

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że:

1. A. T. podlega od 7 września 2015 r ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę,
2. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 1 kwietnia 2016 r stanowi kwota 200 zł.

W uzasadnieniu wskazano, że ubezpieczona została zatrudniona od 7 września 2015 r do 31 marca 2016 r w wymiarze czasu pracy 1/10, za wynagrodzeniem w wysokości 200 zł, od dnia 1 kwietnia 2016 r miał zmienić się wymiar czasu pracy na pełen etat, a wynagrodzenie do kwoty 6000 zł i w krótkim okresie czasu A. T. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku opiekuńczego. Natomiast inny pracownik zatrudniony na tym samym stanowisku otrzymywał wynagrodzeni – ostatnio do 31 sierpnia 2015 r – w wysokości 180 zł, przy zatrudnieniu w wymiarze 1/10 etatu.

Organ rentowy dodał nadto, że zgodnie z art. 58 §2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Tym samym od 1 kwietnia 2016 r. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej stanowi kwota 200 zł, wymiar czasu pracy – 1/10 etatu.

/decyzja – k. 225 - 227 akt ZUS/

Ubezpieczona A. T. w dniu 5 grudnia 2016 r. zaskarżyła w/w decyzję i wniosła o jej zmianę poprzez ustalenie, że miesięczną podstawę wymiaru składek od 1 kwietnia 2016 r stanowi kwota 6000 zł, nadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, iż początkowo współpracowała z pracodawcą na zasadzie działalności gospodarczej, jednakże w związku z koniecznością zatrudnienia pracownika ze stosownym certyfikatem, doszło do nawiązania stosunku pracy w wymiarze 1/10 etatu na stanowisku kierownika ds. transportu ciężarowego, a następnie w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków o koniecznością dostosowania wynagrodzenia do realiów rynkowych doszło do zmiany wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia. Podniosła także, że z zasiłków opiekuńczych korzystała także wcześniej.

/odwołanie – k. 2 – 4/

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie, podnosząc argumentację z decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 10-11/

Na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2017 r. M. P. przyłączył się do odwołania, a pełnomocnik ZUS wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. /protokół rozprawy z 21.04. 2017 r. – 00:01:03/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni A. T. ma wykształcenie średnie techniczne, z zawodu jest włókiennikiem, pracowała jako sprzedawca i jako technik prac biurowych (w firmie (...)) w okresie 1.03.2013 – 28.02.2014 w pełnym wymiarze czasu pracy). Posiada certyfikat kompetencji zawodowych w drogowym transporcie rzeczy wydany w dniu 29 czerwca 2015 r.

/kwestionariusz osobowy, certyfikat, świadectwo pracy – k. 204,201,187 akt ZUS/

Wnioskodawczyni A. T. od dnia 1 sierpnia 2014 r prowadzi działalność gospodarczą w zakresie pozostałego doradztwa w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej.

/okoliczność bezsporna/

M. P. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie transportu lądowego, pasażerskiego, miejskiego i podmiejskiego.

/okoliczność bezsporna/

Wnioskodawczynie i płatnik współpracowali ze sobą na zasadzie działalności gospodarczej. Wnioskodawczynie świadczyła płatnikowi usługi doradcze. Zajmowała się zaopatrzeniem biura, prowadziła je. Negocjowała umowę z kartami flotowymi na zakup paliwa, sporządzała dokumentację zużycia paliwa i przebiegu pojazdów, przygotowywała dokumenty dla kierowców oraz dla księgowej. Faktury za konsulting skończyły się w kwietniu 2016 r. Faktury opiewały na kwoty : 1219,51 zł, 1626,02 zł /maj 2015, lipiec 2015, sierpień 2015, wrzesień 2015, /, 2439,03 zł październik 2015/, 2032,52 zł, listopad 2015/, 1626,02 zł / grudzień 2015 r, 2032,52 zł /styczeń 2016/, 1626,02 zł/marzec 2016/

/zeznania płatnika – e – prot. z dnia 21.04.2017 00:03:43 -00:35:00 w zw. z e- prot. z dnia 5.09.17 – 01:09:14 , wydruk z (...) k. 88 – 94, zeznania świadka A. B. – e – prot. z dnia 6.06.2017 00:06:29 – 00:21:11, zeznania wnioskodawczynie – e – prot. z dnia 5.09.17 00:07:20 w zw. z 00:25:06, k. 30 akt VI Nsm 413/15/

W dniu 7 września 2015 r wnioskodawczynie zawarła umowę o pracę na czas określony – do 31 sierpnia 2016 r, z M. P., na stanowisku kierownika ds. transportu ciężarowego, w wymiarze 1/10 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 200 zł.

