

Sygn. akt VII U 868/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy K. R.

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

z udziałem P. K.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania K. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 czerwca 2018 r. nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 czerwca 2018 r. nr (...) w części, w ten sposób, że ustala od 1 sierpnia 2017 r. w miejsce wynagrodzenia minimalnego ustalonego w 2017 r., wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę tj. kwotę 4.250,00 zł (cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych) miesięcznie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 czerwca 2018 r., nr: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., działając na podstawie przepisów art. 83 ust. 1 pkt. 3, art. 18 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a i c ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny oraz art. 13 i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. R., zatrudnionej u płatnika składek P. K. i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek P. K. wynosi miesięcznie od dnia 1 sierpnia 2018 r. kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2017 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że nie kwestionuje ważności zawartej umowy o pracę oraz faktu podlegania przez odwołującą systemowi ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy nie formułował zarzutu wobec skuteczności samego faktu zawarcia umowy o pracę oraz skutecznego zgłoszenia i podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jego wątpliwości budzi jednak fakt, że przyznane jej wynagrodzenie w wysokości 4.250,00 zł brutto zostało przyjęte przez strony we wskazanej kwocie jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem organu rentowego, zebrana dokumentacja oraz okoliczności sprawy nie uzasadniają przyznanej wysokości wynagrodzenia. Organ rentowy wskazał, że ubezpieczona od dnia 1 grudnia 2012 r. nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych i nie świadczyła pracy na stanowisku fryzjerki. Jednocześnie nielogiczne i sprzeczne

z doświadczeniem życiowym było zaproponowanie pracownikowi z kilkuletnią przerwą w wykonywaniu zawodu, wynagrodzenia w wysokości 4.250,00 zł brutto. Organ rentowy zwrócił uwagę na fakt, że we wrześniu 2017 r. wpływy firmy płatnika składek były niższe od zobowiązań o kwotę 2.398,60 zł. Organ rentowy wskazał, że – jego zdaniem – płatnik składek faktycznie nie miał możliwości zapewnienia odwołującej wynagrodzenia w umówionej wysokości, a przynajmniej nie było to ekonomicznie uzasadnione. Zaznaczył przy tym, że firma (...) funkcjonuje w obrocie gospodarczym od maja 2017 r., natomiast racjonalny pracodawca, rozpoczynając prowadzenie działalności gospodarczej dąży do obniżenia kosztów jej prowadzenia. Organ rentowy nie dał także wiary oświadczeniom płatnika składek i ubezpieczonej w kwestii dotyczącej zwiększenia liczby klientów salonu fryzjerskiego od sierpnia 2017 r. Powyższe wyjaśnienia nie znalazły bowiem potwierdzenia w zgromadzonym w toku postępowania materiale dowodowym. Stwierdził, że niezrozumiałym wydaje się także fakt odbierania przez ubezpieczoną wynagrodzenia w formie gotówkowej, a nie przelewem na konto, w szczególności, że ubezpieczona posiada rachunek bankowy, który podała w treści wniosku o wypłatę świadczenia. Zdaniem organu rentowego, wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej została sztucznie zawyżona jedynie w celu uzyskiwania jak najwyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co pozwala uznać takie zapisy umowy o pracę za nieważne. Płaca, stanowiąca podstawę wymiaru składki, nie może bowiem zostać ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, jak również nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, a w konsekwencji składka nie może przekładać się na świadczenie w kwocie nienależnej. W ocenie organu rentowego, wskazane wyżej okoliczności dają podstawy do stwierdzenia, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 4.250,00 zł brutto miesięcznie było czynnością pozorną i jako taką zmierzającą wyłącznie do podwyższenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, a tym samym wysokości świadczenia, przysługującego ubezpieczonej tytułem zasiłku macierzyńskiego. Na tej podstawie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił podstawę wymiaru składek dla K. R. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. K. w sposób określony w sentencji zaskarżonej decyzji z dnia 7 czerwca 2018 r. (decyzja z dnia 7 czerwca 2018 r., nr: (...), k. 84-88 a.r.).

