

Sygn. akt V U 255/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 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 16 września 2015 r. w Legnicy

sprawy z wniosku J. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania J. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 9 lutego 2015 r.

znak(...)

I. **oddala odwołanie,**

II. **oddala wniosek pełnomocnika strony pozwanej o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt VU 255/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 lutego 2015 r., numer (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w L. ustalił, że poczynając od dnia 24 kwietnia 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. B. jako pracownika płatnika składek – (...) Sp. z o.o. wynosi 1.680,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek ustalił, że przewidziana w umowie o pracę z dnia 24 kwietnia 2014 r. wysokość wynagrodzenia przewidziana dla wnioskodawczynie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Wskazana w niej kwota 4.490,35 zł brutto miesięcznie, w ocenie organu, nie była dostosowana do wykształcenia wnioskodawczynie, zakresu powierzony jej czynności, jak i do sytuacji finansowej pracodawcy. Wnioskodawczynie posiada wykształcenie zawodowe, a powierzono jej stanowisko pracownika biurowego, na którym miała za zadanie prowadzić kompleksową obsługę biura firmy płatnika, gromadzić, rejestrować i przetwarzać informacje i dokumenty, archiwizować je, obsługiwać komputer i utrzymywać kontakty z kontrahentami. Organ ustalił, że rzeczywisty zakres wykonywanych przez wnioskodawczynie czynności sprowadzał się do wystawienia około dwóch faktur dziennie, kontroli około pięciu kwitów wagowych, przekazywania pracownikom informacji o szkoleniach, sprzątanía pomieszczenia biurowego i robieniu drobnych zakupów. Prace te, zdaniem ZUS, były nieskomplikowane i nie wymagały zwiększonego nakładu pracy. Ponadto organ rentowy zauważył, że inni pracownicy płatnika byli zatrudnieni za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Z

kolei kondycja finansowa spółki także nie uzasadniała ustalenia dodatkowego obciążenia w postaci tak wysokiego wynagrodzenia wnioskodawczyni, skoro pojawiły się problemy w regulowaniu bieżących składek na ubezpieczenia społeczne.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni J. B., domagając się jej zmiany poprzez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od dnia 24 kwietnia 2014 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika stanowi dla niej kwota 4.490,35 zł. Wniosła też o zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych.

Skarżonej decyzji zarzuciła:

- naruszenie art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne uznanie, że jej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jako pracownika w spornym okresie wynosi 1680 zł miesięcznie;
- naruszenie art. 78 k.p. poprzez błędne uznanie, że wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę z dnia 24 kwietnia 2014 r. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego ze względu na jego nadmierną wysokość w stosunku do świadczonej pracy;
- naruszenie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie, że przedmiotowa umowa o pracę jest nieważna w części co do wysokości wynagrodzenia przekraczającego wysokość wynagrodzenia minimalnego za pracę.

W uzasadnieniu odwołania skarżąca podniosła, iż wysokość wynagrodzenia przewidziana w umowie o pracę była zdeterminowana szerokim zakresem obowiązków, jakie wykonywała, podkreślając w szczególności wymierny wpływ jej kontaktów z kontrahentami na ich współpracę z płatnikiem.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek (...) Sp. z o.o. w C. od 1 stycznia 2014 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu złomem, rekultywacji hałd odlewniczych i rozbiórki obiektów budowlanych. Do kwietnia 2014 r. spółka zatrudniała kilku pracowników fizycznych na umowę o pracę za minimalnym wynagrodzeniem, w tym pracownika skupu złomu. Od marca 2014 r. płatnik nie opłaca terminowo deklarowanych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dotychczasowy zysk spółki był niewielki i w całości został przeznaczony na inwestycje i pożyczki dla wspólników spółki.

Dnia 24 kwietnia 2014 r. płatnik, reprezentowany przez ówczesnego prezesa zarządu P. S., zawarł z wnioskodawczynią J. B. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4.490,35 zł brutto miesięcznie. W przedłożonym wraz z umową o pracę pisemnym zakresie czynności płatnik wskazał: kompleksową obsługą biura, powierzenie odpowiedzialności za gromadzenie, rejestrację informacji i dokumentacji oraz ich przetwarzanie, dodatkowo zajmowanie się archiwizacją danych, obsługą komputera oraz innych urządzeń biurowych, kontakt z kluczowymi klientami w zakresie przekazywania dokumentacji technicznych oraz finansowych. Wnioskodawczyni przeszła szkolenie wstępne BHP, została skierowana na badania lekarskie, została dopuszczona do pracy na wskazanym w umowie stanowisku, podpisywała listy płac.