/umowa – k. 213 akt ZUS/

Wnioskodawczynie dysponowała orzeczeniem lekarskim o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku oraz została przeszkolona w zakresie BHP.

/orzeczenie, karta szkolenia – k. 210,209 akt ZUS/

Wnioskodawczynie została zatrudniona w związku z koniecznością zatrudnienia pracownika z certyfikatem kompetencji zawodowych w drogowym transporcie rzeczy, którego nie posiadał płatnik oraz w związku z ze zwolnieniem pracownika, który dotychczas zajmował stanowisko kierownika ds. transportu. Wnioskodawczynie wykonywała czynności w biurze oraz zdalnie. Zajmowała się głównie kontaktami z kontrahentami.

/zeznania płatnika – e – prot. z dnia 21.04.2017 00:03:43 -00:35:00 w zw. z w zw. z e- prot. z dnia 5.09.17 – 01:09:14, zeznania wnioskodawczynie – e – prot. z dnia 5.09.17 00:07:20 w zw. z 00:25:06/

W dniu 1 kwietnia 2016 r doszło do zawarcia aneksu do umowy o pracę, na mocy którego zmieniono wymiar czasu pracy – na pełen etat, oraz wynagrodzenie – na 6000 zł, a dzień zakończenia pracy określono na dzień 31 marca 2017 r.

/aneks – k. 212 akt ZUS/

Doszło do zwiększenia zakresu obowiązków w ramach umowy o pracę – wnioskodawczynie odczytywała karty kierowców, wyposażała kierowców w dokumenty, zajmowała się ubezpieczeniem i przeglądami. Sprawdzała, czy kierowcy wykonywali przejazdy, wysyłała ich w trasy, zakładała teczki pracownikom, pilnowała badań, sporządzała umowy o pracę. Miała stałe stanowisko pracy w firmie. Wnioskodawczynie sporządzała zestawienie zużycia paliwa samochodów ciężarowych. Obsługiwała korespondencję mailową w zakresie kontaktów z klientami, zamówień, obsługi firmy. Przejęła obowiązki prowadzenia biura. Kontaktowała się z księgową mailowo i telefonicznie.

Wynagrodzenie w kwocie 6000 zł zaproponowała ubezpieczona. Płatnik zgodził się na takie wynagrodzenie, gdyż obawiał się utraty pracownika, przeanalizował jakie wynagrodzenie na rynku osiągają pracownicy na takim stanowisku. Zmiany warunków zatrudnienia zasugerowała księgowa, gdyż знаła przypadki zakwestionowania przez ZUS faktur w przypadku pracownika, ponieważ było to to samo zatrudnienie.

/zeznania płatnika – e – prot. z dnia 21.04.2017 00:03:43 -00:35:00 w zw. z e- prot. z dnia 5.09.17 – 01:09:14, zeznania świadka A. B. – e – prot. z dnia 6.06.2017 00:06:29 – 00:21:11, zeznania wnioskodawczyni – e – prot. z dnia 5.09.17 00:07:20 w zw. z 00:25:06, zestawienie – k. 120 – 115, wydruki maili – 114 - 8 akt ZUS/

Została sporządzona ewidencja czasu pracy dla ubezpieczonej, z której wynikał czas pracy 8-16.

/kserokopia ewidencji – k. 185,184 akt ZUS/

Na listach wypłat – pod adnotacją wypłat gotówkowych widnieją podpisy ubezpieczonej.

/listy wypłat – k. 162 – 145 akt ZUS, historia rachunku – k. 142 - 179/

W okresie styczeń - maj 2016, sierpień – październik 2016 - r działalność gospodarza M. P. przyniosła dochód, w czerwcu i lipcu, listopadzie, grudniu 2016 r – stratę.

/wydruk (...) k. 127 akt ZUS, k. 27/

W okresie 1.03.2013 r – 31.08.2015 r M. P. zatrudniał na stanowisku kierownika ds. (...), w wymiarze 1/10 etatu, ostatnio za wynagrodzeniem w kwocie 168 zł. M. C. dysponował certyfikatem kompetencji zawodowych w krajowym transporcie drogowym rzeczy.