K. R. w dniu 26 czerwca 2018 r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. odwołanie od decyzji z dnia 7 czerwca 2018 r., nr: (...). W uzasadnieniu swego stanowiska odwołująca wskazała, że od momentu zatrudnienia jej w firmie płatnika składek P. K., do chwili przejścia na zwolnienie lekarskie normalnie wykonywała wszystkie powierzone jej obowiązki zawodowe. Podkreśliła, że początkowo była zatrudniona w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 500,00 zł, a od dnia 1 sierpnia 2017 r. wymiar jej czasu pracy uległ zwiększeniu do pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 4.250,00 zł. Wskazała przy tym, że logicznym było zawarcie z nią pierwszej umowy o pracę na okres próbny celem sprawdzenia przez pracodawcę jej umiejętności praktycznych pomimo posiadania wysokich kwalifikacji oraz odbycia licznych kursów zawodowych. Wskazała, że w chwili zawierania umowy o pracę nie знаła sytuacji finansowej płatnika składek w związku, z czym nie wiedziała, jakie osiąga on dochody oraz jakie posiada zadłużenie z tytułu nieuregulowanych należności cywilnoprawnych i podatkowych. Odnosząc się do zarzutów organu rentowego stwierdziła także, że otrzymywanie wynagrodzenia w formie gotówkowej było dla niej bardzo wygodne, natomiast pracodawca przystał na taki sposób wypłacania należności za pracę. Podniosła, że cięża nie była planowana i była dla niej dużym zaskoczeniem. Stwierdziła, że znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, albowiem jest samotną matką, która posiada na utrzymaniu kilkunastoletnią córkę, której ojciec nie wywiązuje się z nałożonego na niego obowiązku alimentacyjnego. Dodała także, że otrzymywane przez nią wynagrodzenia nie było wygórowane, ponieważ było dostosowane do powierzonych jej zadań oraz wymiaru czasu w jakim świadczyła pracę, a jednocześnie nie naruszało zasad współżycia społecznego. Dodała, że w jej ocenie, trudno jest także uznać, aby dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania ochrony ubezpieczeniowej było sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. W konsekwencji odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, za okres od dnia 1 sierpnia 2018 r. kwoty wskazanej przez płatnika składek w umowie o pracę, tj. kwoty w wysokości 4.250,00 zł (odwołanie z dnia 26 czerwca 2018 r. k. 3-5 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od odwołującej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu organ rentowy przywołał argumentację podniesioną w zaskarżonej

