

**Sygn. akt** V U 130/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 16 maja 2018 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 maja 2018 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** I. T., K. Z.

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

o ustalenie podstawy wymiaru składek

**na skutek odwołania** I. T., K. Z.

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

**z dnia** 20 grudnia 2017 r.

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

**I. zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 20 grudnia 2017 r. znak (...) nr (...) w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. Z. jako pracownika u płatnika składek (...) I. T. od 01 czerwca 2017 roku wynosi 3205,39 złotych,**

**II. zasądza od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz K. Z. kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt V U 130/18

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 grudnia 2017 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. Inspektorat w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla ubezpieczonej K. Z. jako pracownika u płatnika składek (...) I. T. od 1 czerwca 2017 r., wynosi: 2000 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest zawyżone i przy nakładzie pracy, jaki ubezpieczona poniosła powinno zachować cechy ekwiwalentności do pracy i odpowiadać kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Organ nadmienił, że strony postępowania nie przedstawiły żadnych dowodów, które uzasadniałyby przyznanie wynagrodzenia wyższego niż wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnianych w firmie. Zakład wskazał, że nie dał wiary wyjaśnieniom, w myśl których zmiana wysokości wynagrodzenia spowodowana była zwiększeniem zakresu obowiązków ubezpieczonej. Z przedłożonych dokumentów i oświadczeń stron złożonych do protokołu wynikało, że praca ubezpieczonej nie wymagała specjalnych uprawnień, czy kwalifikacji, była nieskomplikowana i nie wymagała zwiększonego nakładu pracy. W ocenie organu rentowego wiele okoliczności

tej sprawy świadczyło o tym, że jedynym celem zwiększenia wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przez ubezpieczoną. Zdaniem organu rentowego wkład w system ubezpieczeń społecznych, w wysokości składek na ubezpieczenie chorobowe jest niewspółmierny do zamierzonych do osiągnięcia przez strony korzyści w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego.

Zarówno płatnik jak i ubezpieczona odwołali się od przedmiotowej decyzji. Ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek (...) I. T.w okresie od dnia 1 czerwca 2017 r. do nadal wynosi 3205,39 zł nadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Płatnik składek wniósł natomiast o uchylenie decyzji organu.

W uzasadnieniu odwołań zarówno ubezpieczona jak i płatnik składek wskazali, na inny znacznie szerszy zakres obowiązków ubezpieczonej po przejściu w dniu 1 czerwca 2017 r. z umowy o pracę na 1/2 etatu na umowę o pracę na pełen etat. Dodatkowo ubezpieczona podniosła, że o fakcie zajęcia w ciążę dowiedziała się dopiero ponad miesiąc od zawarcia nowej umowy o pracę. Trafiła ona do szpitala z uwagi na wymioty, była wówczas przekonana, że to jakaś silna infekcja wirusowa. W trakcie pobytu w szpitalu okazało się, że ubezpieczona jest w ciąży. Po wypisie ubezpieczona udała się do ginekologa. Ponadto ubezpieczona wskazała, że miała doświadczenie jako kierownik sklepu, co miało wpływ na ustalenie wynagrodzenia, która z całą pewnością nie było wygórowane, a adekwatne do zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności.

W odpowiedzi organ wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie od każdego z odwołujących kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu organ wskazał na przyczyny uprzednio podniesione w skarżonej decyzji.

#### ***Sąd ustalił:***

Odwołująca I. T. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) I. T.. Przedmiotem tej działalności jest prowadzenie w L. od 2014 r., w ramach franszyzy, dwóch sklepów sieci sklepów spożywczych (...).

Ubezpieczona K. Z. w dniu 18 stycznia 2016 r. została zatrudniona przez płatnika składek na stanowisku kasjera – sprzedawcy w sklepie przy ulicy (...) (...) w L., na czas próbny do dnia 17 kwietnia 2016 r., za wynagrodzeniem 925 zł, na pół etatu.

W dniu 18 kwietnia 2016 r. płatnik składek zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na czas określony do dnia 17 października 2016 r., zachowując przy tym dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Następnie w dniu 18 października 2016 r. płatnik składek zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na czas nieokreślony, zachowując dotychczasowe warunki pracy i płacy.

W dniu 1 czerwca 2017 r. płatnik składek zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku doradca klienta – sprzedawca, za wynagrodzeniem 3205,39 zł brutto, na pełen etat.

