

Sygn. akt VII U 244/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10.06.2016 r.

Sąd Okręgowy / Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy

Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący-Sędzia : SSO Joanna Sawicz

Protokolant :st. sekretarz sądowy Gabriela Zaborowska

przy udziale - - -

po rozpoznaniu w dniu 10.06.2016 r. w Świdnicy

sprawy **A. W.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.

przy udziale strony K. (...)

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania **A. W.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.

z dnia 31.12.2015 r. Nr 466

I. oddala odwołanie;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VIIU 244/16

UZASADNIENIE

Wnioskodawczyni A. W. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 31.12.2015r., stwierdzającej wysokość podstawy wymiaru składek liczonej od wynagrodzenia w kwocie 2.050 zł na ubezpieczenia w/w podlegającej ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu jako pracownik u płatnika składek K. (...). W uzasadnieniu odwołania wnioskodawczyni podkreśliła, że została zatrudniona u pracodawcy, który nie jest z nią spokrewniony, a jej zatrudnienie było uzasadnione koniecznością poszukiwania przez K. (...) nowych zleceń i możliwości rozwoju firmy, natomiast przyznane jej wynagrodzenie było podyktowane posiadanymi kwalifikacjami oraz rangą stanowiska pracy.

Strona pozwana - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. wniosła o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 600 zł. Strona pozwana podniosła, że ustalony w sprawie stan faktyczny uzasadnia przypuszczenie, że strony stosunku pracy świadomie ukształtowały jego warunki w taki sposób, by przewidziane dla wnioskodawczyni wynagrodzenie za pracę, stanowiąc podstawę do obliczenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, korzystnie przełożyło się na wysokość tychże świadczeń. Intencją stron umowy o pracę w tej części nie było zatem wypłacanie wnioskodawczyni umówionego wynagrodzenia za pracę przez dłuższy okres, jak do rozpoczęcia okresu jej niezdolności do pracy. Zgodna intencja stron umowy skierowana była więc w tym zakresie na obejście przepisów prawa określających zasady obliczania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w celu zapewnienia wnioskodawczyni świadczeń w wysokości istotnie wyższej, jak uzasadniona rzeczywistym celem gospodarczym zawartej umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 21.02.2016r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony K. (...) prowadzącą działalność gospodarczą (...) (art. 477⁽¹¹⁾ k.p.c.), która poparła stanowisko wnioskodawczyni.

Sąd ustalił, co następuje:

Wnioskodawczyni A. W., ur. (...) ukończyła w systemie niestacjonarnym studia licencjackie na kierunku zarządzanie w specjalności zarządzanie małymi i średnimi przedsiębiorstwami w (...) Wyższej Szkole(...) oraz studia magisterskie na kierunku organizacja i zarządzanie w administracji samorządowej w/w uczelni. Nadto ubezpieczona w 2014 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie komunikacja wizerunkowa – kreatywność w biznesie także w (...) Wyższej Szkole (...). Dotychczas wnioskodawczyni pracowała na umowę o pracę jedynie przez trzy miesiące w 2013 roku jako sprzedawca, a 9 lat temu pracowała w hurtowni owoców i warzyw jako kasjerka, potem asystent kierownika, otrzymując wynagrodzenie w wysokości minimalnej. Ubezpieczona nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego w pracy jako menadżer firmy.

Płatnik składek - K. (...) od 2011 roku prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) w zakresie usług na ładowarce czołowo – teleskopowej, a od 2015r. prowadzi usługi obróbki metalu na maszynach numerycznych, tj. frezowanie, toczenie, szlifowanie i spawanie. Przy czym działalność ta została przejęta od jej ojca, wraz z klientami korzystającymi z w/w usług.

Obecnie płatnik składek zatrudnia 18 pracowników fizycznych, którym wypłaca w wynagrodzenie w wysokości minimalnej. Wcześniej zatrudniała dodatkowo pracownika biurowego, specjalistę ds. bhp na 1/16 etatu. Najwyższe wynagrodzenie jakie zostało ustalone przez K. (...) za pracę świadczoną na jej rzecz to kwota - 2.050 zł.

Wnioskodawczyni A. W. i płatnik składek – K. (...) znają się od dzieciństwa, ich rodzice również się znają, ojciec wnioskodawczyni pracuje u ojca K. (...).

K. (...) nie szukała pracownika na stanowisku menażera, a wnioskodawczyni sama zgłosiła się do niej z propozycją współpracy, będąc już w ciąży.

