

**Sygn. akt** V U 1334/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 18 maja 2016 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** 18 maja 2016 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** M. S.

**przy udziale zainteresowanego** W. J.

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

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

**na skutek odwołania** M. S.

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

**z dnia** 7 października 2015 r.

**znak** (...) Decyzja nr (...)

**oddala odwołanie**

SSO Regina Stępień

**Sygn. akt** VU 1334 /15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 października 2015 r., numer (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił, poczynając od dnia 2 czerwca 2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. S. jako pracownika płatnika składek – W. J. w wysokości odpowiadającej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do pełnego przepracowanego miesiąca.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek ustalił, że przewidziana w umowie o pracę z dnia 2 czerwca 2015 r. wysokość wynagrodzenia przewidziana dla wnioskodawczyni jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Wskazana w niej kwota 3500 zł brutto miesięcznie, w ocenie organu, miała na celu jedynie uzyskanie wysokich świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, o które wnioskodawczyni wystąpiła już dnia 27 lipca 2015 r. Organ rentowy ustalił, że praca ubezpieczonej na powierzonym umową o pracę stanowisku przedstawiciela handlowego sprowadzał się jedynie do zainicjowania kontaktów z potencjalnymi klientami płatnika, który prowadził działalność w branży reklamowej. Nie posiadała ona upoważnienia do zawierania umów w imieniu pracodawcy. Organ rentowy zwrócił też uwagę na brak doświadczenia zawodowego wnioskodawczyni, a nadto na fakt, że płatnik zatrudnił w spornym okresie na umowę o pracę jedynie

wnioskodawczynię, zaś osoba na jej zastępstwo była zatrudniona na umowę o pracę na pół etatu za wynagrodzeniem 875 zł brutto.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni M. S., domagając się jej zmiany poprzez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od dnia 2 czerwca 2015 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika stanowi dla niej kwota wskazana w umowie o pracę. Skarżonej decyzji zarzuciła:

- naruszenie treści art. 58 § 2 ustawy Kodeks cywilny w związku z art. 300 Kodeksu pracy poprzez niewskazanie, na podstawie której przesłanki organ ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w wysokości odpowiadającej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do pełnego przepracowanego miesiąca;

- naruszenie art. 18 ust.1 i art. 20 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że odwołująca podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 2 czerwca 2015 r. z podstawą wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia brutto za pracę;

- art. 58 § 2 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu poprzez uznanie, że umowa o pracę z dnia 02 czerwca 2015r. jest dotknięta częściową nieważnością.

W uzasadnieniu odwołania skarżąca podniosła, iż wysokość wynagrodzenia przewidziana w umowie o pracę była zdeterminowana szerokim zakresem obowiązków, jakie wykonywała, a które polegały na wysyłaniu e-maili z ofertą do klientów, wykonywaniu rozmów handlowych z klientami, dbanie o dobry wizerunek firmy, prezentowanie produktów. Wskazała, że brak upoważnienia pracodawcy do podpisywania przez nią dokumentów w jego imieniu nie powinno być decydujące w kwestii oceny wysokości jej wynagrodzenia za pracę. Podkreśliła, że płatnik wziął pod uwagę jej doświadczenie w branży sprzedaży, podając, że nabyła je w czasie stażu, kiedy wykonywała podobne czynności jak u płatnika. Zarzuciła też, że jej wynagrodzenie nie było wygórowane, gdyż sprowadzało się do kwoty 2505 zł netto i nie było ono porównywalne z płacą innych osób współpracujących z płatnikiem – w tym z osobą ją zastępującą – bowiem zakres ich obowiązków był zupełnie inny i dotyczył produkcji produktów reklamowych.