/świadcstwo pracy, umowa , certyfikat – k. 7 – 3 akt ZUS/

Wynagrodzenie większości pozostałych pracowników płatnika kształtowało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia, jeden pracownik zarabiał 3000 zł, dwóch pracowników osiągało wynagrodzenie w wysokości 2300 zł.

/wykaz – k. 25 – 26, k. 124/

Ubezpieczona w ramach działalności gospodarczej świadczy aktualnie dla płatnika usługi transportowe. Płatnik w tym celu sprzedawał wnioskodawczyni jeden z samochodów. Faktury z tego tytułu opiewają w 2016 r na kwoty 10081,30 zł, 9024,39 zł.

/zeznania płatnika – e – prot. z dnia 21.04.2017 00:03:43 -00:35:00 w zw. z e- prot. z dnia 5.09.17 – 01:09:14 , wydruk – k. 96 -97 , kserokopia faktury – k. 127, kserokopia dowodu rejestracyjnego – k. 128, zeznania wnioskodawczyni – e – prot. z dnia 5.09.17 00:07:20 w zw. z 00:25:06 /

W okresach:

-24.02. – 5.03.2016

- 25.03 -2.04.2016

- 3.04.- 9.04.2016

- 4.05. – 14.05.2016

- 29.06.-8.07.2016

- 12.09 – 19.09.2016

- 29.09.- 7.10.2016

- 24.10.- 31.10.2016

- 28.02. – 8.03.2017

- 9.03. – 14.03.2017

- 29.03.- 5.04.2017

- 20.04.- 28.04.2017

ubezpieczona miała wystawiane zaświadczenia o niezdolności do pracy.

/wykaz – k. 86, dokumentacja medyczna – k. 138/

Stawka zasiłku opiekuńczego od podstawy 200 zł – wynosi 4,60 zł, a liczona od podstawy 6000 zł – wynosi 138,08 zł. Z tytułu działalności gospodarczej ubezpieczona opłacała składki preferencyjne – stawka dzienna zasiłku chorobowego wynosiła 12,08 zł. Będąc zgłoszona od podstawy wyższej opłacałaby jedynie składkę zdrowotną.

/wyciążenie – k. 85/

Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2016 r wyniosło 4313,57 zł. Przeciętne wynagrodzenie dla kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym w październiku 2014 r w zawodzie kierownik działu transportu wynosiło 5020,46 zł.

/informacja GUS – k. 183/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne w części.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U.2017.1778) pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i ubezpieczeniu wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 372) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Na mocy art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (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. 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. (art. 20 ust. 1 powołanej ustawy).

Zgodnie z definicją ustawową sformułowaną w art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Stosownie do treści art. 12 ust.1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. z 2012 r., poz. 361 z późn. zm.) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się 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.

Natomiast według § 2 ust. 6 rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008 roku w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2008 r. Nr 78, poz.465 z późn. zm.) dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnik składek w raporcie lub imiennym raporcie miesięcznym korygującym, o którym mowa w ustawie, zwanym dalej "raportem korygującym", oraz w deklaracji i deklaracji rozliczeniowej korygującej, o której mowa w ustawie, zwanej dalej "deklaracją korygującą", uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat - od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy - stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ustawy.

W myśl art. 36 ust. 1 wspomnianej ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli zaś niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (ust. 2).

Natomiast zgodnie z art. 40 w/w ustawy razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36.

W związku z powyższym wskazać należy, że wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, 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, w tym 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 interesu publicznego

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład 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 wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

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

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni podpisała aneks do umowy na mocy którego zwiększył się wymiar czasu pracy ubezpieczonej z 1/10 do pełnego etatu, zmianie uległo również wynagrodzenie – z 200 zł na 6000 zł. Ważność tej umowy w zakresie wymiaru etatu i wysokości wynagrodzenia została zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym zamiarze osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W tym miejscu stwierdzić 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 współzycia 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 9 sierpnia 2005 roku sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do dotychczasowej wysokości. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wypłacona wnioskodawczyni za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że 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 względem interesu publicznego. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) stwierdzono, iż „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego,

wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, iż ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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 kryterium 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 współzycia 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 ochrony 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 mimo tego, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 1 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, iż, wbrew ustaleniom organu rentowego doszło do zwiększenia wymiaru czasu pracy i faktycznego wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 6000 zł należało uznać za

wygórowane, bowiem wynagrodzenie było nieadekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną w warunkach zatrudnienia u danego pracodawcy.