decyzji. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Organ rentowy jeszcze raz podkreślił, że nie kwestionuje faktu posiadania przez odwołującą kwalifikacji do zajmowania stanowiska wskazanego w umowie o pracę, również do świadczenia pracy. Jednak w jego ocenie, strony manipulowały podstawą wymiaru składek na potrzeby osiągnięcia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy zaznaczył przy tym, że odwołująca w swojej dotychczasowej karierze zawodowej nie osiągała nawet zbliżonego wynagrodzenia do tego, które zostało ustalone w umowie o pracę z dnia 1 sierpnia 2018 r. Ponadto od dnia 1 grudnia 2012 r. nie miała żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz nie pracowała jako fryzjerka. Powyższe poddaje zatem w wątpliwość zasadność zaoferowania pracownikowi, który przez pięć lat nie wykonywał żadnej pracy, stanowiska fryzjera za tak wysokim wynagrodzeniem. Mając na uwadze powyższe okoliczności, organ rentowy stwierdził, że brak było podstaw do przyznania odwołującej tak wysokiego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od dnia 1 sierpnia 2018 r. (odpowiedź na odwołanie z dnia 23 lipca 2018 r. k. 7-8 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona K. R., urodzona w dniu (...), jest z zawodu fryzjerką. W dniu 23 czerwca 1999 r. ubezpieczona ukończyła naukę w (...) Szkole Zawodowej nr (...) w N., uzyskując tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie fryzjera. Następnie ubezpieczona kontynuowała naukę w Liceum Ogólnokształcącym dla Dorosłych w N., którą ukończyła w dniu 31 maja 2002 r. W latach 2005-2006 r. ubezpieczona ukończyła liczne kursy z zakresu fryzjerstwa, w tym kurs pedagogiczny dla mistrzów, wykładowców i instruktorów praktycznej nauki zawodu (...) w N., a także z wynikiem dobrym zdała egzamin mistrzowski przed Komisją Egzaminacyjną Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w N., uzyskując tytuł mistrza w zawodzie fryzjera. Zawód fryzjera był przez ubezpieczoną wykonywany z niewielkimi przerwami na przełomie lat 1997-2003. Po ukończeniu praktyk w zawodzie fryzjera, ubezpieczona była zatrudniona w salonie fryzjerskim w N. przez okres trzech lat, a następnie przez okres jednego roku pracowała, jako fryzjerka w salonie fryzjerskim, położonym w G.. W 2003 r. ubezpieczona przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem pierwszego dziecka. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ubezpieczona zamieszkała w W., gdzie początkowo przez okres półtora roku była zatrudniona w salonie (...) M. Z. w Z., a następnie przez okres dwóch lat prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą w postaci własnego salonu fryzjerskiego. W 2012 r. ubezpieczona zamknęła prowadzony przez siebie salon fryzjerski i od tego czasu do 2018 r. podejmowała się wyłącznie prac dorywczych (zeznania odwołującej k. 66-67 a.s., dyplom mistrzowski z dnia 31 lipca 2006 r. k. 19, świadectwo ukończenia szkoły zasadnicze z dnia 23 czerwca 1999 r. k. 20-21, świadectwo dojrzałości z dnia 31 maja 2002 r. k. 22-24, zaświadczenie z dnia 17 stycznia 2006 r. k. 25-26).

P. K., prowadzi jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą w postaci własnego salonu (...) P. K. z siedzibą przy ul. (...) w W., w którym świadczy usługi fryzjerskie oraz pozostałe zabiegi kosmetyczne. Zainteresowana legitymuje się wykształceniem średnim. Nie odbyła kursów z zakresu fryzjerstwa, jak również nie posiada przygotowania do wykonywania zawodu fryzjera. Głównym powodem założenia przez zainteresowaną działalności o w/w profilu był fakt wieloletniego prowadzenia przez jej matkę salonu fryzjerskiego oraz okoliczność, że z uwagi na zły stan zdrowia musiała ona zaprzestać świadczenia usług z zakresu fryzjerstwa. W związku z zaistniałą sytuacją, P. K. podjęła decyzję o kontynuowaniu dotychczasowej rodzinnej działalności tym bardziej, że przez wiele lat pomagała matce w prowadzeniu salonu, ucząc się od niej obsługi klienta oraz wykonując inne pomocnicze czynności na rzecz prowadzonego przez nią salonu. W dniu 4 maja 2017 r. zainteresowana zawarła umowę najmu lokalu, w którym otworzyła własny salon fryzjerski. Od tego czasu zaczęła także poszukiwać osób chętnych do pracy na stanowiskach fryzjerów. W tym czasie również K. R. aktywnie poszukiwała pracy w swoim zawodzie. Kontakt do zainteresowanej, ubezpieczona zdobyła od osoby, świadczącej na rzecz salonu usługi handlowe w zakresie sprzedaży asortymentu fryzjerskiego oraz organizującej szkolenia dla fryzjerów. Odwołująca wywarła pozytywne wrażenie na pracodawcy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Z tego też względu, P. K. postanowiła zaufać K. R. i zatrudnić ją w swoim salonie na stanowisku fryzjerki. P. K. chciała także zatrudnić osobę, która dzięki posiadaniu rozwiniętych kontaktów w branży fryzjerskiej pomogłaby jej w rozwinięciu prowadzonej działalności. Z tego względu, zainteresowana postanowiła

