

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 kwietnia 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych - Oddział w B. stwierdził, że składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne P. K. jako pracownika I. K. należy obliczać od 26 października 2017 roku od kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym okresie. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że ustalone w umowie o pracę pomiędzy wskazanymi osobami wynagrodzenie miesięczne ubezpieczonej na kwotę 7.080 złotych przekracza znacznie minimalne wynagrodzenie obowiązujące przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (2000 złotych), jest nadto wyższe od wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych u płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy, zgłoszonych do ubezpieczeń z podstawą wymiaru odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę lub w wysokości niewiele wyższej, tj. 2175 złotych i 2500 złotych. Podał nadto, że pracownik zatrudniony wcześniej na ¼ etatu na stanowisku dziewiarza miał ustalone wynagrodzenie na 500 złotych miesięcznie, zaś osoba zastępująca ubezpieczoną jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2175 złotych. Organ podniósł także, że P. K. była wcześniej – od 2 stycznia 2017 roku do 31 marca 2017 roku pracownikiem I. K., zatrudnionym na ¼ etatu z wynagrodzeniem 500 złotych miesięcznie, co skłania do tezy, że kwota wynagrodzenia wnioskodawczyni w okresie bezpośrednio poprzedzającym nieobecność w pracy z powodu niezdolności do pracy miała na celu jedynie zapewnienie jej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy. /decyzja k. 43-47 akt ZUS/

W dniu 15 maja 2018 roku P. K., reprezentowana przez adwokata, odwołała się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę decyzji poprzez orzeczenie, iż składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonej należy obliczać od 26 października 2017 roku od kwot wykazanych w imiennych raportach rozliczeniowych przedstawionych przez płatnika (za miesiąc październik 2017 roku – od kwoty 1.287,27 złotych, za miesiące listopad i grudzień 2017 roku – od kwoty 7080 złotych, za miesiąc styczeń 2018 roku – od kwoty 236 złotych). Wniosła nadto o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że jej zatrudnienie od 26 października 2017 roku dotyczyło zupełnie innego stanowiska niż to, które zajmowała w okresie od 2 stycznia 2017 roku do 31 marca 2017 roku, a do szybszego przejścia ubezpieczonej na zwolnienie doszło z uwagi na komplikacje ciąży, których w żaden sposób nie mogła przewidzieć w czasie zawierania umowy. /odwołanie k. 2-6/

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 18 czerwca 2018 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie k. 7-9/

I. K. w toku procesu przyłączyła się do stanowiska wnioskodawczyni. /niesporne/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. K. prowadzi od 12 lipca 2000 roku działalność gospodarczą – Firmę Produkcyjno - Handlowo - Usługową (...), zajmując się produkcją czapek, kominów i szalików. /wydruk (...) k 3 akt ZUS

P. K. była pracownikiem I. K. w okresie od 2 stycznia 2017 roku do 31 marca 2017 roku, zatrudnionym w wymiarze ¼ etatu na stanowisku przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem 500 złotych brutto miesięcznie. (niesporne)

W okresie tym u płatnika zatrudniony był także (od 2015 roku) dziewiarz - R. A.. / przesłuchanie wnioskodawczyni i płatnika – e – protokół rozprawy z dnia 27.08.2019 r. - płyta CD k 136 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 26.02.2019 r. - płyta CD k 67/

W trakcie tego zatrudnienia do obowiązków ubezpieczonej należało pozyskiwanie klientów i oferowanie im produktów płatnika – czapek, szalików i kominów. W tym celu jeździła do klientów. /przesłuchanie wnioskodawczyni – e – protokół rozprawy z dnia 27.08.2019 r. - płyta CD k 136 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 26.02.2019 r. - płyta CD k 67/

Po wskazanym okresie zatrudnienia wnioskodawczynie rozpoczęła prowadzenie własnej pozarolniczej działalności gospodarczej pod firmą (...), którą nadal prowadzi. /wydruk (...) k 35 akt ZUS, przesłuchanie wnioskodawczynie – e – protokół rozprawy z dnia 27.08.2019 r. - płyta CD k 136 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 26.02.2019 r. - płyta CD k 67/

W dniu 7 sierpnia 2017 roku wnioskodawczynie poroniła ciążę, będąc w jej 13 – tym tygodniu. /karta informacyjna k 21/

W sierpniu 2017 roku wnioskodawczynie spotkała się z płatniczką i wzajemnie obie uzgodniły, że P. K. zostanie ponownie pracownikiem I. K. zatrudnionym na stanowisku programisty dziewiarza. /przesłuchanie wnioskodawczynie – e – protokół rozprawy z dnia 27.08.2019 r. - płyta CD k 136 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 26.02.2019 r. - płyta CD k 67/

