

Sygn. akt V U 3135/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2015 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2015 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. P. (1)

przy udziale zainteresowanej M. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. J.

na skutek odwołania M. P. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 18 września 2014 r.

znak(...)

***zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 18 września 2014 r. znak (...)* w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe zainteresowanej M. J. z tytułu zatrudnienia u M. P. (1) od dnia 03 marca 2014 roku wynosi 2200 (słownie: dwa tysiące dwieście) złotych.**

Sygn. akt VU 3135/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 września 2014 r., numer (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w L. ustalił, że poczynając od dnia 03 marca 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. J. jako pracownika płatnika składek – M. P. (1) wynosi 1.680,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek – M. P. (1), przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 03 marca 2014 r. wysokość wynagrodzenia M. J. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. M. P. (1) zatrudnił M. J. od dnia 03 marca 2014 r. na stanowisku kierownika – menagera w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne wynagrodzenie M. J. wynosiło 2.200 zł. Z zeznań płatnika składek wynikało, że M. J. nie posiadała doświadczenia, ani wykształcenia na ww. stanowisku. Zatrudniając ją, M. P. (1) kierował się komunikatywnością pracownika oraz umiejętnościami handlowymi i promocyjnymi. Praca M. J. miała polegać głównie na promowaniu artykułów, roznoszeniu ulotek wraz z próbkami, zbieraniu opinii klientów, jak również wyszukiwaniu klientów i kontraktów budowlanych. M. J. oświadczyła, że jej

praca polegała głównie na roznoszeniu ulotek w miejscach wyznaczonych przez płatnika składek. Fakt ten potwierdziła I. S. – zatrudniona u M. P. (1) na podstawie umowy o dzieło. Zainteresowana miała wykonywać pracę na terenie L. od poniedziałku do piątku na ogół od godziny 7:00 do 15:00. Nie posiadała wyznaczonego stanowiska pracy. Osobisty lub telefoniczny nadzór nad wykonywaniem jej obowiązków sprawował M. P. (1). M. J. nie podlegały żadne osoby. Zainteresowana nie podpisywała też żadnych dokumentów. Bezpośrednio przed zatrudnieniem M. J., płatnik składek nie zatrudniał nikogo na stanowisku kierownika – menagera. Nikt nie przejął również obowiązków zainteresowanej od dnia powstania jej niezdolności do pracy. Na podstawie powyższych okoliczności, tj. oceny charakteru pracy zainteresowanej i powierzonych jej obowiązków oraz minimalnego wkładu pracy, organ rentowy uznał, że wynagrodzenie za pracę M. J. powinno odpowiadać minimalnemu wynagrodzeniu. Praca ubezpieczonej nie wymagała specjalnych kwalifikacji, była nieskomplikowana i mało absorbująca. Postępowanie wyjaśniające wykazało, że celem zawarcia umowy o pracę i określenie wynagrodzenia na poziomie 2.200 zł było uzyskanie przez M. J. wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustanowienie dla zainteresowanej wynagrodzenia w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę gwarantowane przez Państwo oraz niewspółmierne nakłady pracy i wykonywanych obowiązków świadczą o naruszeniu zasad współzycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek – M. P. (1) wskazując, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy zarzucił po raz kolejny, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie 2.200 zł miało jedynie na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. M. J. po krótkim okresie pracy skorzystała ze świadczenia w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Tym samym, wkład zainteresowanej w system ubezpieczeń społecznych w postaci wysokości składek na ubezpieczenie chorobowe był niewspółmierny do zamierzonych do osiągnięcia przez strony korzyści w postaci pobierania zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. (1) od 1998 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług budowlanych. W celu rozszerzenia przedmiotu działalności gospodarczej o branżę kosmetyczną, M. P. (1) w dniu 03 marca 2014 r. zawarł umowę o pracę z M. J.. Zainteresowana, posiadająca wykształcenie średnie została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika – menagera z miesięcznym wynagrodzeniem 2.200 zł brutto. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 03 marca 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano adres: L., ul. (...).

Praca M. J. polegała na promowaniu artykułów kosmetycznych w postaci perfum, rozdawaniu próbek perfum i artykułów promocyjnych klientom, jak również dostarczaniu wykonanych wcześniej próbek perfum. Do zakresu obowiązków M. J. należało także wyszukiwanie dla M. P. (1) potencjalnych kontrahentów z branży budowlanej oraz wysyłanie e – maili. M. J. świadczyła pracę od godziny 07:00 do 15:00 lub od godziny 08:00 do 16:00 na terenie L. w rejonie wyznaczonym przez pracodawcę. Część obowiązków zainteresowana wykonywała w domu. W celu świadczenia pracy otrzymywała od pracodawcy testery perfum, ulotki, wizytówki, fiolki, perfumy oraz dokumenty do wysłania lub skanowania.

