

Sygnatura akt VI U 18/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2017 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Korzeń

Protokolant: st. sekr. sąd. Anna Kopala

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2017 roku

sprawy z odwołania B. G.

od decyzji z dnia 21 listopada 2016 roku, (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

z udziałem K. B.

o wyższą podstawę wymiaru składek

I. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 21 listopada 2016 roku, (...) w ten sposób, że podstawa wymiaru składek od wynagrodzeń B. G. z tytułu zatrudnienia u K. B. wynosi 2300,00zł w stosunku miesięcznym,

II. oddala odwołanie w pozostałym zakresie;

III. koszty procesu wzajemnie znosi.

SSO Tomasz Korzeń

VI U 18/17 UZASADNIENIE

B. G. złożyła odwołanie od decyzji (...) Oddziału w G. z dnia 21.11.2016 roku, w której organ rentowy ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne skarżącej od dnia 27.07.2016 roku stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. 1 850,00 zł brutto miesięcznie. W uzasadnieniu podała, że średnia płaca na stanowisku zajmowanym przez ubezpieczoną wynosi niemal 4 000,00 zł brutto miesięcznie, a zatem stawka 3 500,00 zł nie jest wygórowana. Przy wyborze pracownika do zatrudnienia bez znaczenia było posiadane wykształcenie i doświadczenie zawodowe, lecz kreatywność, pomysłowość, komunikatywność. Pracownik nie ma możliwość sprawdzenia sytuacji finansowej swojego pracodawcy. Nadto, kobieta ciąży ma prawo nawiązać stosunek pracy .

Pozwany **Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.** wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Podał, że brak było podstaw do przyznania skarżącej wynagrodzenia w kwocie 3 500,00 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona nie posiada wykształcenia handlowego. Dotychczas nie uzyskiwała dochodów wyższych niż 2300,00 zł brutto miesięcznie. Trudno uznać by praca polegająca na roznoszeniu ulotek po punktach usługowych czy sklepach oraz wysyłanie wiadomości e-mail uzasadniało przyznanie jej wynagrodzenia w kwocie 3 500,00 zł miesięcznie.

Zainteresowana **K. B.** poparła stanowisko ubezpieczonej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona B. G. urodziła się (...). Posiada wykształcenie średnie (technik weterynarii). Dotychczas pracowała: 1/ od 28.05.2010 roku do 18.07.2010 roku; od 26.07.2010 roku do 31.07.2010 roku; od 3.01.2011 roku do 13.03.2011 roku w (...) sp. z o.o. ; 2/ od 1.10.2010 roku do 22.11.2010 roku w sklepie spożywczo – przemysłowym ; 3/ od 18.04.2011 roku do 12.06.2011 roku w (...) sp. z o.o. ; 4/ od 9.08.2011 roku do 23.08.2011 roku w (...); 5/ od 14.03.2013 roku do 13.06.2013 roku w (...); 6/ od 13.11.2013 roku do 24.01.2015 roku w (...). Dotychczas otrzymywała wynagrodzenie nieprzekraczające kwoty 2300,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 27.07.2016 roku B. G. zawarła z K. B. umowę o pracę na czas określony – 2 lata, na stanowisku przedstawiciela handlowego, na pełen etat, z wynagrodzeniem 3 500,00 zł brutto miesięcznie (plus premia za realizację planu w wysokości 1000,00 zł brutto miesięcznie). Wnioskodawczyni została przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeszła niezbędne badania lekarskie i została dopuszczona do zatrudnienia na stanowisku przedstawiciela handlowego. Do jej obowiązków należało: pozyskiwanie klientów dla Doradztwa Prawnego K. B., wysyłanie codziennych raportów dotyczących wykonanej pracy. Ubezpieczona większość pracy wykonywała poza siedzibą pracodawcy. Zostawiała ulotki z ofertą firmy (...) na tablicach ogłoszeń, w salonach kosmetycznych, piekarniach, salonach fryzjerskich. Wykonywała telefony i wysyłała wiadomości e-mail do różnych podmiotów (firm niosących pomoc drogową, szpitali, innych placówek medycznych niosących pomoc, zakładów pogrzebowych) przedstawiając ofertę firmy (...).

Od dnia 29.08.2016 roku B. G. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. W dniu (...) urodziła dziecko.

