

Sygnatura akt III U 330/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 02-06-2015r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 28-05-2015r. . w K.

sprawy **K. B. (1)**

z udziałem płatnika składek (...) A. Ż. (1)

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania **K. B. (1)**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 12-02-2015r. . znak: (...) decyzja nr (...)

Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. B. (1), z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) A. Ż. (1) od dnia 1-07-2013r. wynosi 2.800 zł miesięcznie .

Sygnatura akt III U 330/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją nr (...)z dnia 12.02.2015 r. odmówił przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnioną pracownicę K. B. (1) od dnia 1.07.2013 r. kwoty 2.800 zł, przyjmując od tego miesiąca jako podstawę wymiaru składek obowiązującą w danym okresie kwotę minimalnego wynagrodzenia tj. 1.600 złotych.

Organ rentowy wskazał, że w związku z roszczeniem K. B. (1) o wypłatę świadczenia chorobowego z ubezpieczeń społecznych w stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia, wszczęto postępowanie wyjaśniające. Po jego przeprowadzeniu organ rentowy podał, że ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika składek A. Ż. (1) w ramach umów o pracę zawieranych na czas określony od dnia 1.07.2013 r. do 1.08.2013 r., a następnie od 2.08.2013 r. na czas określony do dnia 31.07.2015 r. na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.800 zł brutto (plus premia uznaniowa). Według oświadczeń płatnika składek K. B. (1) miała zajmować się : prowadzeniem biura, sporządzaniem i wypełnianiem dokumentów, tłumaczeniem korespondencji z kontrahentami z języka niemieckiego i angielskiego, prowadzeniem rozmów telefonicznych w języku niemieckim i angielskim, obsługą sprzętu biurowego, archiwizacją dokumentów, przygotowywaniem ofert do zamówień na przygotowanie dokumentów do ZUS i Urzędu

Skarbowego, przygotowaniem zamówień na zakup materiałów do produkcji, prowadzeniem akt osobowych i ewidencji czasu pracy pracowników. Jak wskazano, z szerokiego wachlarza zadań K. B. (1) faktycznie wykonywała w zasadzie dwa zadania – rozliczała czas pracy pracowników i sporządzała dokumenty do ZUS i Urzędu Skarbowego oraz sprzątała biuro i parzyła kawę. Organ rentowy podał, że powyższe ustalenia zostały poczynione na podstawie uzasadnienia sądu rozpatrującego wcześniej odwołanie ubezpieczonej od decyzji w zakresie podlegania przez nią ubezpieczeniom społecznym i uznaniu, że faktycznie świadczyła pracę na rzecz A. Ż. (1). Organ rentowy powołując się na treść uzasadnienia sądu i poczynionych ustaleń faktycznych zwrócił uwagę, że odwołująca wykonywała jedynie część obowiązków wymienionych przez płatnika jako jej zakres czynności pracowniczych i w związku z tym ustalone wynagrodzenie w kwocie 2.800 zł brutto należy uznać za wygórowane. Wskazano także, że K. B. (1) jest jedynym pracownikiem z wynagrodzeniem w wysokości 2.800 zł, a wyjątkiem jest jedynie M. B., przy czym jego wyższe wynagrodzenie uzasadnione jest zajmowanym stanowiskiem tj. kierownikiem ds. technicznych. Pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach produkcyjnych, dzięki pracy których generowany jest dochód firmy nie osiągają z tego tytułu wynagrodzenia wyższego niż minimalne. Podkreślono również, że dla wysokości wynagrodzenia dla ubezpieczonej nie mogło mieć wpływu ani jej doświadczenie zawodowe, ani zdobyte wykształcenie. Organ rentowy ponownie odwołał się do uzasadnienia sądu przywracającego do ubezpieczeń społecznych K. B. (1) w którym wskazano, że wynagrodzenie ubezpieczonej określone na kwotę 2.800 zł istotnie należy uznać jako dość wysokie w odniesieniu do faktycznie wykonywanych obowiązków oraz porównując je do wynagrodzeń pozostałych osób zatrudnionych w firmie (...) Wobec powyższego organ rentowy dokonał obniżenia ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty minimalnego wynagrodzenia, które w 2013 r. wyniosło 1.600 złotych.