zatrudnić w swojej firmie (...), która nie tylko legitymuje się wykształceniem oraz doświadczeniem zawodowym na stanowisku fryzjerki, ale również z racji prowadzenia wcześniej własnego salonu fryzjerskiego posiadała bazę stałych klientek, którą mogła wykorzystać w nowym miejscu pracy. Jednocześnie przed podjęciem zatrudnienia odwołująca zaznaczyła, że interesuje ją wynagrodzenie na poziomie minimum 3.000,00 zł netto miesięcznie z uwagi na wysokie koszty utrzymania w W.. W związku z powyższym, w dniu 1 czerwca 2017 r. strony podpisały umowę o pracę na okres próbny, wynoszący dwa miesiące, tj. do dnia 31 lipca 2017 r. na mocy, której ubezpieczona została zatrudniona w salonie (...) z siedzibą w Z. na stanowisku fryzjerki w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/4 etatu za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 500,00 zł. Po pomyślnym upływie okresu próbnego strony, w dniu 1 sierpnia 2017 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Na mocy powyższej umowy, ubezpieczona nadal miała świadczyć pracę na stanowisku fryzjerki w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 4.250,00 zł. Jako miejsce świadczenia pracy strony wskazały siedzibę pracodawcy, tj. ul. (...) w W.. Przed podjęciem zatrudnienia, ubezpieczona przedłożyła orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku fryzjerki (zeznania odwołującej k. 66-67, zeznania zainteresowanej k. 67-69 a.s., orzeczenie lekarskie nr: (...) k. 17, umowa o pracę na czas określony z dnia 1 czerwca 2017 r. k. 30, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 31 a.r.).

K. R. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z datą powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych od dnia 1 czerwca 2017 r. z tytułu zawartej umowy o pracę z płatnikiem składek P. K. w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/4 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 500,00 zł brutto miesięcznie, a od dnia 1 sierpnia 2017 r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem w wysokości 4.250,00 zł brutto miesięcznie. Z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w postaci salonu fryzjerskiego, P. K. w 2017 r. osiągnęła przychód w wysokości 46.573,40 zł, co przy kosztach uzyskania przychodu w wysokości 36.065,05 zł, dało dochód w wysokości 10.908,35 zł (pismo z dnia 10 kwietnia 2018 r. k. 2, zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu w roku podatkowym 2017 k. 50-57 a.r.).

Do obowiązków ubezpieczonej K. R. na stanowisku fryzjerki należało przede wszystkim strzyżenie damskie, męskie i dziecięce, wykonywanie koloryzacji i fryzur okolicznościowych, przedłużanie włosów, rozmowa z klientem, utrzymywanie porządku w salonie fryzjerskim, odbieranie telefonów i zapisywanie klientów. Ubezpieczona nie miała ściśle określonych godzin pracy, a swoje obowiązki wykonywała od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie. Godziny pracy salonu kształtowały się zazwyczaj od 10:00 rano do 19:00 wieczorem, natomiast czas pracy salonu był w miarę elastyczny, co pozwalało na jego zamknięcie także o godzinie 18:00. Ubezpieczona najczęściej pracowała w godzinach 10:00-19:00, ale zdarzało się też, że przychodziła do pracy dopiero o godzinie 12:00, bądź kończyła pracę o godzinie 18:00. Swoją obecność w pracy potwierdzała podpisując się na liście obecności. Wynagrodzenie odwołującej było płatne na jej rzecz w formie gotówkowej, jednak odbiór gotówki K. R. potwierdzała podpisując się na listach płac. W drugiej połowie listopada 2017 r. ubezpieczona z uwagi na złe samopoczucie udała się na wizytę lekarską w trakcie, której dowiedziała się, że jest w ciąży. Ubezpieczona pracowała w salonie (...) do końca grudnia 2017 r., a następnie w związku ze stanem zagrożenia ciąży zmuszona była udać się na zwolnienie lekarskie, na którym pozostała aż do porodu. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, zainteresowana początkowo nie zatrudniła nikogo na jej miejsce i przez cztery miesiące prowadziła salon samodzielnie. Po upływie tego okresu czasu, zatrudniła nową pracownicę na stanowisku fryzjerki w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 500,00 zł. Jednocześnie w tym czasie, matka zainteresowanej oświadczyła, że z uwagi na lepsze samopoczucie będzie pracować w salonie przez 10 godzin w miesiącu. Ponieważ praca odwołującej przynosiła zyski dla salonu, co było związane z zadowoleniem klientów, zainteresowana czeka na powrót K. R. do pracy mając nadzieję, że wówczas uda jej się rozwinąć prowadzoną przez siebie działalność (zeznania odwołującej k. 66-67, zeznania zainteresowanej k. 67-69 a.s., zakres czynności pracownika z dnia 1 czerwca 2017 r. k. 13-14, oświadczenia z dnia 23 kwietnia 2018 r. k. 15-16, listy płac k. 32-39, listy obecności k. 40-49 a.r.).