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

### **Sąd ustalił:**

Płatnik składek W. J. od 1 października 2010 r. prowadzi działalność gospodarczą w branży reklamowej, w zakresie sprzedaży drobnych gadżetów reklamowych, takich jak breloki, smycze, naklejki, medale. Płatnik działalność przy produkcji sprzedawanych przedmiotów opiera na współpracy w ramach umów cywilnoprawnych, za wynagrodzeniem w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dnia 2 czerwca 2015 r. płatnik zawarł z wnioskodawczynią M. S. umowę o pracę na czas określony, od 2 czerwca do 30 września 2015 r. na stanowisku „przedstawiciel handlowy - obszar zachodni” w systemie zadaniowego czasu pracy, za wynagrodzeniem 3500 zł brutto miesięcznie. W §6 umowy o pracę płatnik wskazał następujący szczegółowy zakres obowiązków pracowniczych: wysyłanie maili z ofertami, rozmowy telefoniczne z klientami, dbanie o wizerunek firmy, prezentacje produktów, prowadzenie rozmów handlowych.

Wnioskodawczyni była pierwszym pracownikiem zatrudnionym u płatnika na umowę o pracę jako przedstawiciel handlowy. Jej doświadczenie zawodowe w sprzedaży i reklamie na chwilę podpisania umowy sprowadzało się do

odbycia od 17 lutego 2014r. do 30 czerwca 2014 r. stażu z Urzędu Pracy na stanowisku asystenta dietetyka, w czasie którego zajmowała się sprzedażą suplementów diety. Posiada wykształcenie biomedyczne. O możliwości zatrudnienia wnioskodawczyni płatnik dowiedział się od jej męża, z którym miał kontakt, gdyż korzystał z jego usług spawalniczych i metaloplastycznych.

Strony zawarły umowę na czas określony, bowiem wskazany w niej okres zatrudnienia traktowały jako próbny, w celu ustalenia popytu na produkty płatnika w województwie (...) i sprawdzenia umiejętności wnioskodawczyni, która po tym okresie docelowo miała zostać zatrudniona na stałe za wynagrodzeniem prowizyjnym.

Wnioskodawczyni rozpoczynała pracę około godziny 8, a kończyła koło godziny 16. Nie była szczegółowo rozliczana z przepracowanego czasu. W ramach zatrudnienia wnioskodawczyni wyszukiwała przez internet potencjalnych klientów, dzwoniła do nich, wysyłała maile z ofertą produktów płatnika – średnio 30-40 dziennie. W razie potrzeby jechała do potencjalnego klienta na prezentacje produktów. Wnioskodawczyni nie była uprawniona do zawierania kontraktów w imieniu pracodawcy. Klientów zainteresowanych kupnem produktów reklamowych odsyłała bezpośrednio do W. J., który przyjmował zamówienie i ustalał cenę. Swoje zadania wnioskodawczyni wykonywała przy użyciu własnego niezbędnego sprzętu biurowego, telefonu, komputera i samochodu.

W chwili zatrudnienia wnioskodawczyni była w ok. 20 tygodniu ciąży. Od dnia 27 lipca 2015 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i do opóźnionego porodu w styczniu 2016 r. nie wróciła do pracy. Urlop macierzyński przysługuje jej do dnia stycznia 2017 r. Pracę u płatnika, w razie takiej możliwości, zamierza kontynuować w zależności od wyniku finansowego przedsiębiorstwa męża.

W toku złożenia wyjaśnień przez organem rentowym płatnik podał, że z uwagi na nieobecność wnioskodawczyni w jej zastępstwie od września zatrudnił G. F.. Z umowy o pracę zawartej z G. F. z dnia 1 września 2015 r., doręczonej przez płatnika do organu rentowego, wynika, że została ona zatrudniona na stanowisku pracownika produkcji na czas określony od 1 września do 31 grudnia 2015 r., za wynagrodzeniem w kwocie 875 zł brutto.

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego u płatnika składek, w związku ze zgłoszeniem przez wnioskodawczynię wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego, organ rentowy dnia 7 października 2015r. wydał decyzję zaskarżoną w niniejszej sprawie.