Odwołanie od decyzji złożyła K. B. (1) zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych stanowiący podstawę rozstrzygnięcia polegający na dowolnym i sprzecznym z zasadami logicznego rozumowania przyjęciu przez organ rentowy, iż podstawę do obliczenia składek z tytułu ubezpieczenia społecznego od dnia 1.07.2013 r. stanowi wynagrodzenie w kwocie 1.600 zł podczas gdy z zebranego materiału dowodowego w sprawie, w szczególności z imiennych raportów rozliczeniowych odwołującej, złożonych przez płatnika tychże składek wynika jednoznacznie, iż podstawę tę stanowi kwota wynagrodzenia w wysokości 2.800 zł. W oparciu o ten zarzut wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości poprzez uznanie, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej w okresie od 1.07.2013 r. stanowi kwota 2.800 zł. W uzasadnieniu odwołująca wskazała, że zarzut o wygórowanym wynagrodzeniu jest bezzasadny, gdyż ustalenie wynagrodzenia pracownikowi z wykształceniem wyższym, szerszym zakresem obowiązków pracowniczych, większą dyspozycyjnością i odpowiedzialnością nie może być dokonane w oparciu o kryteria przyjęte przy ustalaniu wynagrodzeń pracowników o niższych kwalifikacjach zawodowych takich jak spawacz czy ślusarz. Powołano się również na realia miejscowego rynku pracy, samodzielność wykonywanej pracy oraz obiektywną wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, które w 2013 r. wyniosło 3.837,00 zł. Ostatecznie odwołująca podała, że umówiona przez strony kwota wynagrodzenia koresponduje z postulatami określonymi w art. 13 k.p. i art. 78 k.p.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa sądowego według norm przepisanych, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

A. Ż. (1) od 1.04.2007 r. prowadzi w K. działalność gospodarczą działając pod firmą (...) zajmującą się produkcją konstrukcji stalowych i ich części. A. Ż. (1) zatrudnia w firmie pracowników na stanowiskach produkcyjnych (ok. 4 osób) oraz kierownika ds. spraw technicznych. To ostatnie stanowisko zajmował M. B. z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.800 zł plus premia uznaniowa. Pozostałe osoby zatrudnione w firmie (...) wykonywały pracę ślusarzy, spawaczy, sprzedawcy i ich wynagrodzenie kształtowało się na poziomie obowiązującej w danych okresach płacy minimalnej. Firma (...) znajdowała się wówczas w dobrej sytuacji finansowej. W dniu 1.03.2013 r. M. B. przeszedł na zwolnienie chorobowe i powstała konieczność zatrudnienia innej osoby, która mogłaby przejąć część należących do niego obowiązków związanych z prowadzeniem biura.

O możliwości podjęcia pracy A. Ż. (1) powiedział K. B. (1), która jest siostrą jego żony. Odwołująca przystała na propozycję zatrudnienia.

(bezsporne, nadto dowód : akta III U 604/14 Sądu Okręgowego w Koninie).

K. B. (1) (ur. (...))ukończyła Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w K. na kierunku inżynieria ochrony środowiska, w 2007 r. Politechnikę (...) na kierunku inżynieria środowiska w zakresie zintegrowanego zarządzania środowiskiem uzyskując tytuł magister inżynier a w 2011 r. Wyższą Szkołę Pedagogiczno – Techniczną w K. w zakresie przygotowania pedagogicznego. Odwołująca przed podjęciem pracy w firmie (...) nie była dotychczas zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Odbyla natomiast praktyki w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Środowiska oraz w stacji sanitarno – epidemiologicznej. Na podstawie umowy o dzieło wykonywała zlecenia w zakresie sporządzania kosztorysów domów z bali na rzecz firmy (...) Oddział w (...)z siedzibą w K.. Dodatkowo posiada ona znajomość języka angielskiego oraz niemieckiego.

(dowód : akta osobowe odwołującej – k.18, akta ZUS)

W dniu 28.06.2013 r. została zawarta pomiędzy A. Ż. (1) a K. B. (1) umowa o pracę na czas określony tj. od 1.07.2013 r. do 1.08.2013 r. na stanowisku pracownik biurowy z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 2.800 zł brutto plus premia uznaniowa. W dniu 1.08.2013 r. nastąpiło podpisanie kolejnej umowy o pracę, na podstawie której, K. B. (1) została zatrudniona od 2.08.2013 r. do 31.07.2015 r. na tym samym stanowisku i z taką samą wysokością wynagrodzenia co poprzednio. K. B. (1) nie miała określonego pisemnie zakresu obowiązków i A. Ż. (1) przekazał jej, że będzie zajmować się prowadzeniem biura, sporządzaniem i wypełnianiem dokumentów, tłumaczeniem korespondencji z kontrahentami z języka niemieckiego i angielskiego, prowadzeniem rozmów telefonicznych w języku niemieckim i angielskim, obsługą sprzętu biurowego, archiwizacją dokumentów, przygotowywaniem ofert oraz zamówień, przygotowywaniem dokumentów do ZUS oraz Urzędu Skarbowego, zamówieniami na zakup materiałów do produkcji, prowadzeniem akt osobowych i ewidencją czasu pracy pracowników.

