

Sygn. akt III AUa 298/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSA Robert Kuczyński (spr.)

Sędziowie: SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko

SSA Irena Różańska-Dorosz

Protokolant: Karolina Sycz

po rozpoznaniu w dniu 19 czerwca 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z odwołania K. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

przy udziale M. K. i D. K.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 grudnia 2017 r. sygn. akt V U 1086/17

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz K. K. (1) kwotę 240 złotych oraz na rzecz M. K. i D. K. solidarnie kwotę 240 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Decyzją z 28 kwietnia 2017 roku składającą się z 3 punktów Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. ustalił, że K. K. (1) podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i chorobowemu, wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika Spółki Cywilnej (...)D. K., M. K. od 1 kwietnia 2011(1), odmówił przyjęcia na podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne od stycznia 2017 kwoty 1.900 złotych(2) i przyjął jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę 2.077 złotych i 50 groszy z w/w tytułu.

K. K. (1) odwołała się od tejże decyzji w części tj co do punktów 2 i 3 z których wynika, że organ stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z w/w tytułu za styczeń 2017 r. wynosi 2077,50 zł zamiast 1900 zł.

Sąd Okręgowy w Opolu w wyroku z 8 grudnia 2017 r. zmienił tę decyzję (w zaskarżonym zakresie) i ustalił, że podstawa wymiaru składek K. K. (1) z tytułu zatrudnienia w spółce (...) wynosi w styczniu 2017 r. 1900 zł. Ponadto