W dniu 26 października 2017 roku pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem doszło do zawarcia nowej umowy o pracę, na mocy której P. K. została zatrudniona na czas określony do dnia 31 października 2018 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku programisty – dziewiarza. Wynagrodzenie wskazane w umowie określone zostało na 7.080 złotych. /umowa o pracę k 11 akt ZUS/

Do zadań wnioskodawczynie na tym stanowisku należało:

1. Opracowywanie i wdrażanie do użytku programów zarządzających bazami danych kontrahentów,
2. Projektowanie i realizacja produkcji czapek,
3. Dobieranie odpowiednich przędz do zaprojektowanych czapek,
4. Opracowywanie rozwiązań technicznych na bazie specyfikacji wymagań,
5. D. błędów oprogramowania,
6. Prowadzenie dokumentacji związanej z projektem,
7. Analiza wymagań oraz bezpośredni kontakt z nabytymi klientami,
8. Poszukiwanie nowych klientów,
9. Sprawdzanie parametrów strukturalnych wyrobów,
10. (...) maszyn dziewiarskich,
11. Świadczenie pracy poza stałym miejscem jej wykonywania,
12. Wyjazdy służbowe zatwierdzone przez pracodawcę,
13. Zdawanie sprawozdania z pracy osób zatrudnionych w Ł. przy ul. (...).

/zakres obowiązków pracownika k 14 akt ZUS/

Dochód roczny osiągnięty przez I. K. w 2017 roku zamknął się kwotą 81.528,59 złotych. /zestawienie roczne/

W okresie od 16 do 19 grudnia 2017 roku P. K. przebywała w szpitalu – Instytucie Centrum (...) w Ł., gdzie stwierdzono występujące w 15 tygodniu ciąży poronienie zagrażające, udzielając jej zwolnienia lekarskiego. /karta informacyjna k 184-185/

Wnioskodawczynie podpisała się na liście obecności potwierdzając swą obecność w pracy w dniach kiedy przebywała w szpitalu – tj. 18 i 19 grudnia 2017 roku. /lista obecności k 17 akt ZUS/

W okresie od 3 stycznia 2018 P. K. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, a od 31 stycznia 2018 roku do 7 lutego 2018 roku przebywała w szpitalu – Instytucie Centrum (...) w Ł., gdzie zgłosiła się z powodu występujących w 22 tygodniu ciąży zaburzeń błędnikowych. /karta informacyjna k 23-26/

Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie I. K. nie zatrudniła nikogo na jej zastępstwo. Obecnie programowaniem zajmuje się dziewiarz zatrudniony już od 2015 roku – R. A., zarabiający 1.600 złotych. /przesłuchanie płatnika – e – protokół rozprawy z dnia 27.08.2019 r. - płyta CD k 136 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 26.02.2019 r. - płyta CD k 67/

Powyższych ustaleń Sąd dokonał w oparciu o powołane dowody z dokumentów i przesłuchania stron.

Rozpoznając sprawę Sąd oddalił wniosek ubezpieczonej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. wynagrodzeń. Okoliczność wysokości wynagrodzenia osoby zatrudnionej na stanowisku dziewiarza programisty z uwzględnieniem zakresu obowiązków ubezpieczonej pozostaje – w świetle faktów ustalonych w toku niniejszego postępowania – bez wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie jest zasadne.

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 2019 poz. 300) 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.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych będących pracownikami, w myśl art. 18 ust. 1 cytowanej ustawy, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9, to jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu nawiązania stosunku pracy między ubezpieczoną a płatnikiem i świadczenia tej pracy przez wnioskodawczynię na podstawie umowy o pracę. Zakwestionował jedynie ważność postanowień umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 26 października 2017 roku, na mocy której wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni ustalono na poziomie 7080 złotych brutto miesięcznie. Uznając postanowienia tej umowy w kwestii wysokości wynagrodzenia za nieważne na podstawie art. 58 § 2 k.c. organ rentowy przyjął, że miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od tej daty stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym okresie.

Dopuszczalność dokonywania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych kontroli i kwestionowania wysokości wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.), jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego niekwestionowana (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. sygn. II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005 nr 21, poz. 338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. sygn. II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. III UK 89/05, opubl. OSNP 2006/11-12/192; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r. sygn. III UK 7/09, LEX nr 509047).