W związku z urodzeniem w dniu 16 lipca 2018 r. dziecka, ubezpieczona zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z wnioskiem o wypłatę na jej rzecz zasiłku macierzyńskiego. W tym zakresie, organ rentowy wszczął postępowanie kontrolne i wydał w dniu 7 czerwca 2018 r. decyzję nr: (...) mocą, której obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. R., zatrudnionej u płatnika składek P. K. i ustalił, że

podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek P. K. wynosi miesięcznie od dnia 1 sierpnia 2018 r. kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2017 r. (decyzja z dnia 7 czerwca 2018 r., nr: (...), k. 84-88 a.r.).

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego z dnia 7 czerwca 2018 r. nr: (...), K. R. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie sądowe (odwołanie z dnia 26 czerwca 2018 r. k. 3-5 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, obejmującego dowody z dokumentów prywatnych przedłożonych przez strony postępowania, dokumentów załączonych do akt organu rentowego i akt osobowych ubezpieczonej, a także zeznań odwołującej K. R. (k. 66-67 a.s.) oraz zainteresowanej P. K. (k. 67-69 a.s.). Zdaniem Sądu, powołane wyżej dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Nie były one przez strony kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z treści tych dokumentów należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Sąd Okręgowy ocenił, jako wiarygodne zeznania odwołującej K. R. (k. 66-67 a.s.) i zainteresowanej P. K. (k. 67-69 a.s.). Odwołująca wskazała, jakie czynności wykonywała w ramach łączącego ją z zainteresowaną stosunku pracy, jaki miała czas pracy i zakres obowiązków, a także wskazała na zasady wynagradzania. Zeznania odwołującej znalazły również potwierdzenie w przedłożonych przez strony dokumentach prywatnych, w postaci oświadczeń klientów salonu fryzjerskiego, prowadzonego przez P. K., których organ rentowy nie kwestionował. Odwołująca zeznała, że o pracy u płatnika składek dowiedziała się od osoby, świadczącej na rzecz salonu usługi handlowe w zakresie sprzedaży asortymentu fryzjerskiego oraz organizującej szkolenia dla fryzjerów i w związku z tym skontaktowała się z P. K., która zaproponowała jej pracę z uwagi na chęć zatrudnienia w swoim salonie dobrej fryzjerski, która pozyskałaby dla salonu nowe klientki, a tym samym przyczyniła się do rozwoju prowadzonej działalności. W ocenie zainteresowanej, wynagrodzenie ubezpieczonej nie było wygórowane, biorąc pod uwagę także fakt posiadania przez nią odpowiedniego wykształcenia oraz kwalifikacji do wykonywania zawodu fryzjera. W niniejszej sprawie została wykazana także konieczność zatrudnienia K. R. w salonie fryzjerskim zainteresowanej, co także wskazuje na prawdziwość twierdzeń strony odwołującej oraz płatnika składek w zakresie adekwatności jej wynagrodzenia w stosunku do faktycznie wykonywanych czynności. Z tego względu, w powyższym zakresie, Sąd Okręgowy nie odmówił zeznaniom odwołującej i zainteresowanej przymiotu wiarygodności.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. R. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 czerwca 2018 r., nr: (...) jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 106 z późn. zm.) 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 cyt. ustawy wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt. 1 ww. 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, 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 zaś do treści art. 20 ust. 1 powołanej 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 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.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono 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, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05). Jednocześnie należy zauważyć, że kompetencja organu rentowego do badania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest zasadna w tej sytuacji, gdy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego miałyby stanowić rażąco wygórowane dochody (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05 oraz z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05).