(dowód : akta osobowe odwołującej – k. 18, akta ZUS, zeznania K. B. – k.27, płatnika składek A. Ż. – k.27)

K. B. (1) przychodziła do pracy do siedziby firmy w K., pracując od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00. Wykonywała ona prace polegające na obsłudze komputera, aktualizacji strony internetowej, poszukiwała klientów, sporządzała raporty do ZUS i US, obliczała podatek VAT-7 za pomocą programu komputerowego (...). Przy tej ostatniej czynności odwołującej pomagała E. B., która pracuje w firmie (...) w K., której biuro sąsiaduje z firmą (...).

Dzięki znajomości przez odwołującą języka niemieckiego udało się nawiązać kontakty handlowe z firmą (...) oraz P. w (...). Odwołująca na polecenie A. Ż. (1) przygotowywała faktury dla klientów, nie posiadała jednakże uprawnienia do podpisywania dokumentów.

K. B. (1) pracowała w biurze wspólnie z A. Ż. (1), który sprawował bieżący nadzór nad wykonywaniem przez nią powierzonych jej obowiązków. Z pozostałymi pracownikami firmy tj. Z. B., P. R., D. Ż., odwołująca spotykała się w trakcie spożywania wspólnych posiłków. Pozostali pracownicy firmy widzieli ją również jak przygotowywała kawę i sprzątała biuro.

(bezsporne, nadto dowód : akta III U 604/14 Sądu Okręgowego w Koninie).

K. B. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą od 2.10.2013 r. a do końca bieżącego roku przebywa na urlopie wychowawczym.

Po jej przejściu na zwolnienie, A. Ż. (1) samodzielnie zajmował się prowadzeniem biura. Na okres 2 miesięcy do pracy powrócił M. B., który aktualnie nie pracuje (ubiega się o przyznanie świadczenia rentowego) i jego obowiązki biurowe przejął ponownie płatnik składek.

(dowód : zeznania K. B. – k.27, zeznania A. Ż. – k.27-28)

Wyrokiem z dnia 5.11.2014 r. Sąd Okręgowy w Koninie w sprawie o sygn. akt III U 604/14 zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28.04.2014 r. (nr (...)) w ten sposób, iż stwierdził, że K. B. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) A. Ż. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom : emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1.07.2013 r.

(dowód : akta III U 604/14 Sądu Okręgowego w Koninie).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego oraz znajdujących się w aktach sprawy, w tym akt osobowych odwołującej, akt III U 604/14 Sądu Okręgowego w Koninie, a także na podstawie zeznań odwołującej K. B. (1) oraz płatnika składek A. Ż. (1).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez strony. Zeznania odwołującej oraz płatnika składek były ze sobą zgodne i wzajemnie się uzupełniały.

Dodać należy, że przedmiotowa sprawa jest kolejną sprawą pomiędzy stronami prowadzoną przez tutejszy Sąd. W ramach wcześniejszego postępowania toczącego się pod sygn. akt III U 604/14 rozpatrywano odwołanie K. B. (1) od decyzji organu rentowego w przedmiocie podleganiu jej ubezpieczeniu społecznym. Poczynione wówczas ustalenia co do okoliczności nawiązania stosunku pracy, czynności którymi zajmowała się odwołująca nie były kwestionowane przez żadną ze stron tym samym również na potrzeby niniejszego postępowania Sąd uwzględnił je w okolicznościach stanu faktycznego.

Przedmiotem sporu było ustalenie, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe jest właściwa, tj. czy wynagrodzenie za pracę odwołującej K. B. (1) nie jest zbyt wygórowane.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.2015.121) obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Ponadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy systemowej stanowi, iż 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 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.

Według zaś art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy, 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 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07).