#### ***/bezporne a ponadto akta ubezpieczeniowe/***

Przed zatrudnieniem ubezpieczonej, w sklepie przy ulicy (...) (...)w L. była pracowała córka I. T.. Była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika sklepu, za najniższym wynagrodzeniem. Jednocześnie córka odwołującej otrzymywała w sposób nieformalny premie. Takie warunki umowy o pracę wynikały z pokrewieństwa z odwołującą.

Ubezpieczona K. Z. była najpierw klientką sklepu a po rozmowie z córką I. T., została zatrudniona w sklepie na pół etatu. Ubezpieczonej odpowiadał taki wymiar czasu pracy gdyż w tym okresie opiekował się często chorująca córka. Ubezpieczona miała ustalone godziny pracy, które były dopasowane do jej potrzeb osobistych. W konsekwencji

powyższego, ubezpieczona pracowała najczęściej od godz. 10.00 do godz. 14.00. W zależności od potrzeb zdarzało się, że pracowała także na drugiej zmianie od godz. 15.00 do godz. 19.00. K. Z. w okresie zatrudnienia od 18 stycznia 2016 r. do 1 czerwca 2017 r. zajmowała się przyjmowaniem towaru, dbaniem o zachowanie odpowiedniego standardu sklepu, oznaczaniem promocji. W tym czasie pracowała druga osoba na pełny etat, z takim samym zakresem czynności.

W tamtym okresie pracownica drugiego sklepu płatnika, przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W konsekwencji, odwołująca I. T. musiała poświęcić więcej czasu na nadzór w drugim sklepie, tym bardziej, że jej córka w tym samym czasie rozpoczęła własną działalność gastronomiczną. W związku z tym I. T. brakowało osoby, która mogłaby pokierować sklepem, w którym pracowała ubezpieczona. Po namowach córki I. T. zdecydowała się na zatrudnienie K. Z. na pełny etat ze zwiększonym zakresem obowiązków. Taka forma zatrudnienia odpowiadała także K. Z.. Znała specyfikę pracy w tym sklepie, dobrze radziła sobie z obowiązkami. Jednocześnie jej dziecko przestało chorować i nie wymagało tak intensywnej jak dotychczas opieki.

Po zatrudnieniu na pełne etat zakres obowiązków K. Z. oprócz standardowej obsługi klientów obejmował przyjmowanie (trzy razy w tygodniu, w godzinach porannych) towaru. Ubezpieczona K. Z. przyjmowała towar z palet skrzynki z piwem i skrzynki z towarami spożywczymi) na zaplecze. Do godziny 9.00 - 3 razy w tygodniu musiała składać zamówienia, nadto obowiązana była sprawdzić zgodność przyjętego towaru z zamówieniem. Była też odpowiedzialna za akcyzę w tym również wszelkie obowiązki związane z wypełnieniem dokumentów. Niezależnie od powyższego miała zdać również puste opakowania i sporządzić zlecenie dla kierowcy. Musiała być także obecna, podczas kontroli sklepu dokonywanej przez pracownika sieci (...) - co zdarzało się dwa razy w miesiącu. Ponośiła odpowiedzialność jeśli sklep uzyskiwał złą punktację. Wypłacała też pieniądze dla miejscowych kontrahentów tj. piekarni, czy dostarczycieli gazet. Ponadto zajmowała się wizualizacją sklepu, gdyż co dwa tygodnie należało zgodnie z firmową gazetką dokonać zmian w wyglądzie sklepu. Musiała być również obecna przy inwentaryzacji przy zmianie pracownika. W tym czasie pracowała na zmiany tj. pierwsza zmiana trwała od godz. 6 do godz. 15 a druga od godz. 15 do godz. 23. Jeśli ubezpieczona miała drugą zmianę, musiała przyjść rano na przyjęcie towaru. Nie miała za to dodatkowego wynagrodzenia - tak uzgodniła to z I. T..

I. T. oprócz K. Z. zatrudnia także innych pracowników, którzy mają zakres obowiązków ograniczający się jedynie do obsługi klienta i wykładania towaru. Te osoby otrzymują najniższe wynagrodzenie plus okazyjnie premie.

