

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 sierpnia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, na podstawie art. 83 ust.1 pkt 3, art.38 ust.1, art. 18 ust.1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 roku poz. 121 z późn. zm.) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2015 roku poz. 581 ze zm.), że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wynosi:

1. na ubezpieczenia społeczne w okresach:

- styczeń – maj 2015 roku – 1.680,- zł;
- czerwiec 2015 roku – 1.232,- zł;
- lipiec – wrzesień 2015 roku – 1.680,- zł;
- październik 2015 roku – 1.232,- zł;
- listopad 2015 roku – marzec 2016 roku - 1.680,- zł;

2. na ubezpieczenie zdrowotne w okresach:

- styczeń – maj 2015 roku – 1.449,67 zł;
- czerwiec 2015 roku – 1.063,10 zł;
- lipiec – wrzesień 2015 roku – 1.449,67 zł;
- październik 2015 roku – 1.063,10 zł;
- listopad 2015 roku - marzec 2016 roku - 1.449,67 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż M. M. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 1 stycznia 2014 roku jako pracownik (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Z raportów rozliczeniowych wynika, że ubezpieczona zatrudniona została w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. W dniu 19 kwietnia 2016 roku płatnik składek złożył korekty raportów rozliczeniowych za sporny okres, w których podwyższył podstawę wymiaru składek. Nie zrobił tego w przypadku żadnego innego pracownika. Płatnik wyjaśnił, że w wyniku nieporozumienia dział płac nie został poinformowany o fakcie wypłaty gotówkowej premii uznaniowej dla wnioskodawczyni. Po wykryciu nieprawidłowości złożono stosowne korekty. Płatnik przedłożył także kopie potwierdzeń wypłaty premii, ale na żadnym z tych dokumentów nie jest podana data wypłaty. Płatnik nie przedstawił natomiast aneksu zmieniającego warunki stosunku pracy. Z tych przyczyn wydano sporną decyzję (decyzja k. 114-116 akt ZUS)

Od powyższej decyzji w dniu 19 września 2016 roku odwołanie złożył płatnik składek, podnosząc iż premia została ubezpieczonej przyznana w związku ze zwiększonymi obowiązkami w okresie nieobecności kierownika spedycji. Początkowo premia nie miała mieć charakteru permanentnego, jednak później okazało się, że zakres obowiązków nie uległ zmniejszeniu. Nadto aneksem z dnia 1 kwietnia 2016 roku została zwiększona kwota wynagrodzenia poprzez włączenie do niego premii (odwołanie k. 2-3).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania przytaczając argumentację jak w uzasadnieniu skarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie k. 56-57).

Zainteresowana M. M. przyłączyła się do odwołania (e-protokół z 21 III 2017 roku 00:03:35).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowana M. M. zatrudniona była w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, od 1 kwietnia 2014 roku, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, na stanowisku spedytora, z wynagrodzenie 1.680,- zł miesięcznie (umowa o pracę k.51 akt ZUS).

Wynagrodzenie zasadnicze płacone było przelewem na konto zainteresowanej (okoliczność bezsporna, listy płac k. 35-49 akt ZUS).

Przez pierwszy okres zatrudnienia, tj. cały 2014 rok, zainteresowana nie miała żadnych dodatków do wynagrodzenia. Rok 2014 był bardzo rozwojowy dla spółki (...).” W związku z czym prezes spółki postanowiła, że miesięcznie będzie wypłacała premię uznaniową. Nie wprowadziła jednak formalnego regulaminu premiowania. Zainteresowana była w tym czasie jedynym spedytorem, który wyszukiwał zlecenia. W 2014 roku firma zatrudniała 3 osoby, oprócz zainteresowanej, był jeszcze kierowca i dyrektor transportu (przesłuchanie wnioskodawczyni A. Jordan e-protokół z 6 VII 2017 roku 00:06:09 w zw. z e-protokołem z 21 III 2017 roku 00:04:08)

W 2015 roku zatrudniono kolejnych 2 spedytorów i kierowców. Od początku 2015 roku premia uznaniowa była wypłacana tylko zainteresowanej. Wiązała się z tym, że z poświęceniem wykonywała swoją pracę. Stanowisko zajmowane przez zainteresowaną wymagało dużego nakładu pracy i uwagi. Do spółki napływało coraz więcej zleceń. Zainteresowana musiała także uważać na to co dzieje się na giełdzie (przesłuchanie wnioskodawczyni A. Jordan e-protokół z 6 VII 2017 roku 00:06:09 w zw. z e-protokołem z 21 III 2017 roku 00:08:47, przesłuchanie zainteresowanej M. M. e-protokół z 6 VII 2017 roku 00:17:11 w zw. z e-protokołem z 21 III 2017 roku 00:30:10).

Zainteresowana uzyskiwała tę premię w wysokości 100 zł miesięcznie. Premia nie była przelewana na konto. Zainteresowana kwitowała odbiór premii. Na koniec 2015 roku, okazało się, że są jakieś niezgodności, między raportami kasowymi a faktyczną gotówką, jaka wyszła z firmy. Zauważyło to biuro księgowe, czyli biuro (...) M. Ż.. Nie dostarczono do biura dokumentów, na których było potwierdzenie odbioru premii. Premia była wypłacana na podstawie raportów kasowych, przygotowywanych na bieżąco (przesłuchanie wnioskodawczyni A. Jordan e-protokół z 6 VII 2017 roku 00:06:09 w zw. z e-protokołem z 21 III 2017 roku 00:12:51)

Premia została wliczona do wynagrodzenia zainteresowanej od kwietnia 2016 roku (przesłuchanie wnioskodawczyni A. Jordan e-protokół z 6 VII 2017 roku 00:06:09 w zw. z e-protokołem z 21 III 2017 roku 00:17:32)

W spornym okresie realizowane były przez spółkę liczne zlecenia spedycyjne, w znacznej części pozyskanych przez zainteresowaną (kopie zleceń i faktur k.102-369).