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez K. R. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 4.250,00 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia 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. 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. 353⁽¹⁾ 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., 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 współżycia 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, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09).

W niniejszej 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 14 listopada 2014 r., III AUa 172/14). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09). W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z taką rażąco dysproporcją w mechanizmie ustalenia wynagrodzenia za pracę dla K. R..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości, co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia odwołującej na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę z dnia 1 sierpnia 2017 r., wskazując, że zebrana dokumentacja oraz okoliczności sprawy nie uzasadniają przyznanej wysokości wynagrodzenia. W toku postępowania

sądowego ustalono jednak, że nie można uznać, aby otrzymywana przez odwołującą wysokość wynagrodzenia na poziomie 4.250,00 zł brutto miesięcznie była sztucznie zawyżona w celu uzyskania wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Podkreślenia wymaga, że fakt otrzymywania przez odwołującą wynagrodzenia na wskazanym poziomie wynikał z faktu posiadania przez nią szeregu uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Należy bowiem zauważyć, że odwołująca jest fryzjerką z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, pełnymi kwalifikacjami oraz licznymi uprawnieniami również w zakresie prowadzenia szkoleń dla osób dopiero uczących się zawodu. K. R. zdobywając na przestrzeni kilkunastu lat doświadczenie zawodowe odbyła szereg kursów i szkoleń, potwierdzonych stosownymi certyfikatami, które niewątpliwie stwarzają podstawy do uzyskiwania wyższego wynagrodzenia, aniżeli osoba, która nie posiada w tym zakresie odpowiedniego przygotowania i doświadczenia. Ponadto określone przez strony w umowie o pracę wynagrodzenie niewątpliwie odpowiadało ilości i jakości świadczonej przez nią pracy, a także uwzględniało specyfikę pracy. W toku postępowania, odwołująca i zainteresowana w sposób zgodny opisały charakter wykonywanej przez odwołującą pracy na stanowisku fryzjerki oraz zakres jego obowiązków. Zainteresowana wskazała także na racjonalną przyczynę zatrudnienia odwołującej w swoim salonie fryzjerskim, początkowo w oparciu o umowę na okres próbny, a następnie umowę na czas nieokreślony. Zainteresowana podkreśliła, że zależało jej na zatrudnieniu osoby kompetentnej oraz posiadającej stosowne doświadczenie w branży fryzjerskiej, która pomogłaby jej w rozwinięciu prowadzonej działalności gospodarczej. Z tego względu, zainteresowana postanowiła zatrudnić w swojej firmie (...), która nie tylko legitymuje się wykształceniem oraz wieloletnim doświadczeniem zawodowym na stanowisku fryzjerki, ale również z racji prowadzenia wcześniej salonu fryzjerskiego posiadała bazę stałych klientek, którą mogła wykorzystać w nowym miejscu pracy. W związku z tym, że klientki były zadowolone z poziomu usług świadczonych przez odwołującą, to często odwiedzały salon (...), polecając K. R. coraz to nowym osobom. Na w/w okoliczność wskazuje m.in. dokumentacja załączona do akt organu rentowego w postaci oświadczeń klientów salonu, korzystających z usług odwołującej. Jednocześnie zainteresowana P. K. prawidłowo zatrudniła K. R. początkowo na okres próbny celem sprawdzenia jej umiejętności, a następnie po pomyślnym upływie 2-miesięcznego okresu próbnego, powyższa umowa została przekształcona w umowę na czas nieokreślony. W czasie obowiązywania okresu próbnego, zainteresowana poznała sposób wykonywania pracy przez odwołującą i była z niej zadowolona, co w konsekwencji doprowadziło do nawiązania stałej współpracy w sierpniu 2017 r. W tych zatem okolicznościach dość oczywiste wydaje się ukształtowanie wynagrodzenia na wskazanym przez strony w umowie o pracę poziomie, albowiem efekty pracy odwołującej były zadowalające i dzięki niej zainteresowana pozyskała bazę stałych klientek salonu fryzjerskiego, a tym samym prowadzona przez nią działalność rozwijała się i generowała zyski, co było niezmiernie istotne zwłaszcza na samym początku jej prowadzenia. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał, że zarzut organu rentowego dotyczący braku dowodów mogących potwierdzić główny cel zatrudnienia ubezpieczonej, a zarazem ustalenie na jej rzecz wynagrodzenia na poziomie wskazanym w umowie o pracę z dnia 1 sierpnia 2017 r., należało ocenić jako nie nieuzasadniony.

