

**Sygn. akt: VU 1537/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2014 roku

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz**

**Protokolant:** Marta Grabowska

**po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2014 r. w Legnicy**

**sprawy z wniosku R. Ł.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.**

przy udziale zainteresowanej A. L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. L.

**na skutek odwołania R. Ł.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.**

**z dnia 29 sierpnia 2013 roku**

**znak (...) dec. nr (...)**

**oddala odwołanie.**

**Sygn. akt VU 1537/13**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 sierpnia 2013 r. znak (...)numer (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe od przychodów uzyskanych przez A. L. z tytułu zatrudnienia u R. Ł. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w okresie od dnia 21 marca 2013 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że A. L. została zatrudniona przez R. Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony za wynagrodzeniem ustalonym w wysokości zbliżonej do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, pomimo że nie posiadała kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty do spraw handlu i marketingu, a powierzone jej obowiązki wymagały minimalnego nakładu pracy. Zatrudnienie zainteresowanej nie mieściło się zatem w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy. Tym bardziej, że płatnik składek dążył do obniżenia kosztów prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej poprzez deklarację składki na ubezpieczenie społeczne w tzw. preferencyjnej wysokości, tj. od podstawy wymiaru wynoszącej 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. W tych okolicznościach ustalenie wysokości wynagrodzenia dla A. L. na kwotę 3.000,00 zł brutto miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku ze spodziewaną niezdolnością do pracy. Konsekwencją powyższego była sprzeczność z zasadami współzycia społecznego umowy o pracę zawartej w dniu 21 marca 2013 r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę. Z tej przyczyny

podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe dla A. L. za okres od dnia 21 marca 2013 r. została obniżona do minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 1.600,00 zł brutto.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył R. Ł. domagając się jej zmiany poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe od przychodów uzyskanych przez A. L. w okresie od dnia 21 marca 2013 r. na kwotę 3.000,00 zł brutto. W uzasadnieniu odwołania wnioskodawca wskazał, że po rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej postanowił rozszerzyć jej zakres o transport towarów poza granicami kraju. W celu realizacji tego przedsięwzięcia zatrudnił A. L., która miała zająć się wstępnym badaniem rynku zagranicznego, kalkulacją kosztów transportu oraz pozyskiwaniem kontrahentów. Zakres powierzonych obowiązków, jak również znajomość obsługi komputera i języków obcych wpłynęły z kolei na wysokość wynagrodzenia za pracę należnego zainteresowanej.

W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wniosł o jego oddalenie, uzasadniając swoje stanowisko tak jak w zaskarżonej decyzji.

W piśmie z dnia 18 listopada 2013 r. zainteresowana A. L. poparła stanowisko wnioskodawcy wyrażone w odwołaniu od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 29 sierpnia 2013 r. znak (...) numer (...).

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Od dnia 2 stycznia 2013 r. R. Ł. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w zakresie transportu drogowego towarów.

Od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej wnioskodawca deklaruje podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w wysokości odpowiadającej 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Za okres od czerwca 2013 r. do września 2013 r. R. Ł. nie opłacił składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, a składki należne za styczeń 2013 r., luty 2013 r. i maj 2013 r. opłacił z opóźnieniem.

Przychód płatnika składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w roku 2013 wyniósł 39.850,36 zł.

Od dnia 1 maja 2014 r. działalność gospodarcza została zawieszona.

**Dowód:** - przesłuchanie A. L.: e-protokół z dnia 25.06.2013r.: 00:08:20-00:30:42;

- przesłuchanie R. Ł.: e-protokół z dnia 25.06.2013r.: 00:30:42-00:51:06;

- wydruk przeglądu danych, k. 16;

- zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu, k. 42.

W krótkim czasie po rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej R. Ł. postanowił rozszerzyć jej zakres o transport towarów poza granicami kraju. W celu realizacji tego przedsięwzięcia postanowił zatrudnić pracownika z biegłą znajomością obsługi komputera oraz języków obcych. Z uwagi na fakt, że wnioskodawca nie dysponował środkami na zakup pojazdu służącego do transportu osób lub rzeczy, podjął działania zmierzające do zawarcia umowy leasingu takiego pojazdu. Nie spełniał jednak warunków niezbędnych do zawarcia takiej umowy.

W dniu 21 marca 2013 r. R. Ł. zatrudnił A. L. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 21 marca 2013 r. do 28 lutego 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw handlu i marketingu, za wynagrodzeniem 3.000,00 zł brutto. Od dnia 21 marca 2013 r. zainteresowana została zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Przed rozpoczęciem pracy A. L. została skierowana przez pracodawcę na badania lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty do spraw handlu i marketingu oraz na szkolenie z zakresu BHP.