Zainteresowana świadczyła pracę na ul. (...) w Ł., gdzie prowadzi swoją działalność gospodarczą – salon kosmetyczny. Pracowała na swoim komputerze. Mogła jednocześnie doglądać giełdy ładunków. Nie ma tam żadnego lokalu wynajmowanego przez spółkę. Z pracodawcą kontaktowała się telefonicznie. Wypłata dodatkowej premii odbywała się na ul. (...) albo na ul. (...) - w siedzibie spółki (przesłuchanie zainteresowanej M. M. e-protokół z 6 VII 2017 roku 00:17:11 w zw. z e-protokołem z 21 III 2017 roku 00:25:12)

Ubezpieczonej wypłacono dodatkowo: w okresie od stycznia 2015 roku do grudnia 2015 roku kwoty po 100,- zł netto miesięcznie (143,91 zł brutto) oraz od stycznia do marca 2016 roku kwoty po 118,49 zł netto miesięcznie (170,- zł brutto). Wypłata pokwitowana została na dokumentach KW przez zainteresowaną (listy płac k.32-34, dokumenty KW k.85-92 akt ZUS).

Od dodatkowych kwot opłacone zostały należne składki oraz odprowadzono podatek dochodowy, ale dopiero po przedłożeniu korekt raportów rozliczeniowych do ZUS (okoliczność bezsporna).

Korekty wykazywały następujące podstawy wymiaru składek:

- na ubezpieczenie społeczne:

za styczeń – maj 2015 roku – 1.823,85 zł;

za czerwiec 2015 roku – 1.374,64 zł;

za lipiec – wrzesień 2015 roku – 1.823,85 zł;

za październik 2015 roku – 1.374,64 zł;

za listopad – grudzień 2015 roku - 1.823,91 zł;

za styczeń – marzec 2016 roku - 1.850,-zł;

- na ubezpieczenie zdrowotne:

za styczeń – maj 2015 roku – 1.573,85 zł;

za czerwiec 2015 roku – 1.186,18 zł;

za lipiec – wrzesień 2015 roku – 1.573,85 zł;

za październik 2015 roku – 1.186,18 zł;

za listopad – grudzień 2015 roku - 1.573,85 zł;

za styczeń – marzec 2016 roku - 1.596,36 zł.

(zestawienie k. 412 i druki ZUS k.413-445)

W dniu 1 kwietnia 2016 roku płatnik składek, na mocy aneksu do umowy o pracę, podwyższył wysokość wynagrodzenia zainteresowanej do kwoty 1.850,- zł miesięcznie (aneks k.50 akt ZUS).

Bilans spółki (...) na koniec 2015 roku wyniósł 705.828,78 zł (bilans k.5-7).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt.1 i art. 13 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 roku poz. 121 z późn. zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Z kolei art. 18 ust. 1 stanowi, że 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.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. ustawy, 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.

W oparciu o treść art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1793 z późn. zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na

ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, d-i i pkt 3, 11 i 35, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10.

Jak wynika z powołanych wyżej przepisów wysokość wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie z uwagi na to, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia

w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, również w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także przez pryzmat interesu publicznego.

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, publ. LEX nr 896060).

Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie strony łączyła umowa o pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, na stanowisku spedytora. Organ rentowy zakwestionował premię jaką pracodawca wypłacał dodatkowo zainteresowanej od początku 2015 roku, w kwocie około 100 zł netto miesięcznie z uwagi na fakt, iż korekty dokumentów związanych z wypłatą podwyższonego wynagrodzenia złożone zostały dopiero w kwietniu 2016 roku.

Podkreślić jednak należy, iż od dodatkowej premii odprowadzone zostały należne składki a także podatek dochodowy. Płatnik przedstawił także potwierdzenia wypłaty spornych premii.

Organ rentowy kwestionując wypłatę premii nie przedstawił jednak żadnych dowodów świadczących o tym, iż kwoty te nie zostały wypłacone a samo przyznanie premii było czynnością pozorną (fikcyjną) czy też zmierzało do obejścia prawa czy zasad współżycia społecznego. Nie bez znaczenia przy tym, dla oceny sądu, pozostaje fakt, iż sama kwota premii była niewielka (około 100, - zł netto miesięcznie), a sama podwyżka wynagrodzenia została ostatecznie potwierdzona aneksem do umowy o pracę, od kwietnia 2016 roku.

Pracodawca wyjaśnił przy tym, iż przyczyną wypłaty dodatkowej premii była chęć nagrodzenia pracownika za zaangażowanie w pracy i zwiększony zakres obowiązków oraz pozyskanie licznych dodatkowych zleceń – na co przedstawiono stosowne dokumenty spedycyjne.

W tym miejscu wskazać należy, że 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 osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak też SN w: wyroku

z dnia 9 sierpnia 2005 roku, sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780; wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyroku z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryteriów godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem chociaż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłyby się w ramach art. 353¹ k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 roku, III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdza, że ustalona wysokość wynagrodzenia (premii) ubezpieczonej nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości świadczonej przez nią pracy.

Podkreślić trzeba w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 roku (I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78), w którym stwierdził, że na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia

pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób tego nie wykazał.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie potwierdził, iż w okresie od stycznia 2015 roku zainteresowanej nie tylko zwiększono wynagrodzenie ale także zakres obowiązków. Zatem sporna wypłata premii nie może zostać uznana za pozorną.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce (...) stanowią kwoty zadeklarowane w skorygowanych dokumentach rozliczeniowych.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS wraz z aktami rentowymi.

9 X 2017 roku.