Odnosząc się w dalszej kolejności do kwestii związanej z możliwościami płatniczymi zainteresowanej w zakresie wypłacania odwołującej wynagrodzenia na poziomie 4.250,00 zł, to wskazać należy, że brak jest podstaw do tego, aby tego rodzaju decyzję pracodawcy kwestionować, szczególnie, że to pracodawca sam decyduje o swojej strukturze organizacyjnej i stanowiskach jakie tworzy. Zdaniem pracodawcy w związku z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności gospodarczej w postaci salonu fryzjerskiego, zachodziła konieczność zatrudnienia na stałe osoby na stanowisku fryzjerki, natomiast wysokość wynagrodzenia tej osoby została ustalona adekwatnie do poziomu posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz powierzonych obowiązków zawodowych. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym, aby po stronie płatnika składek zachodziły szczególne okoliczności uniemożliwiające normalne funkcjonowanie tego podmiotu. Płatnik składek nie znajdował się bowiem w wyjątkowo trudnej sytuacji finansowej, która rażąco ograniczałaby jego zdolności płatnicze, na co wskazuje chociażby fakt terminowej wypłaty wynagrodzenia oraz nie posiadania zaległości względem organu rentowego i Urzędu Skarbowego. Jednocześnie w ocenie Sądu Okręgowego nie można stwierdzić, aby wynagrodzenie odwołującej w wysokości 4.250,00 zł brutto ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 1 sierpnia 2017 r. było niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Kwoty tej nie można uznać za wygórowaną, zwłaszcza mając na uwadze realia (...). Na podstawie tych okoliczności, Sąd Okręgowy uznał zatem, że wynagrodzenie K. R. ustalone na kwotę w wysokości 4.250,00 zł brutto (co w przeliczeniu daje kwotę w wysokości około 3.027,26 zł netto) plasuje się w średnim