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

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, należy podkreślić, iż wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez K. B. (1) pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu zatrudnienia do dnia przejścia przez na zwolnienie lekarskie. Kwestia ta została prawomocnie przesądzona wyrokiem Sądu Okręgowego w Koninie z dnia 5.11.2014 r., sygn. akt III U 604/14.

Spornym pozostawało jedynie, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że K. B. (1) powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 2.800 zł, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2013 r. tj. do kwoty 1.600 złotych.

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego wynagrodzenia, Sąd przeprowadził w tym zakresie stosowne postępowanie dowodowe. Organ rentowy zarzucając obejście przepisów prawnych polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie K. B. (1) jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 2.800 zł brutto miało na celu uzyskanie świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. W tej mierze organ rentowy odwołał się przede wszystkim do ustaleń poczynionych we wcześniejszej sprawie między stronami dotyczącej podlegania odwołującej ubezpieczeniom społecznym. W pisemnym uzasadnieniu orzeczenia istotnie zawarto stwierdzenie, że wynagrodzenie odwołującej należy uznać jako dość wysokie w stosunku do faktycznie wykonywanych obowiązków oraz w porównaniu do wynagrodzeń pozostałych osób zatrudnionych w firmie (...)Jednakże zaprezentowane wówczas stanowisko – o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia – nie stanowiło jednoznacznego przesądzenia, aby ustalone między stronami wynagrodzenie było ukształtowane w sposób znacznie wygórowany i nastąpiło w sposób sprzeczny z prawem czy zasadami współzycia społecznego.

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 semiimperatywne 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. 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.

Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została

ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym 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 (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - 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. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., 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).

Mając na uwadze powyższe rozważania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy A. Ź. (1) oraz K. B. (1) jest także w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W okolicznościach sprawy Sąd nie miał wątpliwości, iż odwołująca powierzone jej czynności rzeczywiście wykonywała i jakkolwiek aktualnym pozostaje stanowisko, że nie wszystkie obowiązki wynikające z zakresu czynności były przez K. B. (1) wykonywane, to wymaga podkreślenia, że wykonanie części z nich nie było zależne tylko od aktywności odwołującej. Stąd też np. to, iż odwołująca nie zajmowała się tłumaczeniem korespondencji na języki obce, wynikało z faktu, że nie zachodziła ku temu potrzeba. Z tego właśnie powodu w powołanym przez organ rentowy uzasadnieniu do sprawy III U 604/14 porównano wynagrodzenie odwołującej do faktycznie wykonywanych obowiązków i wskazano, że jest ono dość wysokie. Nietrafnym jest jednak wyciąganie na tej podstawie wniosku, aby określona przez strony wysokość wynagrodzenia przekraczała ramy „godziwości”. Kwestia wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia nie stanowiła przedmiotu wcześniejszego postępowania, a odniesienie się do tego zagadnienia było związane z podnoszą przez organ rentowy okolicznością uzyskiwanego wynagrodzenia jako jednego z elementów mających stanowić uzasadnienie dla pozorności zawartej umowy o pracę.

Przy ocenie czy ustalona wysokość wynagrodzenia spełnia kryteria godziwości nie jest wystarczającym jedynie porównanie do ilości wykonywanej pracy, a uwzględnić należy także inne okoliczności, w tym m.in. posiadane wykształcenie oraz zdobyte umiejętności. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż decydując się na ustalenie konkretnego wynagrodzenia pracodawca w kontekście zasady logicznego rozumowania, oceni także kwalifikacje tej osoby. Okoliczności te nie były brane pod uwagę w toku postępowania, którego przedmiotem była kwestia podlegania K. B. (1) ubezpieczeniom społecznym. Natomiast ich ocena w toku niniejszego postępowania wskazuje, że wynagrodzenie odwołującej odpowiadało wyższemu wykształceniu oraz posiadanym umiejętnościom. W tym ostatnim przypadku istotnym jest legitymowanie się przez odwołującą znajomością języków obcych, co w przypadku prowadzonej przez A. Ź. (1) działalności nastawionej na handel z podmiotami zagranicznymi miało

duże znacznie. Z zeznań A. Ż. (1) wynika, że to właśnie znajomość języków obcych była decydująca przy ustalaniu wynagrodzenia w takiej właśnie wysokości. Z kolei stwierdzenie, że wynagrodzenie odwołującej było wyższe niż wynagrodzenie innych pracowników bez powiązania z pozostałymi elementami składającym się na ocenę godziwości wynagrodzenia nie może przesądzać, aby wysokość określona wobec K. B. (1) była nadmiernie wygórowana. Czynności którymi miała zajmować się odwołująca związane były z zupełnie innym rodzajem obowiązków, do realizacji których niezbędnym było posiadanie znajomości języków obcych. Stąd też różnica w wynagrodzeń pomiędzy odwołującą a pozostałymi pracownikami była adekwatna do powierzonych jej obowiązków oraz związanej z tym odpowiedzialności. Istotnym jest także, że w odróżnieniu od pozostałych pracowników legitymowała się wyższym wykształceniem.