**Dowód:** - w aktach ZUS: wydruk z CEIDG – k. 5, protokół przyjęcia wyjaśnień płatnika – k. 13, kopia akt osobowych wnioskodawczyni. – k. 16-33, umowa o pracę z dn. 1.09.2015r . – k. 38, decyzja z dn. 7.10.2015r. – k. 46-50.

- przesłuchanie wnioskodawczyni – k. 37-38 ; e-protokół od 00:04:24 do 00:28:00 .

### **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.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy, powołując się na zakres powierzonych wnioskodawczyni obowiązków, brak doświadczenia, warunki zatrudnienia innych pracowników, a nadto okoliczności zawarcia umowy związane z ciężą odwołującej, uznał, że podstawą wymiaru składek powinno być miesięcznie minimalne wynagrodzenie za pracę, natomiast ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 3500 zł jest zawyżone i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Należy 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. Co więcej prawo do tych świadczeń dla pracownika nie jest uzależnione od wykazania określonego przepisem minimalnego okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Tym bardziej zatem 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. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu placowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody

umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.), w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

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 współżycia społecznego. Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współżycia 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. Odnośnie 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. Na wstępie należy wyjaśnić, że Sąd przede wszystkim nie dał wiary wnioskodawczyni, że podpisując umowę o pracę nie wiedziała ona o ciąży. Będąc w 20 tygodniu ciąży, wnioskodawczyni mogła co najmniej przypuszczać, że znajduje się w tym stanie, zwłaszcza, że potwierdzenie ciąży- jak przyznała - uzyskała na przełomie czerwca i lipca 2015 r. Co więcej, o nieadekwatności wynagrodzenia świadczy także, zdaniem Sądu, próbny charakter zatrudnienia, zakres obowiązków pracowniczych i kwalifikacje pracownika, a także generalnie odmienny sposób ułożenia stosunku prawnego przez płatnika w przypadku wnioskodawczyni, wobec pozostałych zatrudnianych przez niego osób.

Zgodnie z twierdzeniami odwołującej, zawarcie umowy na czas określony trzymiesięczny podyktowany był tym, że miał on służyć sprawdzeniu wnioskodawczyni na nowym stanowisku w strukturze przedsiębiorstwa płatnika i sprawdzeniem rynku jego usług w województwie (...). Nie bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, że działalność płatnika nie była zbyt skomplikowana, czy rozbudowana. Skupiała się na sprzedaży drobnych gadżetów reklamowych, dość powszechnych na rynku, co obniżało pewność zysku. Z drugiej strony, wbrew twierdzeniom wnioskodawczyni, jej doświadczenie w tej branży było znikome, a sprowadzało się do odbycia krótkiego stażu w ramach działań aktywizacyjnych Urzędu Pracy. W tych okolicznościach, przy obecnej sytuacji na rynku pracy, nietypowym, wręcz nieracjonalnym z punktu widzenia płatnika organizującego nowe stanowisko pracy, jest ustalenie wynagrodzenia na okres próbny na poziomie 3500 zł brutto, tj. na poziomie zbliżonym do przeciętnego średniego wynagrodzenia za pracę. Pośrednio także fakt stosowania przez płatnika dla innych pracowników stawek minimalnych podważa zasadność tak wysokiego wynagrodzenia dla pracownika niedoświadczonego, niesprawdzonego. Oczywiście rację ma wnioskodawczyni, zarzucając, iż nie można bezpośrednio porównywać jej zarobków do zarobków innych zatrudnionych osób przez płatnika, gdyż ich obowiązki były odmienne. Jednak stawki stosowane wobec nich świadczą o możliwościach finansowej pracodawcy w zakresie ponoszenia kosztów utrzymania pracowników.

Podsumowując powyższe, Sąd uznał, że zaskarżona decyzja organu rentowego była prawidłowa i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., pozbawione uzasadnionych podstaw odwołanie oddalił.