przekazał wniosek o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej przez K. k. (1) działalności gospodarczej i ustalenie podstawy wymiaru składek z tego tytułu do rozpoznania organowi rentowemu. Sąd zasądził od Zakładu w O. na rzecz ubezpieczonej 270 zł, a na rzecz uczestników postępowania D. i M. K. solidarnie również 270 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że K. K. (1), z wykształcenia ekonomistka, jest księgową. Została zatrudniona w biurze (...) w O. od 1 kwietnia 2011 w wymiarze całego etatu. Do jej obowiązków należało rozliczenie płac, prowadzenie ksiąg rachunkowych różnego rodzaju firm. Strony co rok zmieniały wysokość wynagrodzenia. W r. 2015 wynagrodzenie podstawowe wynosiło 2.350 zł, od 1 lutego 2016 r. ustalono wynagrodzenie podstawowe w wysokości 2.500 zł. Od sierpnia 2016 r., w związku z obsługą nowego klienta i koniecznością nauczania się nowego programu rozliczeniowego, K. K. (1) otrzymywała oprócz wynagrodzenia podstawowego premię uznaniową, nieprzewidzianą w żadnym regulaminie, w wysokości 270 zł miesięcznie. Taką premię pracodawca wypłacał do sierpnia do grudnia 2017 r.. Wcześniej takiej premii, nagrody K. K. (1) nie otrzymywała. W dniu 20 grudnia 2016 r. wnioskodawczyni ona do pracodawcy z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do 3/4 etatu w związku z pogarszającym się stanem zdrowia, zmniejszoną wydajnością, co spowodowane było pozostawaniem w 8 miesiącu ciąży. Wskazała również na ograniczenie możliwości pracy przy komputerze. W drodze porozumienia z 30 grudnia 2016 r. strony obniżyły wynagrodzenie podstawowe do kwoty 1.900 zł, nie przewidując wypłaty żadnych świadczeń dodatkowych w tym premii uznaniowych. Otrzymała nowy zakres czynności z ograniczeniem do prowadzenia kartotek wynagrodzeń oraz sporządzeniem list płac. W styczniu 2017 r. uczestnik postępowania rozwiązał umowę na obsługę przedsiębiorstwa, którym zajmowała się K. K. (1). Pracowała ona do 20 stycznia 2017 r. W styczniu otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.900 zł brutto. Taką deklarację DRA złożył płatnik w organie rentowym. W styczniu 2017r. nie otrzymała premii. Miała miesięczny system rozliczenia czasu pracy i w styczniu 2017r. pracowała do 20 dnia tego miesiąca; w pierwszych dniach stycznia przez 7 godzin, w następnych – 8 godzin, od 8:00 do 16:00. Wykorzystała dwa dni opieki nad dzieckiem i następnie pracy w styczniu już nie wykonywała wobec wypełnienia miesięcznego wymiaru czasu pracy ustalonego na 126 godzin. Od 1 lutego 2017 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu (...) urodziła drugie dziecko i rozpoczęła korzystanie z zasiłku macierzyńskiego. Od 13 grudnia 2015 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa ubezpieczeniowego w miejscu swojego zamieszkania. Z tego tytułu nie podlegała ubezpieczeniom społecznym, bo osiągała wynagrodzenie z umowy o pracę, przekraczające minimalne wynagrodzenie. Została jedynie zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego. Pod koniec grudnia 2016 r. wnioskodawczyni zgłosiła się do ubezpieczeń z tytułu działalności gospodarczej z dniem 1 stycznia 2017 r. i do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tego tytułu z podstawą ubezpieczenia w maksymalnej kwocie to jest 10.657 zł. W lutym 2017 r. zmniejszyła tę podstawę ubezpieczenia do minimalnej. W marcu wystąpiła o wypłatę zasiłku z dwóch podstaw wymiaru. Organ rentowy odmówił wypłaty świadczenia macierzyńskiego z dwóch tytułów, wypłacając jedynie z podstawy, którą przyjął w decyzji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji powołując przepisy art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 29, 78 kp, wskazał, że błędnie organ rentowy twierdzi, iż zmniejszenie wymiaru zatrudnienia ubezpieczonej z pełnego etatu do 3/4 było pozorne, jednocześnie uznając przy obliczaniu podstawy wymiaru składek fakt zmniejszenia wynagrodzenia licząc je nie od wynagrodzenia podstawowego, wynikającego z umowy o pracę, lecz od wynagrodzenia otrzymywanego w poprzednich miesiącach, kiedy K. K. (1) zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Według tego Sądu skoro K. K. (1) miała wypłacone wynagrodzenie 1.900 zł brutto, i ono było podstawą naliczenia podatku dochodowego, to ono powinno być podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe. Takie ukształtowanie wynagrodzenia za pracę w żadnym wypadku nie narusza art. 58 k.c. Kodeks pracy pozwala na swobodne kształtowanie treści stosunku pracy w tym wysokości wynagrodzenia. K. K. (1) i jej pracodawca nie naruszyli żadnego przepisu kodeksu pracy. Organ rentowy nie wskazał, żeby jakikolwiek przepis prawa został naruszony, a to na nim spoczywał obowiązek wykazania nieważności umowy o pracę, skoro przyjął taką koncepcję w zaskarżonej decyzji. K. K. (1) będąc w ciąży, miała uzasadnione uprawnienie do ukształtowania swojej sytuacji w sposób najbardziej korzystny dla niej, czyli w sposób, który zapewniłby jej odpowiednie świadczenia w przypadku urodzenia dziecka. W ocenie Sądu Okręgowego ten cel nie może zasługiwać na potępienie, zwłaszcza, że Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach wyraźnie wskazywał, że