Zwrócić należy uwagę, że generalnie niedopuszczalne jest, aby organ rentowy, a następnie sądy pracy kształtowały wysokość wynagrodzenia pracownika. Jedynie z uwagi na charakter spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych orzecznictwo dopuszcza możliwość uznania za nieważne uregulowanego między stronami wynagrodzenia w sytuacjach wyjątkowych, gdy rażąco narusza ono prawo czy zasady współzycia społecznego (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 14.09.2012 r., I UK 220/12, Lex nr 1675400, wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2012 r., I PK 13/12, Lex nr 1243001).

Ustalenie przez sąd "godziwego wynagrodzenia" nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2014 r., I UK 302/13, Lex nr 1503234).

O ile więc wysokość wynagrodzenia na poziomie 2.800 zł odnoszona tylko i wyłącznie do realnie wykonywanych przez odwołującą czynności może wydawać się wysoka, to jednak obniżenie wynagrodzenia do kwoty wynagrodzenia najniższego byłoby zbyt drastyczną ingerencją w stosunek pracy i nie uwzględniałoby takich elementów, które przemawiały za ustaleniem wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Jak zaznaczono wcześniej kwestia wysokości wynagrodzenia nie może odnosić się jedynie do faktycznie wykonywanych obowiązków, gdyż ocena „godziwości” wynagrodzenia w odniesieniu do odwołującej musi uwzględniać także posiadane przez nią wyższe wykształcenie, a przede wszystkim znajomość dwóch języków obcych. Ma rację organ rentowy, że dotychczas odwołująca nie pracowała w charakterze pracownika biurowego, lecz nie potrzeba większych wyjaśnień, że nawet pracownik z doświadczeniem na tym stanowisku, podejmując pracę w nowej firmie poświęca pewien czas na zaznajomienie się z zasadami funkcjonowania i organizacji firmy. W przypadku odwołującej na jej korzyść przemawia także osobista więź łącząca ją z płatnikiem składek. Doświadczenie uczy, że w stosunkach pracy między członkami rodziny, pracodawcy są bardziej skłonni kształtować poziom wynagrodzenia na nieco wyższym poziomie niż pozostałych pracowników. W sytuacji w której stosunek pracy był realizowany to jednym z elementów wpływających na wysokość wynagrodzenia może być obdarzenie znanego sobie dobrze pracownika zaufaniem, co znalazło odzwierciedlenie w powierzeniu odwołującej części obowiązków kierownika ds. technicznych.

W tych okolicznościach nie można zasadnie twierdzić, aby wynagrodzenie ubezpieczonej było niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że nie można było jej wynagrodzenia uznać za wygórowane. Wysokość otrzymywanego przez nią wynagrodzenia na poziomie 2.800 zł brutto była wyższa od obowiązującej w 2013 r. kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, które wynosiło 1.600 złotych - zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 14.09.2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz.U. z 2012, poz. 1026) lecz w żadnej mierze nie można uznać je za rażąco wysokie. Porównując wysokość ustalonego wynagrodzenia z kwotą przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale 2013 r. które wyniosło 3651,72 zł (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 13.11.2013 r w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale – M.P.2013.904) także i w tym przypadku z całą pewnością nie można uznać go za nadmierne.

Kwota wynagrodzenia 2.800,00 zł brutto miesięcznie dla osoby z wyższym wykształceniem nie może być więc uznana za rażąco wysoką, a postanowienie umowy o pracę określające taką wysokość wynagrodzenia za nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, polegającą na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego taką kwotę można uznać za odpowiadającą wynagrodzeniom uzyskiwanym w skali kraju przez osoby z wyższym wykształceniem oraz wykonującą pracę taką jak odwołująca.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe stanowi kwota 2.800 zł miesięcznie.

SSO Anna Walczak - Sarnowska