W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. sygn. II UZP 2/05 (opubl. OSNP 2005 nr 21, poz. 338) Sąd Najwyższy sformułował tezę, iż – na gruncie art. 353¹ k.c. - w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, przy czym wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega więc 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.

Powyższe przeniósł Sąd Najwyższy na grunt prawa ubezpieczeń społecznych stwierdzając, iż art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, 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 zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Przytoczony pogląd Sądu Najwyższego dopuszczający kompetencję organu ubezpieczeń społecznych w zakresie weryfikowania treści umowy o pracę w zakresie postanowień określających wynagrodzenie za pracę, czyli przychód zadeklarowany jako podstawa wymiaru składek, został podzielony w orzecznictwie sądów powszechnych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 października 2012 r. sygn. III AUa 1356/12, LEX nr 1237108; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r. sygn. III AUa 1039/12, LEX nr 1267331). Stanowisko to Sąd orzekający w niniejszej sprawie również podziela.

Zdaniem Sądu Okręgowego w będącej przedmiotem rozpoznania sprawie kwestionowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysokości ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, było uzasadnione.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu wykazał bowiem, że nie było żadnej gospodarczej potrzeby płatnika do zatrudnienia wnioskodawczynie z tak wysoką – kilkukrotnie odbiegającą od wynagrodzeń innych pracowników I. K. wysokością podstawą wymiaru składek. Wskazać w tym miejscu należy, że ani przed spornym okresem zatrudnienia ani od chwili przejścia wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie płatnik nie zatrudnił nikogo na jej miejsce z takim wynagrodzeniem.

Wskazywana przez I. K. niesporna w sprawie okoliczność, że przed 26 października 2017 roku programowanie czapek raz w miesiącu zlecała osobom niebędącym jej pracownikami, których danych nie była nawet w stanie w żaden sposób wskazać, świadczy o marginalnym znaczeniu tej czynności dla prowadzonej przez nią działalności. Powyższy fakt prowadzi do wniosku, że programowanie produkcji i projektowanie czapek nie było czynnością powtarzalną codziennie, wymagającą zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 7080 złotych. Nie bez znaczenia dla powyższej konstatacji pozostaje także niesporna w sprawie okoliczność, że po przejściu wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie I. K. nie zatrudniła nikogo na zastępstwo, gdyż miała już zrobione wzory czapek na cały 2018 rok, zaś obecnie programowaniem zajmuje się dziewiarz zatrudniony już od 2015 roku – R. A., zarabiający tylko 1.600 złotych.

Tak rażąca dysproporcja wynagrodzeń ustalonych dla tej samej czynności powoduje, że brak jest w niniejszej sprawie racjonalnych podstaw do przyjęcia wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie w spornym okresie na kwotę 7080 złotych.

Teza powyższa doznaje wzmocnienia wobec ustalonego przez Sąd faktu sfalszowania dokumentu i podpisania się wnioskodawczynie na liście obecności w dniach kiedy przebywała w szpitalu, co – w ocenie Sądu – świadczyć może tylko z nierzeczywistą intencją stron umowy dotyczącą nie tylko zatrudnienia skarżącej w spornym okresie, ale i wysokości jej wynagrodzenia w obliczu stanu ciąży i związanych z nią na przyszłość świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wysokości pochodnej od wysokiej pozornie ustalonej podstawy wymiaru składek.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, że w chwili zawierania umowy o pracę – 26 października 2017 roku wnioskodawczyni mogła zasadnie przewidywać, że jest w ciąży, skoro – jak sama podczas rozprawy przyznała – termin porodu był przewidziany na czerwiec 2018 roku.

Postępowanie w sposób jednoznaczny i nie budzący żadnych wątpliwości wykazało zatem, iż w momencie podpisywania umowy w dniu 26 października 2017 roku, ustalającej wysokość wynagrodzenia na poziomie 7.080 złotych, strony nie miały uzasadnionych powodów do określenia wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie wyższym niż przewidziany we wcześniejszej umowie.

W ocenie Sądu kwota wynagrodzenia za pracę wskazana w umowie stanowiła jedynie próbę zabezpieczenia interesów finansowych P. K. w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wobec dającej się przewidzieć – w związku z wcześniejszym jej stanem zdrowia – poronieniem w sierpniu 2017 roku - absencji w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie kolejnej ciąży.

W tych okolicznościach uznać należy, że ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne skarżącej od 26 października 2017 roku w kwocie znacząco odbiegającej od podstaw innych pracowników płatnika nastąpiło w warunkach art. 58 § 2 k.p.c., tj. narusza zasady współżycia społecznego.

Uzasadnia to oddalenie odwołania, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c.