W dniu 30.07.2015r. strony podpisały umowę o pracę.

Wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku menedżera ds. rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony od 01.08.2015 r. do 29.02.2016 r. z wynagrodzeniem miesięcznym 7.000zł zł. Zakres obowiązków wnioskodawczyni otrzymała na piśmie, tj. kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy, budowa i utrzymywanie pozytywnych relacji z klientami, współpraca z producentami, dystrybutorami, dostawcami (od strony handlowej), ocena i rozwój nowych możliwości marketingowych dla produktu/usługi, budowanie świadomości marki, opracowanie strategii marketingowej lub inwestycyjnej firmy, planów sprzedaży, monitorowanie i analiza danych rynkowych dotyczących segmentu, konsumentów, działań konkurencji, redagowanie i publikowanie materiałów.

Wynagrodzenie wnioskodawczyni otrzymywała gotówką.

Płatnik składek zgłosił A. W. do ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego i do ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownika od dnia 01.08.2015r. wykazując jako podstawę wymiaru składek kwotę 7.000 zł.

Od dnia 08.09.2015r. A. W. korzystała ze zwolnienia lekarskiego z powodu niezdolności do pracy w związku z ciążą; w dniu (...) urodziła dziecko.

Dochód (po odliczeniu wydatków i należnego podatku z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej) płatnika składek za rok 2015 wyniósł - 111.761,98 zł (średnio - 9.313 zł miesięcznie)

(dowód: akta ZUS, zeznania wnioskodawczyni A. W., płatnika składek K. (...) oraz świadka T. W., wykaz pracowników, informacja o dochodach osiągniętych przez płatnika składek)

W związku z rozpatrywaniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego dla A. W. strona pozwana powzięła wątpliwości, co do wymiaru podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. (...) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w związku z ustaloną w umowie o pracę wysokością miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7.000 zł.

W trakcie postępowania przedstawiono dokumenty oraz informacje o wykonywanych czynnościach pracowniczych przez wnioskodawczynię, nadto wnioskodawczyni oświadczyła, że z pracodawcą nie wiąże ją żadne więzy pokrewieństwa.

W wyniku przeprowadzonej kontroli strona pozwana ustaliła, że wnioskodawczyni faktycznie podjęła zatrudnienie u K. (...). Jednakże ustalenie dla wnioskodawczyni miesięcznej wysokości wynagrodzenia na kwotę 7.000 zł miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego i nie miało na celu opłaty za pracę przez nią wykonywaną. Stąd też w tym zakresie organ ubezpieczeniowy uznał powyższą umowę o pracę za nieważną.

W związku z powyższym decyzją z dnia 31.12.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. (...) w wysokości 2.050,00 zł. proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

(dowód: akta ZUS)

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie okolicznością sporną była wysokość wynagrodzenia wynikająca z zawartej przez strony umowy o pracę, co w konsekwencji miało wpływ na wysokość podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne.

Kwestia natomiast podjęcia przez wnioskodawczynię zatrudnienia u K. (...) nie budziła wątpliwości organu ubezpieczeniowego, stąd też nie mogła być przedmiotem postępowania sądowego.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 6 ust.1 pkt 1 i art. 4 pkt 9 oraz art. 20 ust.1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 z późn. zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przy czym w myśl art.12 ust.1 ustawa z dnia 26.07.1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz. U. z 2012 roku, poz. 361 z późn. zm.) za przychody ze stosunku pracy uważa 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. A zatem niewątpliwym jest, że podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia jakie otrzymuje pracownik.

Jednocześnie przepisy art. 86 w/w ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych przewidują możliwość dokonywania kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie zarówno zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, jak i tytułu skutkującego powstaniem obowiązku opłaty składek, wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i – w ramach obowiązującej go procedury – zakwestionowania tych postanowień umowy, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.05.2009r. IIIUK 7/09 wyraził pogląd, że 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.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych był uprawniony do weryfikacji wskazanej przez pracodawcę podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczynie. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. wyrok SN z dnia 04.08.2005r. II UK 16/05). Niewątpliwym jest bowiem, że wynagrodzenie wykazywane dla celów ubezpieczeniowych przez płatnika składek winno także pozostawać w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Dlatego też ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być 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 (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 27.01.2014r., IIIAUa 547/13)

Stosownie do treści art. 58 § 1 - 3 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, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

Zebrany materiał dowodowy w postaci dokumentacji osobowej znajdującej się w aktach ZUS, a także zeznań stron i świadka wskazuje, że strony tak ukształtowały warunki umowy o pracę co do wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie, aby mogła ona uzyskać jak najwyższe świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie wysokość ustalonego wynagrodzenia nie była współmierna ani do doświadczenia zawodowego i kwalifikacji wnioskodawczynie, zakresu jej obowiązków, czasu i wkładu pracy.

Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że wnioskodawczynie jest osobą młodą, bez żadnego w istocie przygotowania czy doświadczenia zawodowego w kierunku stanowiska pracy określonego w zawartej umowie - menadżer rozwoju.

Nie można uznać bowiem, z punktu widzenia reguł logiki oraz doświadczenia życiowego, że wnioskodawczynie takie przygotowanie do zawodu potwierdzające jej profesjonalizm, zdobyła podczas zatrudnienia w hurtowni owoców i warzyw. Wnioskodawczynie nigdy wcześniej nie pracowała w charakterze menagera, jest to jej pierwsza praca na takim stanowisku. Stąd też trudno przyjąć za wiarygodne, że wysokość wynagrodzenia była ustalana, mając na uwadze jedynie zapewnienia wnioskodawczynie, co do przyszłych obiecujących wyników jej pracy. Nadto biorąc pod uwagę, że K. (...) i A. W. są od dawna znajomymi, a ich rodzice również się znają i współpracują ze sobą, to tym trudniej uwierzyć, że kwota zaproponowanego wynagrodzenia była podyktowana jedynie chęcią zatrudnienia, przy uwzględnieniu, że wszyscy dotychczasowi pracownicy K. (...), otrzymują wynagrodzenie oscylujące w okolicach wynagrodzenia minimalnego. Nie można również pominąć faktu, że sama pracodawczynie nie szukała pracownika na stanowisko menadżera; nigdy wcześniej takiej osoby nie zatrudniała. Także dochody rzeczywiste firmy w żaden sposób nie uprawniały do przyjęcia tak wysokiego wynagrodzenia niedoświadczonego pracownika, zważywszy, że wynagrodzenie to było niewiele mniejsze od zysku płatnika składek. Z punktu widzenia doświadczenia życiowego trudno uznać za wiarygodne, aby pracodawca, który nie przewidywał potrzeby zatrudnienia pracownika, zatrudnił

tego pracownika, przy czym pracownik ten nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego, które by w jakiegokolwiek sposób dawało rękojmię zwiększenia dochodów firmy, za wynagrodzeniem zbliżonym do zysków właściciela firmy.

Dla oceny ekwiwalentności wynagrodzenia, nie można pominąć również faktu, że zainteresowana po przepracowaniu krótkiego okresu, przestała świadczyć pracę w związku z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego, a zatem jej wkład w funkcjonowanie przedmiotowej firmy, budowanie marki, opracowywanie strategii był niewielki. Natomiast trudno uznać za wiarygodne twierdzenia, że wnioskodawczyni podczas miesięcznego zatrudnienia spowodowała znaczny wzrost sprzedaży, co wpłynęło na wysokość dochodów strony powodowej. Brak bowiem wiarygodnych dowodów na poparcie tych twierdzeń. W szczególności nie można pominąć okoliczności, że jak sama właścicielka firmy przyznała bazowała na kontaktach z klientami przejętymi wraz z firmą od swojego ojca. Nadto jak wskazuje informacja dotycząca dochodów firmy, już w lutym 2015r. przychód płatnika składek oscylował ponad 100.000 zł. K. (...) nie wykazała, aby w istocie koniecznym było zatrudnienie pracownika na tym stanowisku pracy, ponieważ to ona sama od 2011r. wykonywała te obowiązki przejmując firmę po ojcu i wykonuje je nadal, podczas nieobecności wnioskodawczyni. Budzić musi także uzasadnione wątpliwości sposób nawiązania stosunku pracy, ponieważ piśmie z dnia 09.12.2015r. złożonym w organie rentowym wyjaśniła, że nie poszukiwała pracownika, a wnioskodawczyni zgłosiła się do niej sama z propozycją współpracy w zamian za dość wygórowane wynagrodzenie, w związku z czym specjalnie dla niej stworzyła to stanowisko. Z kolei na rozprawie mąż wnioskodawczyni zeznał, że wynagrodzenie zostało wnioskodawczyni zaproponowane przez pracodawcę i nie było negocjowane.