przedziale wynagrodzeń, odpowiadających stanowisku przez nią zajmowanym, jak również jest dostosowane do powołanych wyżej kryteriów. Wobec powyższego postanowień umowy o pracę określających wysokość wynagrodzenia na wskazanym powyżej poziomie nie można uznać za nieważnych z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, polegającą na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Podkreślenia wymaga także, że niezdolność do pracy odwołującej, która zaistniała po czterech miesiącach od zatrudnienia wyniknęła nagle, albowiem w drugiej połowie listopada odwołująca dowiedziała się, że jest w ciąży, po czym w grudniu z uwagi na złe samopoczucie musiała udać się na zwolnienie lekarskie. Istotnym jest jednak fakt, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, odwołująca zamierza powrócić do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko, natomiast P. K. czeka na jej powrót, licząc, że wówczas jej salon fryzjerski znowu zacznie przynosić dochody, które generował przed odejściem ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie. Wszystkie te okoliczności świadczą natomiast o ekwiwalentności otrzymanego przez ubezpieczoną wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do powierzonych jej obowiązków zawodowych na zajmowanym stanowisku fryzjerki. W tym zakresie bezzasadny pozostaje również argument organu rentowego odnośnie wypłaty na rzecz odwołującej wynagrodzenia za pracę wyłącznie w formie gotówkowej. Wskazać bowiem należy, że przepisy z zakresu prawa pracy nie precyzują i w zasadzie nie przewidują konkretnej formy, w jakiej pracodawca powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę. Brak sformułowania w Kodeksie pracy wskazanych regulacji powoduje, że to w jakiej formie świadczenia te zostaną pracownikowi wypłacone, należy do decyzji pracodawcy, co nie wyklucza, że w tym zakresie strony mogą również czynić pewne ustalenia. Może to zatem nastąpić zarówno w formie gotówkowej, jak również przelewem na wskazany przez pracownika numer rachunku bankowego. Oznacza to, że forma wypłaty wynagrodzenia zależy od woli stron, a pracodawca jest ograniczony wyłącznie obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, w sytuacji gdy umowa została zawarta na okres dłuższy niż jeden miesiąc.

Niezależnie od powyższych okoliczności odnieść się również należy do zagadnienia związanego z niezdolnością do pracy ubezpieczonej, która nastąpiła w okresie pół roku od rozpoczęcia pracy u płatnika składek na umowę o pracę. Okoliczność ta nie czyni jednak uzasadnionym twierdzenia organu rentowego, że ustalenie nieadekwatnego do powierzonych obowiązków odwołującej wynagrodzenia za pracę miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia w postaci wysokiego zasiłku chorobowego. Powstała niezdolność odwołującej do pracy spowodowana była ciążą. Trudno jednak uznać, aby K. R. zawierając z pracodawcą umowę o pracę mogła mieć świadomość, że w krótkim czasie od jej zawarcia będzie niezdolna do pracy w związku ze swoim stanem zdrowia. O ciąży odwołująca dowiedziała w drugiej połowie listopada 2017 r. W momencie podjęcia zatrudnienia w czerwcu 2017 r. odwołująca nie była w ciąży i jej nie planowała z uwagi na swoją trudną sytuację materialną związaną z brakiem stałej pracy oraz koniecznością utrzymania nastoletniej córki, której ojciec nie wywiązuje się z nałożonego na niego obowiązku alimentacyjnego. W takich okolicznościach trudno nie dać wiary zeznaniom ubezpieczonej odnośnie tego, że ciąża była dla niej dużym zaskoczeniem. Jednocześnie trudno jest uznać, aby dążenie kobiety w ciąży do uzyskania ochrony ubezpieczeniowej było sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05).

Biorąc pod uwagę przedstawioną argumentację, Sąd Okręgowy ocenił, że wynagrodzenie ustalone dla K. R. w umowie o pracę było adekwatne do rodzaju i zakresu ciężących na niej obowiązków pracowniczych. W związku z tym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., należało zmienić zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalić od dnia 1 sierpnia 2017 r., tj. od dnia zawarcia umowy na czas nieokreślony, w miejsce wynagrodzenia minimalnego ustalonego w 2017 r., wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, tj. kwotę 4.250,00 zł miesięcznie. Wskazać przy tym należy, że brak było podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji w zakresie, w jakim organ rentowy stwierdził podleganie ubezpieczeniom społecznym K. R. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. K. w oparciu o umowę o pracę od dnia 1 czerwca 2017 r. Z tego też względu w/w decyzja została zmieniona wyłącznie w części.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)