nie jest zachowaniem nagannym dążenie kobiety w ciąży do zapewnienia sobie świadczeń z ubezpieczenia poprzez zatrudnienie się w okresie ciąży, bądź też podjęcie działalności gospodarczej. Ważne jest to, żeby ta działalność była wykonywana, podobnie jak wykonywana była umowa o pracę. Organ rentowy nie zarzucił, że stosunek pracy nie był wykonywany, nie wyłączył K. K. (1) z ubezpieczeń, a dokonał błędnej wykładni przepisów prawa, wskazując że strony nie mogły ustalić wynagrodzenia w kwocie 1.900 zł, tylko dlatego, że powodowało to możliwość objęcia ubezpieczeniem społecznym wnioskodawczyni z tytułu prowadzonej już od wielu miesięcy działalności gospodarczej. Strony umowy o pracę mają swobodę korzystania z określonych instytucji prawa. Prowadzenie działalności na własny rachunek i postawa wymiaru z tego tytułu nie ma żadnego wpływu na istnienie stosunku pracy i wysokość przyjętego wynagrodzenia za pracę. Sąd ten podzielił stanowiska organu co do pozorności czynności dokonanych między ubezpieczoną a jej pracodawcą, polegających na zmniejszeniu etatu, gdy organ rentowy przyznał, że taka czynność została dokonana, bo w rzeczywistości też ograniczył w swojej decyzji tę podstawę do 3/4, tylko liczoną od innego wynagrodzenia; nie umówionego lecz otrzymywanego w poprzednim miesiącu. Tymczasem opisane obliczanie podstawy wymiaru składek jest błędne, gdyż przepisy stanowią, że podstawą składek jest wynagrodzenie będące podstawą podatku dochodowego, czyli wynagrodzenie wypłacone za dany miesiąc, a nie średnia wynagrodzeń z poprzednich okresów. Zakład zaś przyjął metodę liczenia wysokości zasiłku chorobowego, która jest inna od metody wyliczania podstawy wymiaru składek w danym miesiącu.

Z wyrokiem tym nie zgodził się organ rentowy i wywiódł apelację. Zaskarżył w niej tenże wyrok w części zmieniającej decyzję i zarzucił mu naruszenie: art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie swobodnej oceny dowodów, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym oraz błędne ustalenia faktyczne polegające na uznaniu, że stan zdrowia, obowiązki i sposób świadczenia pracy przez ubezpieczoną świadczą o obniżeniu wymiaru czasu pracy; art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że zmiana wymiaru czasu pracy (obniżenie etatu), a co za tym idzie zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej z najwyższą podstawą wymiaru składek, narusza zasady współżycia społecznego z uwagi na świadome otrzymywanie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych jego uczestników, a obniżenie wymiaru etatu zostało dokonane dla pozoru, w celu umożliwienia zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu działalności gospodarczej.

Skarżący wniósł o zmianę wyroku przez oddalenie odwołania.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na swą rzecz kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja organu rentowego nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, zastosował właściwe przepisy, będące podstawą rozstrzygnięcia i dokonał ich słusznej interpretacji. Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Instancji jako odpowiadające zebranemu materiałowi dowodowemu i przedstawione na podstawie tychże ustaleń rozważania prawne i ocenę dowodów. Konsekwentnie zatem zarówno ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne Sądu Okręgowego przyjął Sąd odwoławczy jako własne.

Zarzut apelacji, że działanie stron umowy o pracę, polegające na obniżeniu wymiaru etatu ubezpieczonej z pełnego do 3/4, spowodowane było jedynie chęcią zgłoszenia się przez nią do ubezpieczeń społecznych z najwyższą podstawą wymiaru składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego – art. 58 § 1 k.c. (skarżący błędnie podał art. 58 § 3 k.c.) – jest niezasadny. Sąd Najwyższy w uchwale z 27 kwietnia 2005 r., w sprawie II UZP 2/05, (OSNP 2005/21/338), stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). To samo dotyczy prawa organu rentowego do dokonania oceny całego stosunku pracy, jeśli zostanie ustalone, że strony zawarły pozorną umowę o pracę w celu obejścia prawa. Jednak za Sądem Najwyższym wskazać również trzeba, że nie można zarzucić niegodziwości celu czy sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, jeśli chodzi o dążenie przez

zainteresowanego do objęcia go pracowniczym czy innym ubezpieczeniem społecznym. Takie działanie nie może być uznane za sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej danym tytułem do ubezpieczeń społecznych jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być głównym motywem nawiązania stosunku pracy zamiast wykonywania zatrudnienia na innych podstawach prawnych, nawet gdyby cel umowy o pracę dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki SN: z 25 stycznia 2005 r., I PK 42/04, OSNP 2005/14/209 i II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, OSNP 2009/23-24/321, z 5 października 2007 r., II UK 53/07, OSNP 2008/23-24/358, z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego którego tytułem będzie choćby maksymalna składka z niekwestionowanej co do jej wykonywania działalności gospodarczej, jako motywacja do obniżenia wymiaru także niekwestionowanego zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. Oznacza to, że stronom umowy o pracę, na podstawie, której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy czy naruszającego zasady współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Istotne jest tylko, by praca była wykonywana. Podobnie rzecz ma się z podjęciem decyzji o założeniu i prowadzeniu działalności gospodarczej na własny rachunek zgodnie z naczelną zasadą swobody działalności gospodarczej.

