocenie Sądu trudno również zgodzić się ze stanowiskiem, że wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu w danym roku kalendarzowym może zostać uznane za rażąco zawyżone, nawet w przypadku zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy. Mimo pracy w wymiarze 1/2 etatu warunki płacowe ubezpieczonej nie uległy istotnej zmianie w porównaniu do okresu pracy u zainteresowanej na podstawie umów zlecenia. Jak wskazano w ustaleniach stanu faktycznego wynagrodzenie ubezpieczonej w pierwszej połowie 2016 roku wahało się między kwotami 500 a 800 złotych netto miesięcznie, natomiast wraz z zawarciem umowy o pracę wzrosło do kwoty około 1.260 zł netto z tym, że inny był czas pracy A. B.. Od 1 września 2016r. ubezpieczona musiała przepracować 20 godzin tygodniowo, podczas gdy w okresie, kiedy łączyła ją z zainteresowaną umowa zlecenia w roku szkolnym 2015/2016 wymiar godzinowy jej zajęć był mniejszy. Ubezpieczona pracowała 3 dni w tygodniu i miała mniejszą liczbę grup. Niezależnie od tego należy zwrócić uwagę, że A. B. po zawarciem umowy o pracę miała większy zakres obowiązków w porównaniu do okresu, kiedy wykonywała pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne. W trakcie trwania umów zlecenia ubezpieczona miała jedynie świadczyć pracę w zakresie prowadzenia zajęć z dziećmi, natomiast po zawarciem umowy o pracę zainteresowana powierzyła jej jeszcze dodatkowe obowiązki takie jak organizowanie lekcji pokazowych, konsultacje z rodzicami dzieci uczęszczających na zajęcia oraz ogólny nadzór biura firmy. Zmianie uległy również warunki czasowe pracy ubezpieczonej, gdyż miała przebywać w siedzibie firmy zainteresowanej w godzinach od 14:00 lub 15:00 do 19:00. Częściowo było to związane z rezygnacją z zatrudnienia przez E. P. - nauczycielkę języka angielskiego pracującą dla zainteresowanej na podstawie umowy zlecenia. Ubezpieczona miała dodatkowo przejąć jej grupy zajęciowe i jednocześnie prowadzić grupy dotychczasowo jej powierzone.

Z uwagi na wskazane okoliczności, zdaniem Sądu, stanowiska organu rentowego nie można było podzielić. Zaznaczyć należy, że w toku postępowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił żadnych dowodów, które potwierdziłyby jego stanowisko. Argumentacja organu rentowego sprowadzała się właściwie do przedstawienia poszczególnych faktów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej bez pogłębionej analizy uwzględniającej w szczególności kwalifikacje ubezpieczonej, jej doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków oraz ich zmianę w stosunku do okresu, kiedy płatnika i ubezpieczoną łączyły umowy zlecenia. Organ rentowy ograniczył się w zasadzie do wyciszczenia faktów i opisu łączącego strony stosunku prawnego, bez należytej analizy okoliczności. Strony tymczasem przedstawiły dowody, z których wynika, że kwota 1.850 zł stanowiła wynagrodzenie godziwe i należne ubezpieczonej.

W ocenie Sądu tego rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, była istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, który przy tym posiadał środki na wypłatę ustalonej kwoty. Ponadto w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomijskich, czego nie można bagatelizować, płaca za taką pracę jaką wykonywała ubezpieczona, musi być wyższa niż wynagrodzenie minimalne. Tymczasem organ rentowy, dokonując oceny, całkowicie pominął wskazane okoliczności i przyjął niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Jak było

wskazane, płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zadania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tak właśnie jest również w rozpatrywanej sprawie, w której przyjęcie przez Zakład, że A. B. – osoba z wykształceniem wyższym, posiadająca kilkuletnie doświadczenie zawodowe, bardzo dobrze oceniana i wykonująca zadania wymagające zaangażowania, przygotowania również poza godzinami pracy oraz wysiłku intelektualnego – powinna otrzymywać płacę minimalną, zdaniem Sądu, narusza ww. przepis.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy uznał odwołanie A. B.

za zasadne i na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 listopada 2016r., nr (...), orzekając jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)