Wnioskodawczyni rozpoczynała pracę około godziny 8. Nie była szczegółowo rozliczana z przepracowanego czasu. Listy obecności podpisywała w biurze lub w miejscu zamieszkania prezesa płatnika, jeśli ten nie pracował danego dnia w siedzibie firmy. W ramach zatrudnienia wnioskodawczyni wystawiała średnio jedną fakturę dziennie, wysyłała korespondencję przekazaną jej przez płatnika (średnio jeden list dziennie), gromadziła w biurze przekazywane jej dokumenty, które okresowo przekazywała księgowemu w celu dokonania rozliczeń płatnika, odbierała kwity wagowe od pracowników skupu złomu i wagowego (było ich około 5 dziennie)- nie nadzorując samego ważenia - oraz umawiała

telefonicznie spotkania przedstawicieli płatnika z trzema jego głównymi kontrahentami – C. w C., (...) Sp. z o.o. w W. i (...) Sz. Z o.o. w Ś.. W ramach prowadzenia biura firmy nie wykonywała poza tym żadnych innych prac biurowych. Dodatkowo sprzątała biuro – odkurzała, myła okno. Pomieszczenie to było niewielkie. Biuro to nie było wyposażone w komputer.

Przed zatrudnieniem wnioskodawczynie wszelkie czynności w zakresie obsługi biura płatnika wykonywał jej prezes P. S..

W chwili zatrudnienia wnioskodawczynie była w drugim miesiącu ciąży. Od dnia 21 lipca 2014 r. wnioskodawczynie była niezdolna do pracy w związku z ciążą i do porodu w listopadzie 2014 r. nie wróciła do pracy. Urlop macierzyński przysługuje jej do dnia 26 listopada 2015 r.

Płatnik nie zatrudnił żadnego pracownika biurowego na czas absencji wnioskodawczynie, a jej obowiązki przejęli członkowie zarządu spółki.

Wnioskodawczynie ma wykształcenie zawodowe, w ramach którego odbyła praktyki w sklepie odzieżowym. U płatnika podjęła pierwsze zatrudnienie.

Dowód: - w aktach ZUS : kopia podania o pracę – k. 87, kopia świadectwa ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej – k. 89, protokół kontroli z dnia 20.11.2014 r. – k. 101-115, decyzja z dn. 09.02.2015 r. – k. 130-134 ;

- w aktach osobowych zainteresowanej: umowa o pracę z dn. 24.04 .2 014 r., zakres czynności pracownika z dn. 24.04.2014 r., zaświadczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego BHP, listy obecności,

- zeznania świadka P. S. – k. 31-32 , e-protokół z dn. 16.09.2015 r. od 00: 05:21 do 00:38:00 ;

- przesłuchanie wnioskodawczynie – k. 32-32v ; e-protokół j.w . od 00:38:42: do 01:11:00.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie 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, a w szczególności m.in. wynagrodzenia zasadnicze pracownika.

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 4.490,35 zł jest zawyżone. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Zdaniem sądu organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń, na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 oraz art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy systemowej. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował 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 dnia 24 kwietnia 2014 r. między płatnikiem a J. B..

Należy zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.). Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Należy mieć na uwadze, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych - gdzie kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki - pracownika, ale i dla interesu publicznego. Dlatego też ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, mając na uwadze interes publiczny i akcentowaną w orzecznictwie zasadę solidarności ubezpieczonych.

Po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd w pełni podzielił stanowisko organu rentowego, iż ustalenie przez płatnika wynagrodzenia za pracę wnioskodawczyni na poziomie zbliżonym do przeciętnego średniego wynagrodzenia za pracę 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. Odnosnie postanowień umownych dotyczących wysokości wynagrodzenia pracowniczego generalnie dochodzi do ich nieważności w zakresie, w jakim ustalają one wynagrodzenie ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i adekwatnej do wkładu pracy ubezpieczonego i tym samym prowadzą do nadmiernego uprzywilejowania płacowego- a w konsekwencji ubezpieczeniowego - pracownika.

Taka sytuacja, w ocenie Sądu Okręgowego, wystąpiła w przypadku zatrudnienia wnioskodawczyni. Jakkolwiek stawka wskazana w przedmiotowej umowie na pierwszy rzut oka nie odbiegała rażąco od pisemnie określonego szerokiego zakresu obowiązków pracowniczych, to odniesienie tej stawki do rzeczywistego charakteru pracy wykonywanej przez wnioskodawczynię musiało skutkować oddaleniem odwołania.