Pracę zainteresowanej nadzorował osobiście lub telefonicznie M. P. (1). Pracodawca udawał się w wyznaczone wcześniej M. J. miejsce sprawdzając, czy rozprowadziła ona przekazane jej materiały promocyjne.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 03 marca 2014 r. (k. 20 – 21),
- obliczenie wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2014 r. (k. 35, 37, akta ZUS),

- przesłuchanie wnioskodawcy M. P. (1) (k. 29, 00:03:20 – 00 :28:15 – protokół elektroniczny),
- protokół przesłuchania ubezpieczonej M. J. w trybie art. 67 k.p.a. (k. 3 – 8, akta ZUS),
- protokół przesłuchania ubezpieczonej M. J. w trybie art. 87 ust. 1 i 6 ustawy systemowej (k. 91 – 103, akta ZUS),
- protokół przesłuchania M. P. (1) w trybie art. 87 ust. 1 i 6 ustawy systemowej (k. 69 – 83, akta ZUS).

W dniu 27 kwietnia 2014 r. M. J. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia w dniu(...) dziecka – M. W..

Dowód:

- wniosek o urlop macierzyński z dnia 27 kwietnia 2014 r. (k. 43, akta ZUS).

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, 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). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Zdaniem sądu organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował jednak faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował

samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu Sąd przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 03 marca 2014 r. między M. P. (1) a M. J..

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych zainteresowanej obowiązków, brak doświadczenia i minimalny wkład pracy stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być minimalne wynagrodzenie w wysokości 1.680 zł miesięcznie, natomiast ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 2.200 zł jest zawyżone. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia M. J. jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Analizując powyższe Sąd uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron. Przypomnienia wymaga, że zostało ono ukształtowane na poziomie 2.200 zł brutto, co oznacza, że zainteresowana realnie z tytułu zatrudnienia miała do dyspozycji miesięcznie kwotę około 1.540 zł. Sąd w takiej sytuacji nie miał wątpliwości, że ustalona w ten sposób kwota nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem w żaden sposób nie odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach. Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze opisywany zgodnie zarówno przez płatnika składek, jak i M. J. zakres obowiązków (m.in. roznoszenie ulotek, promowanie, reklamowanie perfum), bowiem jak stwierdził M. P. (1) nazwa stanowiska pracy zainteresowanej, tj. kierownik – manager podana została przez niego z uwagi na brak możliwości zwięzłego sprecyzowania charakteru pracy M. J.. Oceniając zatem wysokość wynagrodzenia zasadniczego zainteresowanej Sąd miał przede wszystkim na uwadze zakres czynności powierzonych M. J.. Sąd uznał również, że zatrudnienie zainteresowanej za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł brutto mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy.

Nie sposób pominąć, 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 w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. 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. W przedmiotowej sprawie Sąd oceniając postępowanie stron stosunku pracy nie zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, jakoby ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie nieznacznie odbiegającym od najniższego wynagrodzenia stanowiło o sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986). Organ rentowy w zaskarżonej decyzji wskazał, że przeciętny stosunek świadczenia do wniesionej składki pozostawał w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Sąd nie zgodził się z przytoczonym stanowiskiem organu rentowego, ponieważ możliwość uznania wysokości ukształtowanego przez strony umowy wynagrodzenia jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego wymagała w ocenie Sądu wykazania, że wysokość ta rażąco odbiegała od wynagrodzeń osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach. Sąd nie miał wątpliwości, że nie sposób było postanowienia umowy o pracę wprowadzającego wynagrodzenie w dolnych granicach wynagrodzeń pracowniczych przyjętych generalnie na rynku pracy, traktować jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego.

Odnosząc się zaś do powoływanego przez organ rentowy faktu nawiązania stosunku pracy przez zainteresowaną, która była w tym czasie w ciąży, należy zauważyć, że zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie, uznawane za sprzeczne z prawem, gdyż jest to

legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Generalnie bowiem, jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd dostrzegł, że zainteresowana nie wykonywała swoich obowiązków przez dłuższy czas, jednak wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/04).

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 18 września 2014 r., znak (...), numer (...) w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe zainteresowanej M. J. z tytułu zatrudnienia u M. P. (1) od dnia 03 marca 2014 r. wynosi 2.200 zł.