#### **Dowód:**

- zeznania ubezpieczonej K. Z., e-protokół z dnia 16 maja 2018 r. 00:06:04 i nast. ( k.42-42v );

- zeznania płatnika składek I. T., e-protokół z dnia 16 maja 2018 r. 00:24:10 i nast. ( k.42v-43 );

#### **Sąd zważył:**

Odwołania zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie jednakże wskazać należy, iż Sąd orzekający w I instancji w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie ma uprawnień do uchylenia zaskarżonej decyzji. Przepis art. 477<sup>14</sup> § 1 i 2 k.p.c., na podstawie którego proceduje Sąd, nie przewiduje bowiem takiej możliwości. W myśl § 1 tego przepisu sąd oddala odwołanie, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia, a zgodnie z jego § 2 - w przypadku uwzględnienia odwołania, sąd zmienia w całości lub w części zaskarżoną decyzję organu rentowego i orzeka co do istoty sprawy. Wobec powyższego, wniosek płatnika składek o uchylenie zaskarżonej decyzji z przyczyn proceduralnych nie mógł zasługiwać na uwzględnienie.

Przechodząc do meritum rozważań wskazania wymaga, że zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 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 cyt. 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. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa 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 zatrudnienia ubezpieczonej w oparciu o umowę o pracę z 1 czerwca 2017 r.. a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek ustalona przez strony w ww. umowie o pracę.

Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek w przypadku ubezpieczonej powinno być wynagrodzenie w wysokości 2000 zł brutto miesięcznie.

Odwołujący byli odmiennego zdania i twierdzili, że ustalone w umowie wynagrodzenie na poziomie 3205,39 zł brutto miesięcznie nie było wygórowane i było adekwatne do wykonywanych przez odwołującą K. Z. obowiązków.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że na uwzględnienie zasługuje stanowisko skarżących.

Wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Prawo umowne podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny, co wynika z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – nieważne bezwzględnie. Co do przepisów określających

wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się szeroko w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej ( por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338 ). Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie budzą wątpliwości uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

W niniejszej sprawie, Sąd – po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w tym dowodów z przesłuchania odwołujących – nie miał wątpliwości, że kwota wynagrodzenia ustalona przez płatnika składek i ubezpieczoną w umowie o pracę z 1 czerwca 2016 r. nie była wygórowana. Przeciwnie jej wysokość ustalona zastała na poziomie godziwym, dostosowanym do zakresu obowiązków powierzonych i faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną K. Z..

Sąd nie podzielił natomiast argumentacji, na którą wskazywał organ rentowy w skarżonej decyzji. Organ podniósł bowiem m.in., że wynagrodzenie ubezpieczonej jest rażąco zawyżone, gdyż takiego wynagrodzenia nie osiągają inni pracownicy zatrudnieni w sklepie a także nie uzasadnia go nakład pracy ubezpieczonej. W tym przedmiocie wskazania wymaga, że ubezpieczona K. Z. w sklepie pełni funkcje kierownicze i jak szczegółowo wskazano w stanie faktycznym jej zakres obowiązków jest wielokrotnie większy od zakresu obowiązków pozostałych pracowników zatrudnionych przez płatnika, których jedynymi czynnościami jest w zasadzie bieżąca obsługa klientów oraz wykładanie towaru. Trudno w takiej sytuacji uznać, że wynagrodzenie ubezpieczonej, w stosunku do innych pracowników, wyższe jedynie o ok 50 %, jest w jakikolwiek sposób zawyżone. Tym bardziej nie można go uznać za rażąco zawyżone.

Wynagrodzenie ubezpieczonej nie jest również w żaden sposób rażąco wygórowane w stosunku do ogólnej sytuacji panującej na rynku lokalnym w L.. Zauważyć bowiem należy, że powiat (...) jako obszar górniczy ma jeden z najwyższych dochodów na mieszkańca w kraju, co z pewnością wiąże się z położeniem na jego terenie zakładów spółki (...) S.A. ale jednocześnie przekłada się na wysokość wynagrodzeń w innych miejscach pracy na ww. obszarze.

W świetle zatem powyższych uwag, Sąd Okręgowy uznał, że wynagrodzenie K. Z. ustalone w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2016 r. było adekwatne do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy ( jej rodzaju, ilości i jakości ) i w związku z tym nie było podstaw, by – jak to uczynił ZUS – obniżyć jego wysokości do poziomu wynagrodzenia minimalnego w kwocie 2.000 zł. Skutkiem tego Sąd uznał zaskarżoną decyzję organu rentowego za nieprawidłową i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił ją w sposób określony w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. ).

SSO Regina Stępień