Do obowiązków zainteresowanej należało wstępne badanie rynku zagranicznego i analiza warunków (jakościowych i cenowych) ofert firm konkurencyjnych. A. L. zajmowała się również nawiązywaniem kontaktów z potencjalnymi kontrahentami. W tym celu dzwoniła bezpośrednio do klientów – głównie do osób, które znała z pracy za granicą – i dowiadywała się o warunki wykonania usług transportowych (waga i rozmiar transportowanych przedmiotów, wynagrodzenie za wykonanie usługi). Miejszem wykonywania pracy przez A. L. była siedziba działalności gospodarczej prowadzonej przez płatnika składek, tj. mieszkanie R. Ł.. Efekty pracy zainteresowanej były kontrolowane przez wnioskodawcę osobiście lub telefonicznie.

W ramach współpracy z A. L., R. Ł. skorzystał tylko z jednego kontaktu nawiązanego przez zainteresowaną. Usługi transportowe w tym zakresie zrealizował wykorzystując środki trwałe z innej firmy, gdyż sam w dalszym ciągu podejmował działania mające na celu pozyskanie pojazdu służącego do transportu osób lub rzeczy.

Od dnia 13 maja 2013 r. A. L. była niezdolna od pracy ze względu na utrzymujący się stan zagrożenia ciąży. W dniu 30 października 2013 r. zainteresowana urodziła syna, L. L. i od tej daty udzielono jej urlopu macierzyńskiego.

R. Ł. wypłacił na rzecz A. L. wynagrodzenie w kwocie 786,24 zł netto za marzec 2013 r., w kwocie 2.161,72 zł netto za kwiecień 2013 r., w kwocie 2.204,85 zł netto za maj 2013 r. oraz w kwocie 1.047,33 zł netto za czerwiec 2013 r.

**Dowód:** - przesłuchanie A. L.: e-protokół z dnia 25.06.2013r.: 00:08:20-00:30:42;

- przesłuchanie R. Ł.: e-protokół z dnia 25.06.2013r.: 00:30:42-00:51:06;

- akta osobowe część B: zaświadczenie płatnika składek, k. 22; wniosek z dnia 08.11.2013r, k. 21; zaświadczenie lekarskie z dnia 05.11.2013r., k. 20; odpis skrócony aktu urodzenia, k. 19; zwolnienia lekarskie, k. 10-11, 14-18;

- akta ubezpieczeniowe: zgłoszenie do ubezpieczeń, k. 5; wydruk potwierdzenia wykonania przelewu, k. 8-10; umowa o pracę z dnia 21.03.2013r., k. 14; zestawienie transakcji, k. 18; karta szkolenia wstępnego, k. 22; zaświadczenie lekarskie, k. 23.

A. L., urodzona w dniu (...), w 2009 r. ukończyła Liceum (...) w L.. W czasie nauki uczęszczała do klasy o profilu matematyczno-fizycznym.

W latach 2010-2011 zainteresowana pracowała w Wielkiej Brytanii jako pracownik produkcji i transportu. Do jej obowiązków należało porządkowanie faktur i dokumentów, drukowanie zamówień, a także pakowanie zamówionych towarów i adresowanie przesyłek. Ubezpieczona pracowała również przy linii produkcyjnej oraz przy obsłudze maszyn.

**Dowód:** - przesłuchanie zainteresowanej: e-protokół z dnia 25.06.2013r.: 00:08:20-00:30:42;

- akta osobowe część A: Curriculum Vitae, k. 4.

W dniu 9 sierpnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające, mające na celu ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. L. z tytułu zatrudnienia u R. Ł..

**/okoliczności bezsporne/**

**Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie R. Ł. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi lub ich ustanie i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca, kwotę najniższej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu (ust. 9). Powyższe zasady stosuje się odpowiednio w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku (ust. 10).

Jak wynika natomiast z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, 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.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, że w dniu 21 marca 2013 r. między A. L. a R. Ł. doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony od 21 marca 2013 r. do 28 lutego 2014 r. na stanowisku specjalisty do spraw handlu i marketingu. Bezspornym było również i to, że umowa ta była realizowana.

Kwestią sporną między stronami niniejszego postępowania było natomiast ustalenie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych prawidłowo ustalił A. L. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe za okres od 21 marca 2013 r. Organ rentowy zakwestionował bowiem zasadność wypłaty świadczenia z ubezpieczenia społecznego na rzecz zainteresowanej od kwoty wykazanej w umowie z dnia 21 marca 2013 r., tj. od kwoty 3.000,00 zł brutto argumentując, że umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną a pracodawcą była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę.