Także zakres obowiązków określony przez strony nie wskazuje, aby ustalone wynagrodzenie tak rażąco powinno odbiegać od wynagrodzenia innych pracowników, w szczególności kiedy są to pracownicy sprawdzeni i doświadczeni, bowiem pracują dla K. (...), jak sama stwierdziła od dwóch lat.

Przy ocenie wysokości wynagrodzenia, nie można również pominąć możliwości finansowych pracodawcy. Nie wymaga bowiem żadnego dowodu fakt, że pracodawca tak określa wysokość wynagrodzenia, aby było ono ekonomicznie uzasadnione, w tym jego możliwościami finansowymi. Należy podnieść, że działalność K. (...) jest w fazie rozwoju, od 2015 r. zmieniła profil działalności, poszukuje kontrahentów, stąd też jest zmuszone do minimalizowania kosztów działalności, w tym kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Potwierdza to m.in. fakt, że pracowników zatrudnia przede wszystkim za wynagrodzeniem minimalnym.

W tym miejscu należy podnieść, że w istocie ani sama wnioskodawczyni, ani K. (...), nie potrafiły w sposób przekonujący uzasadnić wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni.

Konkludując, brak jest podstaw do przyjęcia za uzasadnione w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, że wynagrodzenie wnioskodawczyni jest nie tylko ekwiwalentne do jej doświadczenia zawodowego i wkładu pracy, ale również jest zgodne z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia.

Funkcja powoływanego wyżej przepisu art. 58 k.c. polega na tym, aby zapobiegać powstawaniu stosunków społecznych sprzecznych z porządkiem prawnym i uznanymi normami moralnymi (Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 222). W ocenie Sądu za prawidłowe należy uznać stanowisko organu ubezpieczeniowego, że nie mogą być akceptowane działania osób, które w zależności od sytuacji ubezpieczeniowej minimalizują swoje obowiązki w zakresie opłaty składek, natomiast w kwestii uzyskania jak najwyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, niezasadnie zawyżają podstawę wymiaru składek. Strony opłacając składkę za niecałe dwa miesiące, chciały doprowadzić do sytuacji, aby wnioskodawczyni uzyskała zarówno zasiłek chorobowy jak i zasiłek macierzyński w jak najwyższej wysokości, przy jednoczesnym braku jakiegokolwiek uzasadnienia dla wynagrodzenia ustalonego w kwocie 7.000 zł.

Stąd też należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (zasadą słuszności i elementarnym poczuciem sprawiedliwości społecznej oraz zasadą solidaryzmu) wskazanie podstawy wymiaru składki przez płatnika składek, jako pochodnej wynagrodzenia, którego wysokość jest ustalona w umowie o pracę tylko i wyłącznie z uwagi na cel, do którego osiągnięcia zmierza ta czynność prawna, tj. uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji powyższa ocena, skutkuje nieważnością umowy o pracę w tym zakresie.

Jednocześnie okoliczności niniejszej sprawy pozwalają na zaakceptowanie stanowiska organu ubezpieczeniowego, który ustalił w zaskarżonej decyzji wysokość podstawy wymiaru składki na poziomie 2.050 zł proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Zarówno wysokość wynagrodzenia pozostałych pracowników, fakt, że jest to pierwsza praca wnioskodawczynie na takim stanowisku, przy czym wnioskodawczynie nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego, uzasadniały ustalenie tej podstawy w wysokości przyjętej przez organ ubezpieczeniowy. Natomiast z punktu widzenia logiki i doświadczenia życiowego najczęściej pracodawca zatrudnia początkującego pracownika za minimalnym wynagrodzeniem. Zwłaszcza taka wysokość wynagrodzenia jest ustalana dla pracowników, którzy bez żadnego doświadczenia i przygotowania zawodowego podejmują swoje pierwsze zatrudnienie na danym stanowisku, co oczywiście nie wyklucza podwyższenia takiego wynagrodzenia w okresie późniejszym. Stąd też ustalenie wynagrodzenia powódki na poziomie kwoty 2.050 zł nie można uznać za zaniżone, a wręcz odwrotnie wydaje się ono aż nadto uwzględniać ekwiwalentność tego wynagrodzenia w stosunku do rzeczywistego wkładu pracy ubezpieczonej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznając odwołanie wnioskodawczynie za niezasadne, oddalił je na podstawie art. 477¹⁴ §1 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach oparto o przepisy art. 98 k.p.c. w zw. z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 05.11.2015 r., poz. 1804)