Zarówno z zeznań świadka, który reprezentował płatnika podczas zawierania umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2014 r., jak i z wyjaśnień samej wnioskodawczyni jasno wynika, że zakres czynności faktycznie przez nią wykonywanych był

niewielki, mało absorbujący, nieskomplikowany oraz mało znaczący dla funkcjonowania firmy płatnika. Czynności opisywane przez świadka i wnioskodawczynię w toku ich przesłuchania, takie jak: wysyłanie korespondencji przygotowanej przez członków zarządu płatnika, wypisywanie małej ilości faktur, odbieranie kwitów wagowych bez ich merytorycznej kontroli, a następnie gromadzenie odbieranych dokumentów w celu ich przekazania do weryfikacji i rozliczenia księgowemu - sprowadzały się jedynie do czysto technicznych czynności biurowych. Wymagały od wnioskodawczyni jedynie minimalnego zaangażowania i obiektywnie nie były czasochłonne. Należy zauważyć, że czynności te były zresztą adekwatne do posiadanego przez wnioskodawczynię zawodowego wykształcenia i braku doświadczenia w pracy biurowej. Nie wymagały one konkretnego przygotowania zawodowego czy przyswojenia szczegółowej wiedzy. Wnioskodawczyni nie wykonywała m.in. żadnych typowych czynności związanych z prawidłową archiwizacją dokumentów płatnika, nie sporządzała żadnych pism w jego imieniu, nie była zaangażowana w żadne prace rozliczeniowe spółki. Co więcej – w toku przesłuchania wnioskodawczyni nie potrafiła opisać na czym polegało sprawdzanie przez nią odbieranych kwitów wagowych, ani nie potrafiła określić czasu, jaki potrzebowała na wykonanie poszczególnych czynności. Z kolei podnoszone przez nią kontakty z kontrahentami płatnika – jak wynikało ostatecznie z jej wyjaśnień - sprowadzały się jedynie do telefonicznego umówienia spotkania przedstawicieli danych firm z zarządem płatnika. Taki obraz rzeczywiście wykonywanych przez skarżącą obowiązków pracowniczych wskazuje na brak wystarczającej orientacji w sprawach spółki i wyklucza uznanie, że zapewniała kompleksową obsługę biura płatnika. Z kolei, choćby ze względu na małą powierzchnię zajmowanego biura, dodatkowe czynności związane ze sprzątnięciem nie mogły również zabierać wnioskodawczyni wiele czasu.

Nie bez znaczenia jest też to, że przed zatrudnieniem wnioskodawczyni, jak i w czasie jej absencji chorobowej, płatnik nie zatrudnił pracownika na stanowisku pracownika biurowego, a czynności powierzone ubezpieczonej wykonywane były z powodzeniem bezpośrednio przez członków zarządu i spółki, w tym przez ówczesnego prezesa P. S.. W obliczu takich ustaleń, trudno w zasadzie w pełni usprawiedliwić potrzebę stworzenia stanowiska pracownika biurowego w firmie płatnika. Nie kwestionując jednak faktu podjęcia i wykonywania przez wnioskodawczynię wyżej opisanych działań na rzecz pracodawcy, należało jednak uznać, że ze względu na nieznaczny nakład pracy i jej rzeczywisty nieskomplikowany charakter, nie uzasadniała taka praca osiągnięcie przez ubezpieczoną wynagrodzenia wyższego niż wynagrodzenie minimalne.

Sąd miał też na względzie, że inni pracownicy płatnika otrzymywali najniższe wynagrodzenie za pracę i - jakkolwiek zajmowali stanowiska związane z pracą fizyczną, a więc nieporównywalne wprost z pracą, jaka była powierzona wnioskodawczyni – to zakres ich odpowiedzialności, jak i ważkość wykonywanych obowiązków pracowniczych były często większe niż w przypadku odwołującej się. Tak było m. in. w przypadku pracownika skupu złomu.

Wskazać wreszcie należy, że wynagrodzenie wnioskodawczyni w wysokości umownej przewyższało możliwości finansowe płatnika, wobec posiadanych problemów w regulacji zobowiązań publicznoprawnych i nieosiągnięcia przychodu przez wspólników.

Podsumowując powyższe, Sąd uznał, że zaskarżona decyzja organu rentowego była prawidłowa i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., pozbawione uzasadnionych podstaw odwołanie oddalił (punkt I).

Sąd oddalił również wniosek pełnomocnika organu rentowego o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, złożony na rozprawie dnia 16 września 2015 r. (punkt II). Sąd miał na względzie, iż z przedłożonego pełnomocnictwa udzielonego przez organ rentowy wynikało, że udzielone ono zostało pełnomocnikowi jako pracownikowi ZUS (art. 87 § 2 k.p.c.), a nie jako radcy prawnemu na zasadach ogólnych (art. 87 § 1 k.p.c.).