

Sygnatura akt VI U 611/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2016 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tomasz Korzeń

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Kopala

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2016 roku

sprawy z odwołania Ż. S.

od decyzji z dnia 12 lipca 2016 roku

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

z udziałem zainteresowanego J. K.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

I. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 12 lipca 2016 roku znak (...) / (...) - (...) w ten sposób, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne Ż. S. z tytułu zatrudnienia u J. K. wynosi od 1 sierpnia 2015 roku 4200zł,

II. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. na rzecz ubezpieczonej Ż. S. 360zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSO Tomasz Korzeń

VI U 611/16 UZASADNIENIE

Ż. S. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 12.07.2016 roku ustalającej podstawę wymiaru składek na jej ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. (...) w wysokości 1 750,00 zł od 1.08.2015 r. Wniosła o jej zmianę poprzez uznanie, iż podstawę tą stanowi kwota zadeklarowana przez płatnika oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów procesu.

Zainteresowany J. K. wniósł jak w odwołaniu.

Sąd ustalił co następuje:

Ubezpieczona Ż. S. urodziła się w (...) r. Jestem magistrem inżynierem gospodarki przestrzennej. Zna języki angielski i niemiecki. Przez płatnika J. K. została zatrudniona w jego hotelu w S. w 2014 r. na podstawie umowy zlecenia od czerwca 2014 z wynagrodzeniem 1680 zł jako recepcjonistka. Od stycznia do lipca 2015 na takim stanowisku pracowała za 500 zł miesięcznie, jednakże w wymiarze 2-3 dni w miesiącu. Od 1 sierpnia 2015 r. strony zawarły umowę

o pracę na stanowisko kierownik recepcji z wynagrodzeniem 4200 zł miesięcznie. Powódka została zatrudniona za dotychczasowego kierownika- A. G. (1), zatrudnioną z wynagrodzeniem 3500 zł.

Do obowiązków powódki należała praca na recepcji, zarządzanie i kontrolowanie personelu recepcji, tworzyła grafiki, rozliczenia, raporty kasowe z recepcji, dokonywała rozliczeń finansowych, wystawiała rachunki i faktury, zajmowała się najważniejszymi gośćmi, współpracowała z kierownikiem restauracji.

Od 30.10.2015r. pobierała wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy w związku z ciążą. Obecnie na jej miejsce nie zatrudniono nikogo. Jej obowiązki wykonuje zainteresowany i jego żona. Ubezpieczona i zainteresowany są osobami obcymi.

Dochody J. K. z prowadzonego hotelu wyniosły w 2015 r. 839.6373 zł.

dowód: - dokumenty w aktach organu rentowego: umowa o pracę, k.11, kwestionariusz k. 7-9, orzeczenie lekarskie k. 19, zakres czynności k. 23, listy płac k. 31-39, listy obecności k. 43-49, podsumowanie dochodów k. 51

- umowa o pracę A. G. (1) k. 17

- zeznania zainteresowanego k.18

- zeznania ubezpieczonej k. 18v

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów - w tym wysokości uzgodnionego wynagrodzenia za pracę. Wynika to z treści art. 83 ust. 1 oraz art. 41 ust. 13 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm., dalej zwana ustawą systemową); (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, LEX 182776). Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Zgodnie natomiast z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na mocy art. 12 ust. 1 powołanej ustawy ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 powołanej ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Art. 8 ust 1 powołanej ustawy nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. W świetle powyższego przepisów podstawową przesłanką objęcia zakresem ubezpieczenia społecznego jest posiadanie statusu pracownika.

Zgodnie z art. 22 k.p. przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudnienia za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 353¹ K.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny wg własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Organ rentowy ma prawo kwestionować umowę o pracę pod kątem jej ważności przez pryzmat art. 58 K.c. Dopuszcza to zarówno doktryna, jak i judykatura, co potwierdzają liczne orzeczenia Sądu Najwyższego. Zgodnie z judykatami Sądu Najwyższego: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej

z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009 r., III UK 7/09, Lex nr 509047).

Z punktu widzenia art. 18 § 1 K.p. umówienie się pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą na wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, jednak autonomia stron umowy 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. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także, jako istotna kwestia jurystyczna, gdyż na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że warunki wynagrodzenia za pracę ustalone przez płatnika z odwołującą nie naruszały wskazanych wyżej kryteriów. Odwołująca posiada wykształcenie wyższe, pozwalające na zatrudnienie jej na stanowisku kierownik, doświadczenie zawodowe w pracy w recepcji. Ubezpieczona i zainteresowany są osobami obcymi. Płatnik wskazał na przyczynę obniżenia wynagrodzenia w czasie pracy na podstawie umowy zlecenia jako recepcjonistka - krótszy czas pracy. Pozwany powołując się w odpowiedzi na odwołanie na zasady współzycia społecznego nie wskazał jakie zasady strony naruszyły określając wynagrodzenie na 4200 zł. Twierdzenie, że wynagrodzenie powódki znacznie odbiega od wynagrodzenie przyznanego innemu pracownikowi pozostaje w sprzeczności z treścią umowy o pracę A. G., która wcześniej zarabiała mniej jedynie o 700 zł. Jeżeli zaś chodzi o innych pracowników hotelu nie byli oni zatrudniani na stanowisku kierowniczym.

Organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, Lex 148238). Jednakże w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził jednocześnie, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345). Wynagrodzenie najniższe to wynagrodzenie osoby nie posiadającej żadnego przygotowania zawodowego, żadnych kwalifikacji czy zdolności, wykonującej proste fizyczne prace. Skarżąca posiada wykształcenie wyższe kierunkowe, doświadczenie zawodowe. Bezspornie wykonywała obowiązki kierownika recepcji hotelu prowadzonej przez zainteresowanego. Organ rentowy nie kwestionował bowiem samego istnienia zatrudnienia i wykonywania pracy, lecz jedynie wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia za tę pracę. W ocenie Sądu brak jest zatem podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez organ rentowy nosi cechu niegodziwości, jest nieodpowiednie i niesprawiedliwe.

Biorąc pod uwagę kwalifikacje, wykształcenie, charakter wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, dochody wykazywane przez płatnika, podstawa wymiaru składek ubezpieczonej ustalona w umowie o pracę jest właściwa.

Nie wydaje się właściwym by organ rentowy czy sąd dokonywał oceny działań pracodawcy z punktu widzenia racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r. sygn. akt II PK 83/1 (Lex nr 1230257), podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego

sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3).

Podlegający konstytucyjnej i ustawowej wzmoczonej ochronie prawnej stan ciąży nie może dyskryminować kobiety w uzyskaniu legalnej ochrony w stosunkach ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 roku III UK 156/05 (Lex 272549): „samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.” Utworzenie zaś konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lutego 2006 roku, III AUa 577/05, Lex 189697).

Sposób ustalania podstaw wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego jest ustalony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2016.372). Okoliczność, iż dla pracowników podstawa tych świadczeń ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i długości zatrudnienia (art. 36 i następne tej ustawy) nie powoduje sama przez się nieważności postanowień umownych w zakresie wysokości przekraczającej wynagrodzenia przeciętne czy podwyższających wymiar czasu pracy czy wynagrodzenie kobiety w ciąży. Być może konieczne są zmiany legislacyjne w tym zakresie, pozostaje to jednak poza zakresem rozpoznania i orzekania w sprawie.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie by sporna decyzja wydana została prawidłowo. Zgodnie z wyrażoną w art. 232 K.p.c. w zw. z art. 6 K.c. zasadą kontradyktoryjności, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Przepis art. 6 K.c. stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 232 § 1 zd. 1 K.p.c. stanowi natomiast odpowiednio, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd Najwyższy charakteryzując art. 232 K.p.c., stwierdził, że na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie. Do sądu nie należy przeprowadzanie z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 5-6, poz. 76). Pozwany organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że wynagrodzenie przyznane ubezpieczonej była niegodziwe, zawyżone i niesprawiedliwe. Nie przedstawił żadnej argumentacji logicznie uzasadnionej, która wskazywałaby, iż zamiarem stron było uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących, że odwołująca wiedziała, iż jej stan zdrowia uniemożliwi wykonywaniem przez nią pracy. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjmowania, że zawarcie umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia w miało na celu obejście ustawy, ani że taka czynność prawna miała być sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 K.c.).

Pozwany nie sprostał obowiązkowi określonemu w art. 6 K.c. oraz art. 232 K.p.c. bowiem podnoszone przez niego argumenty nie znalazły potwierdzenia. Ustawa nie nakłada na sąd obowiązku wskazania stronie jakie i w jakiej formie ma przedstawić dowody, a tym bardziej nie zobowiązuje do wyręczenia strony w udowadnianiu jej twierdzeń. Pozwany był zobowiązany do poszukiwania dowodów z własnej inicjatywy. Sąd przy orzekaniu opiera się na materiale dowodowym przedstawionym przez strony postępowania.

Ustaień w sprawie sąd dokonał na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego i złożonych przez strony postępowania w toku niniejszego postępowania, których wiarygodności strony nie kwestionowały, a także

zeznań ubezpieczonej i zainteresowanego, których treść pozostaje w zgodzie z zaoferowanymi dokumentami i które były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Sąd nie znalazł podstaw by kwestionować szczerłość i zgodność tych zeznań z rzeczywistym stanem rzeczy.

Wobec powyższego na podstawie art. 477¹⁴ § 2 K.p.c. zaskarżoną decyzję należało zmienić i ustalić, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowiła kwota zadeklarowana przez płatnika.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 K.p.c. w związku z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

SSO Tomasz Korzeń