W ocenie Sądu z zeznań ubezpieczonej, płatnika i świadka wynikało, iż po zmianie warunków zatrudnienia doszło faktycznie do zwiększenia zakresu obowiązków ubezpieczonej.

Z ustaleń, poczynionych na podstawie wyżej wskazanych zeznań oraz z dowodów z dokumentów wynika, że początkowo wnioskodawczyni i płatnik współpracowali ze sobą na zasadzie działalności gospodarczej. Wnioskodawczyni świadczyła płatnikowi usługi doradcze. Zajmowała się zaopatrzeniem biura, prowadziła je. Negocjowała umowę z kartami flotowymi na zakup paliwa, sporządzała dokumentację zużycia paliwa i przebiegu pojazdów, przygotowywała dokumenty dla kierowców oraz dla księgowej. Przy czym faktury za konsulting skończyły się w kwietniu 2016 r. W dniu 7 września 2015 r. wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę na czas określony – do 31 sierpnia 2016 r., z M. P., na stanowisku kierownika ds. transportu ciężarowego, w wymiarze 1/10 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 200 zł. Wnioskodawczyni została zatrudniona w związku z koniecznością zatrudnienia pracownika z certyfikatem kompetencji zawodowych w drogowym transporcie rzeczy, którego nie posiadał płatnik oraz w związku z ze zwolnieniem pracownika, który dotychczas zajmował stanowisko kierownika ds. transportu. Wnioskodawczyni wykonywała czynności w biurze oraz zdalnie. Zajmowała się głównie kontaktami z kontrahentami. W dniu 1 kwietnia 2016 r. doszło do zawarcia aneksu do umowy o pracę, na mocy którego zmieniono wymiar czasu pracy – na pełen etat, oraz wynagrodzenie – na 6000 zł, a dzień zakończenia pracy określono na dzień 31 marca 2017 r. Doszło do zwiększenia zakresu obowiązków w ramach umowy o pracę – wnioskodawczyni odczytywała karty kierowców, wyposażała kierowców w dokumenty, zajmowała się ubezpieczeniem i przeglądami. Sprawdzala, czy kierowcy wykonywali przejazdy, wysyłała ich w trasy, zakładała teczki pracownikom, pilnowała badań, sporządzała umowy o pracę. Miała stałe stanowisko pracy w firmie. Wnioskodawczyni sporządzała zestawienie zużycia paliwa samochodów ciężarowych. Obsługiwała korespondencję mailową w zakresie kontaktów z klientami, zamówień, obsługi firmy. Przejęła obowiązki prowadzenia biura. Kontaktowała się z księgową mailowo i telefonicznie. Jednocześnie w tym samym okresie ustały faktury za konsulting. Zatem czynności, które ubezpieczona wykonywała w ramach współpracy z płatnikiem w związku z usługą konsultingową, odtąd wykonywała w ramach pracowniczego zakresu obowiązków. Koreluje do to z zeznaniami świadka – księgowej, która sugerowała zmiany warunków zatrudnienia, gdyż знаła przypadki zakwestionowania przez ZUS faktur w przypadku pracownika, ponieważ było to to samo zatrudnienie. Jednocześnie doszło do zmiany sposobu wykonywania pracy (stałe godziny w siedzibie pracodawcy), została sporządzona ewidencja czasu pracy dla ubezpieczonej, z której wynikał czas pracy 8-16.

Podkreślić należy 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 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zwiększenie wymiaru czasu pracy miało charakter pozorny.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest faktycznie realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy nawet, jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika faktycznie świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Reasumując, należy stwierdzić, że na gruncie niniejszej sprawy, nie może budzić wątpliwości fakt, iż postanowienia aneksu do umowy o pracę ustalające wymiar czasu pracy były ważne, albowiem nie były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nadto postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie w zwiększonym wymiarze czasu pracy.

W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami dotyczył wysokości miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia 1 kwietnia 2016 r.

Ubezpieczona wnosila, by podstawę wymiaru składek stanowiła kwota 6000 zł. W tym zakresie odwołanie okazało się niezasadne.

W toku postępowania skarżąca oraz płatnik podnosili, że wynagrodzenie zostało określone na tym poziomie z uwagi na warunki panujące na rynku, propozycję ubezpieczonej w tym zakresie oraz chęć jej zatrzymania w firmie. W ocenie Sądu takie stanowisko nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu zmiana warunków zatrudnienia wskazana w umowie o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r. była czynnością mającą na celu znaczące podwyższenie podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego wnioskodawczyni .