K. B. od dnia 16.03.2016 roku prowadzi działalność gospodarczą: Dochodzenie Odszkodowań (...), która nie przynosi zysków. Płatnik posiada zaległości składowe. Na prowadzenie działalności gospodarczej K. B. zaciągnęła kredyt w wysokości 30 000,00 zł. Pracodawca nie zatrudnił innej osoby na miejsce nieobecnej B. G.. K. B. przejęła wszystkie obowiązki swojej pracownicy.

dowód: dokumenty w aktach organu rentowego: zaświadczenie k. 4, umowa o pracę k. 10, zakres czynności k. 11, orzeczenie lekarskie k. 14, karta szkolenia wstępnego k. 15-16, lista obecności k. 17-18, lista płac k. 19-21, księga przychodów i rozchodów k. 22-26

wydruk z konta k. 7

przebieg ubezpieczenia k. 8

zestawienia k. 17-22, 43-44

zeznania ubezpieczonej B. G. k. 45-45v

zeznania zainteresowanej K. B. k. 45v-46

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie okazało się częściowo zasadne.

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 (Dz. U. z 2016 roku, poz. 963) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, LEX 182776).

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.

Ocena łączącego strony stosunku pracy musi uwzględniać nazwę umowy, jej treść, a także faktyczny sposób realizacji obowiązków stron. Kryteria te, ustalone jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zostały przypomniane w wyroku z dnia 19 marca 2013 roku (I PK 223/12, Lex 1415490). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 K.c. Według tego przepisu, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Organ rentowy wskazywał na treść art. 58 § 2 i 3 K.c., nie kwestionując ważności samej umowy o pracę, a jedynie wskazując, iż wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej ustalonego na poziomie 3 500,00 zł brutto miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a zatem że nieważnością objęta jest część umowy dotycząca wysokości wynagrodzenia.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie była ocena czy wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę z dnia 27.07.2016 roku miała na celu zapłatę za pracę wykonywaną, czy też uzyskanie nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z art. 58 § 1 K.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX 272549). Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 K.c. w związku z art. 300 K.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX 1503234).

Zgodnie z art. 78 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 pracy.

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 ubezpieczoną częściowo naruszały wskazane wyżej kryteria. B. G. posiada wykształcenie średnie (technik weterynarii). Nie posiada więc wykształcenia kierunkowego, odpowiedniego do zajmowania stanowiska przedstawiciela handlowego. Przed podjęciem zatrudnienia u płatnika zdobyła jednak doświadczenie zawodowe wykonując różne prace, takie jak: telefoniczne pozyskiwanie klientów dla firmy (...) (jako call center), czy przyjmowanie i rejestrowanie towarów. Podstawa wymiaru jej składek nigdy nie przewyższyła kwoty 2 300,00 zł brutto miesięcznie.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, 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). Pozwany w żaden sposób racjonalny sposób nie uargumentował konieczności przyznania zainteresowanej wynagrodzenia w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia tj. 4 019,08 zł miesięcznie. Zainteresowana posiada wykształcenie wyższe kierunkowe, dokształca się na studiach doktoranckich. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że znacząco wpływała ona na działalność firmy skarżącego (nawiązywanie nowych kontaktów), korzystając z posiadanej wiedzy i umiejętności. Pracodawca oczekuje jej powrotu do firmy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Bezsporne wykonywała swoje obowiązki służbowe. W ocenie pracodawcy wykonywała je bardzo dobrze. Brak jest tym samym podstaw do przyjęcia, że ustalone pomiędzy stronami wynagrodzenie za pracę nosi cechy niegodziwości, jest nieodpowiednie, niesprawiedliwe, wygórowane.

Wysokość uzyskiwanych dochodów z działalności gospodarczej nie pozwalała pracodawcy na ukształtowanie wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości ustalonej w umowie o pracę (straty z prowadzonej działalności, zaległości składowe). Pracodawca nie zatrudnił żadnej innej osoby na miejsce nieobecnej w pracy B. G.. Oczywiście, podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne, w tym konieczność zatrudnienia dodatkowego pracownika, stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Niemniej jednak całokształt materiału dowodowego pozwala na uznanie, iż ustalona z odwołującą wysokość wynagrodzenia za pracę była zawyżona. Takie stanowisko potwierdza sytuacja ekonomiczna płatnika. K. B., mimo znacznie większego zakresu obowiązków niż B. G. (zawieranie umów, prowadzenie wszystkich spraw firmy) i wyższego wykształcenia (ukończone studia prawnicze) uzyskiwała mniejsze wynagrodzenie niż zatrudniony przez nią pracownik.

Żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiety w ciąży. Pracodawca ma prawo swobodnego decydowania o tym, kogo chce zatrudnić. 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). Nawet jeśli głównym powodem nawiązania stosunku pracy przez zainteresowaną było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie ocenić należało jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Stanowisko organu rentowego o konieczności obniżenia zainteresowanej wynagrodzenia, również mogłoby zostać uznane za dyskryminujące. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 13 maja 2004

r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; z dnia 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06). Odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, iż jest ona w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację. Dlatego też, nawet zatrudnienie się u krewnego (znajomego), w czasie ciąży, a następnie szybkie pójście na zwolnienie lekarskie, same przez się nie dyskwalifikują takiego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNAPiUS 2006/23-24/366). Mając powyższe na względzie, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest zatem ustalenie kiedy ubezpieczona dowiedziała się o stanie ciąży. Sąd oddalił zatem wnioski dowodowe zawarte w piśmie pozwanego z dnia 20.03.2017 roku (art. 227 K.p.c.). Niemniej jednak na rozprawie w dniu 12.04.2017 roku ubezpieczona podała, iż zawierając umowę o pracę była w 11 tygodniu ciąży i ukryła ten fakt przed pracodawcą. Okoliczności, których wyjaśnienia domagał się pozwany poprzez złożenie stosownej dokumentacji medycznej, zostały już wyjaśnione.

Kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej nie są wysokie. Nie posiada ona kierunkowego wykształcenia, ani doświadczenia zawodowego jako przedstawiciel handlowy. Zakres jej obowiązków (pozyskiwanie klientów dla firmy płatnika poprzez zostawianie ulotek reklamowych w poszczególnych punktach, czy też wykonywanie telefonów oraz wysyłanie wiadomości e-mail) nie wymaga posiadania ponadprzeciętnych umiejętności, specjalistycznych kursów czy szkoleń. W tych okolicznościach ustalenie wynagrodzenie w wysokości 3 500,00 zł brutto miesięcznie nie może zostać uznane za właściwe kryterium wartościowania pracy ubezpieczonej. Niemniej jednak skarżąca nie jest osobą, która rozpoczyna karierę zawodową. Posiada ona doświadczenie zawodowe. Dotychczas wykonywała różne prace, a podstawa wymiaru jej składek nie przekraczała kwoty 2 300,00 zł. Tym samym sąd uznał, iż taka właśnie kwota jest godziwa i właściwa w przypadku ubezpieczonej. Tymczasem stanowisko organu rentowego prowadziło do przyjęcia, iż standardem dla każdego pracownika, bez względu na wykształcenie, staż pracy, doświadczenie zawodowe, winno być wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z tym stanowiskiem sąd całkowicie się nie zgadza. Pozwany nie przedstawił żadnej argumentacji logicznie zasadnej, która wskazywałaby iż godziwym wynagrodzeniem dla ubezpieczonej jest wynagrodzenie w kwocie 1 850,00 zł brutto miesięcznie.

Ustaleń w sprawie sąd dokonał na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach rentowych oraz złożonych przez strony w postępowaniu sądowym, których wiarygodności strony nie kwestionowały, a także zeznań ubezpieczonej i płatnika, które były logiczne i spójne. W zakresie zawarcia umowy o pracę, obowiązków pracowniczych wykonywanych przez ubezpieczoną, jej doświadczenia zawodowego, a także sytuacji ekonomicznej płatnika sąd w pełni dał wiarę zeznaniom tych osób. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych. Sąd nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej i płatnika jedynie w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę, albowiem są one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Firma płatnika jest firmą małą, zatrudniającą wyłącznie wnioskodawczynię, nie przynosi zysków, posiada zaległości składkowe, a zatem nielogiczne – w kontekście całokształtu materiału dowodowego - było przyznanie B. G. wynagrodzenia w kwocie 3 500,00 zł, i narażenie własnego przedsiębiorstwa na kolejne straty.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 477¹⁴ § 2 K.p.c. zaskarżoną decyzję należało zmienić i ustalić, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne B. G. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. B. stanowi kwota 2 300,00 zł, zaś w pozostałym zakresie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 K.p.c. odwołanie oddalił.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 K.p.c., znosząc je wzajemnie między stronami, mając na względzie, iż wzajemne zniesienie kosztów procesu między stronami jest słuszne wówczas, gdy obie strony są w takim samym lub zbliżonym stopniu przegrywającymi i wygrywającymi i zarazem wysokość kosztów każdej ze stron jest zbliżona (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dn. 11.09.2013 roku, III CZ 37/13, Lex 1402619).

SSO Tomasz Korzeń