Rozstrzygając spór jaki zaistniał na gruncie niniejszej sprawy należy przede wszystkim wskazać, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Nie można pominąć jednak faktu, że autonomia stron umowy o pracę 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. Tymczasem na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika, ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Innymi słowy, podstawę wymiaru składki

ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., sygn. akt III UK 7/09; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., sygn. akt III AUa 398/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 29/13)

W tych okolicznościach, dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W ocenie Sądu przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że otrzymywanie przez A. L. wynagrodzenia za pracę w wysokości 3.000,00 zł brutto było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że na podstawie umowy o pracę z dnia 21 marca 2013 r. A. L. została zatrudniona jako specjalista do spraw marketingu i handlu. Zakres obowiązków powierzonych zainteresowanej nie jest więc adekwatny do jej wykształcenia, skoro w trakcie nauki w Liceum(...) w L. uczęszczała ona do klasy o profilu matematyczno-fizycznym. Zdaniem sądu ubezpieczona nie posiadała również kwalifikacji zawodowych wymaganych do wykonywania pracy na wskazanym stanowisku. O ile bowiem w latach 2010-2011 A. L. pracowała w Wielkiej Brytanii jako pracownik produkcji i transportu, to charakter czynności wykonywanych przez ubezpieczoną nie pozwala na przyjęcie, że w okresie tej aktywności nabyła ona doświadczenie do pracy jako specjalista do spraw marketingu i handlu. W czasie zatrudnienia za granicą zainteresowana wykonywała bowiem jedynie czynności niezbędne do zrealizowania usług kurierskich (drukowanie zamówień, pakowanie towarów, adresowanie przesyłek). Nie wykonywała natomiast czynności bezpośrednio wspierających sprzedaż wyrobów i usług.

W ocenie Sądu brak jest racjonalnego wytłumaczenia dlaczego płatnik składek, planując dopiero rozszerzyć prowadzoną przez siebie działalność, zatrudnił pracownika, który nie dysponował odpowiednim doświadczeniem czy praktyką i zaoferował mu wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do wysokości przeciętnego wynagrodzenia nie mając pewności, jak poradzi on sobie z nieznanymi mu obowiązkami.

W wątpliwość należy poddać zatrudnienie A. L. za wynagrodzeniem 3.000,00 zł brutto miesięcznie również i z tego względu, że kwota ta jest nieproporcjonalna do przychodu, jaki płatnik składek uzyskiwał przeciętnie w 2013 r. (miesięcznie około 3.300,00 zł) z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Jakkolwiek bowiem firma, która dopiero miała rozwinąć swoją działalność na świadczenie usług transportowych poza granicami kraju, nie generowała strat, to jednak jej sytuacja finansowa pozwalała w zasadzie jedynie na sfinansowanie wynagrodzenia za pracę w uzgodnionej przez strony wysokości. W tych okolicznościach, zatrudnienie zainteresowanej za wynagrodzeniem 3.000,00 zł brutto miesięcznie, które bez wątplenia stanowiło istotne obciążenie dla nowopowstałej firmy, nie mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy. Jest to tym bardziej zauważalne, że płatnik składek w odniesieniu do własnej osoby deklarował podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na tzw. preferencyjnych zasadach, a więc w wysokości odpowiadającej 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Powyższe świadczy o tym, że wnioskodawca dążył w istocie do obniżenia kosztów prowadzonej działalności.

O tym, że sytuacja finansowa firmy nie pozwalała na zatrudnienie A. L. za wynagrodzeniem w wysokości 3.000,00 zł brutto świadczy również fakt, że w okresie od 21 marca 2013 r. do 13 maja 2013 r. płatnik składek w zasadzie nie realizował przedmiotu prowadzonej działalności gospodarczej, gdyż nie dysponował środkami na zakup pojazdu służącego do transportu osób lub rzeczy i nie spełniał warunków niezbędnych do zawarcia umowy leasingu takiego pojazdu. Nie miał on więc realnych podstaw aby oczekiwać, że zatrudnienie pracownika na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i handlu, w sytuacji braku środków trwałych niezbędnych do świadczenia usług transportowych, spowoduje nagły wzrostu zysków z prowadzonej działalności gospodarczej.

Znamienna jest przy tym okoliczność, że w toku postępowania sądowego ani wnioskodawca ani też zainteresowana nie przedłożyli żadnych dowodów, w oparciu o które możliwym byłoby ustalenie rzeczywistego czasu pracy A. L., faktycznego zakresu powierzonych jej obowiązków na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i handlu oraz zadań, jakie wykonała od dnia zawarcia umowy o pracę. Powyższe uniemożliwia dokonanie oceny, że rodzaj, ilość i jakość pracy świadczonej przez ubezpieczoną uzasadniały przyznanie na jej rzecz wynagrodzenia w wysokości przekraczającej kwotę 1 minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Doniosłe znaczenia na gruncie rozpoznawanej sprawy miała również i ta okoliczność, że w okresie zwolnienia lekarskiego oraz urlopu macierzyńskiego A. L., płatnik składek nie zatrudniła na jej miejsce żadnego innego pracownika (umowa na czas zastępstwa, umowa zlecenia).

Sumując, umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną a pracodawcą była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji organ rentowy prawidłowo ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe od przychodów uzyskanych przez A. L. z tytułu zatrudnienia u R. Ł. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w okresie od dnia 21 marca 2013 r., przyjmując w tym względzie kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. kwotę 1.600,00 zł brutto.

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477<sup>(14)</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie R. Ł. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 29 sierpnia 2013 r. znak (...) numer (...).