Wobec tego działanie ubezpieczonej i jej pracodawcy, polegające na zmniejszeniu etatu i wynagrodzenia poniżej minimalnej płacy w styczniu 2017 r., w celu uzyskania świadczeń na wypadek macierzyństwa z tytułu prowadzonej przez nią od kilku lat działalności gospodarczej, nie może być uznane ani za sprzeczne z prawem, ani pozorne, ani naruszające zasady współżycia społecznego.

W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy na okoliczność, że Zakład nie zarzucał pozorności umowy o pracę, nie twierdził, że obowiązki pracownicze ubezpieczonej nie były wykonywane, co więcej nie zarzucał nieadekwatności przyjętego przez strony wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej do rozmiarów jej pracy. Wynagrodzenie ubezpieczonej było godziwe i strony, zgodnie z zasadą swobody umów, mogły je ukształtować na poziomie 1.900 zł brutto miesięcznie. Podstawę wymiaru składek musi bowiem zawsze stanowić kwota wynagrodzenia godziwego, tj. należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz zachowującego przy tym cechy ekwiwalentności względem obowiązków pracowniczych (por. uchwałę SN z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338 oraz wyrok SN z 4 sierpnia 2005, II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191). W wyroku z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13). Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (LEX nr 1503234). Brak jest podstaw do stwierdzenia, że ustalenie ubezpieczonej wynagrodzenia na poziomie 1.900 zł przy zmniejszeniu jej wymiaru zatrudnienia do 3/4 etatu narusza prawo lub zmierza do jego obejścia lub z jakichkolwiek innych względów jest niewłaściwe. Podkreślić należy, że to na organie rentowym spoczywał ciężar wykazania, że takie okoliczności faktycznie w sprawie wystąpiły. Zakład natomiast ograniczył się tylko do zanegowania samego zmniejszenia wysokości wynagrodzenia, nie przedstawiając jednak żadnych dowodów na poparcie swej tezy, że było to niezgodne z prawem. Nadto obowiązujące przepisy nie dają organowi rentowemu możliwości kwestionowania decyzji kadrowych i płacowych pracodawców, a także wpływu na podejmowanie zobowiązań przez pracodawcę. Kontrola ZUS-u może dotyczyć tylko i wyłącznie faktycznego zatrudnienia i wykonywania przez osobę ubezpieczoną czynności wynikających z zawarcia umowy o pracę. Nieuzasadnione jest zatem stanowisko ZUS-u, że płatnik z ubezpieczoną celowo umówili się na obniżenie jej wynagrodzenia, co w jakiś sposób godziłoby w zasadę ekwiwalentności świadczeń i godziwości płacy zasadniczej, tym bardziej, że istotnie miało miejsce zmniejszenie jej wymiaru etatu, a obniżenie przy tym płacy zasadniczej jest w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego w pełni uzasadnione.

Analiza całokształtu materiału dowodowego prowadzi zatem do wniosku o braku podstaw do zakwestionowania określonej przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w styczniu 2017 r. z tytułu jej zatrudnienia w spółce (...).

Dlatego też, wskazane w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego jak i procesowego nieuwzględniające czy oderwane od przedstawionej argumentacji nie zasługują na akceptację i nie mogły odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku.

W takim stanie sprawy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego.

O kosztach postępowania apelacyjnego sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

A zatem orzeczono jak w sentencji.

SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Robert Kuczyński SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko

AdSz

(...)

(...)

(...)

(...)