Należy podkreślić, iż Sąd Okręgowy podziela stanowisko organu rentowego, dotyczące oceny umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawczynią a zainteresowanym, że zmiana warunków zatrudnienia miała głównie na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a tym samym doszło do naruszenia zasad współzycia społecznego. Zdaniem Sądu strony nie wykazały, że zwiększono i zmodyfikowano merytorycznie wymiar jej obowiązków w ramach stosunku pracy na tyle, by uzasadniało to wynagrodzenie w kwocie 6000 zł.

Należy zwrócić uwagę, że ubezpieczona zajmowała stanowisko kierownika ds. transportu ciężarowego – początkowo w ramach 1/10 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 200 zł. Zatem zwiększenie wymiaru czasu pracy do pełnego etatu, bez zmiany stanowiska pracy, uzasadniało przyznanie wynagrodzenia w kwocie 2000 zł, a zatem kwocie proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy. Taka kwota wynagrodzenia jest również uzasadniona, mając na uwadze dotychczasową wartość usługi konsultingowej, która w przeważającym okresie opiewała na kwotę ok. 1600 zł (tylko w kilku miesiącach przekraczała kwotę 2000 zł) oraz to, że aktualnie te czynności wykonywane są w ramach umowy o pracę.

Należy także podnieść, że firma płatnika składek dotychczas nie zatrudniała pracownika na tym stanowisku za takim wynagrodzeniem, wynagrodzenie pozostałych pracowników oscylowało na poziomie minimalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie ubezpieczone znacznie przeważało wynagrodzenie pozostałych pracowników (było dwa, trzy razy wyższe od pozostałych), nadto firma płatnika w niektórych miesiącach przynosiła stratę, zatem określenie tak wygórowanego wynagrodzenia nie było uzasadnione ekonomicznie.

Zdaniem Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, iż zakwestionowana przez organ rentowy umowa o pracę w zakresie wynagrodzenia pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek narusza zasady współzycia społecznego.

Postępowanie dowodowe wykazało, że wnioskodawczyni zainteresowana objęciem ją ubezpieczeniem społecznym od wysokiej podstawy, nie wykonywała de facto czynności, które usprawiedliwiałyby, aż taką zmianę wynagrodzenia do kwoty 6000 zł.

W ocenie Sądu powyższe rozważania świadczą o tym, że przy zawieraniu zakwestionowanej umowy wolą stron była możliwość skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą – w tym przypadku z chorobą dziecka, od wysokiej podstawy wymiaru i z tego powodu nie może wywoływać skutków. Należy zwrócić uwagę, że ubezpieczona systematycznie korzystała ze zwolnień – praktycznie w każdym miesiącu. Wysokość stawki zasiłku opiekuńczego od kwoty 6000 zł była znacznie wyższa . Należy też zwrócić uwagę, że w okresie, gdy ubezpieczona korzystała z zasiłków opiekuńczych składki nie były odprowadzone od pełnej kwoty wynagrodzenia.

W ocenie Sądu brak było podstaw do odnoszenia wynagrodzenia ubezpieczonej do przeciętnego wynagrodzenia, bądź wynagrodzenia odnoszonego ogólnie do stanowiska ubezpieczonej na rynku, bowiem istotne są konkretne warunki panujące u konkretnego pracodawcy, a te nie uzasadniają określonego w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie 6000 zł.

Z tych samych względów Sąd oddalił wniosek ubezpieczonej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw i płac, na okoliczność, czy wynagrodzenie ubezpieczonej jest wynagrodzeniem rynkowym i odpowiada posiadanym kompetencjom i zakresowi obowiązków. Okoliczności te nie wymagają wiadomości specjalnych i podlegają ocenie Sądu w konkretnych okolicznościach faktycznych sprawy. Ubezpieczona nie zgłosiła zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc w tym zakresie.

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o załączenie do akt dokumentacji mailowej, uznając, że ta, która została załączona na etapie postępowania kontrolnego jest wystarczająca dla rozstrzygnięcia.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że miesięczna podstawa wymiaru składek z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 1 kwietnia 2016 r wynosi 2000 zł, o czym Sąd orzekł w pkt. 1 wyroku, w pozostałym zakresie Sąd oddalił odwołanie w pkt. 2 wyroku, na podstawie § 1 wskazanego przepisu.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 100 zd. 1 kpc, mając na względzie to, że każda ze stron w części zarówno wygrała jak i przegrała proces.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni oraz peł. ZUS