

Sygnatura akt III U 834/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 23 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2017 r. w Koninie

sprawy **N. G.**

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

o **podstawę wymiaru składek**

na skutek odwołania **N. G.**

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

z dnia 30 września 2016r. znak: nr (...)

przy udziale zainteresowanego M. Ł. (1)

1. O d d a l a o d w o ł a n i e.

2. Zasądza od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 3.600 zł tytułem

zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Elżbieta Majewska

Sygnatura akt III U 834/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. decyzją nr (...) znak (...) z dnia 30.09.2016r. nie uznał N. G. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy w Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustalonej przez pracodawcę od dnia 05.02.2016r. w kwocie 4.000 zł miesięcznie i ograniczył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy w Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie od 05.02.2016r. do kwoty 1.850,00 zł miesięcznie. Organ rentowy wskazał, że z uwagi na fakt, iż w krótkim okresie czasu od zgłoszenia do ubezpieczeń zostało złożone roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy wszczęto postępowanie wyjaśniające na okoliczność potwierdzenia wykonywania zatrudnienia zgodnie z zawartą umową i zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy ustalił, że z umowy o pracę zawartej w dniu 5 lutego 2016 roku wynika, że ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika składek M. Ł. (1) na stanowisku przedstawiciel handlowy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony do dnia 04.02.2017r. z wynagrodzeniem w kwocie 4.000 zł. W ocenie organu rentowego zgromadzony w trakcie postępowania wyjaśniającego materiał dowodowy nie daje podstaw do kwestionowania faktu świadczenia przez N. G.

pracy, ale wątpliwości budzi wysokość wynagrodzenia ustalonego z pracodawcą. Przede wszystkim organ rentowy wskazał, że N. G. nie miała doświadczenia zawodowego na stanowisku przedstawiciela handlowego. W związku z powyższym dziwi fakt podpisania umowy o pracę przez płatnika z nowo przyjętym pracownikiem, na stosunkowo długi okres czasu, z wysokim wynagrodzeniem, bez potrzeby sprawdzania jego umiejętności na powierzonym stanowisku, np. przez podpisanie umowy o pracę na okres próbny. Tym bardziej, że wysokość wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych u płatnika składek znacznie odbiega od stawki przyjętej dla odwołującej. Nadto po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika, który przejąłby jej obowiązki. W oparciu o powyższe organ ustalił, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest wygórowane i zostały naruszone zasady współżycia społecznego co do jednakowego i sprawiedliwego traktowania obywateli w kontekście ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla osób zatrudnionych. Organ rentowy dokonał obniżenia ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty aktualnego minimalnego wynagrodzenia dla pracowników, tj. do kwoty 1.850 zł.

Odwołanie od decyzji złożyła N. G. zarzucając rażące naruszenie prawa materialnego, a zwłaszcza art. 38 ust. 1 i 3, art. 83 ust. 1 i 3, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych i art. 2, art. 8 i art. 78§1 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także niezgodność dokonanych ustaleń z istniejącym stanem faktycznym. Odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w ustalonej przez pracodawcę w kwocie 4.000 zł miesięcznie. W uzasadnieniu odwołania N. G. podała, że ustalenie przyjęte przez organ rentowy jest niezrozumiałe i sprzeczne ze stanem faktycznym oraz narusza przepisy o systemie ubezpieczeń społecznych i przepisy kodeksu pracy. W ocenie odwołującej brak jest jakichkolwiek wiarygodnych argumentów i dowodów wskazujących na to, że ustalenie określonych warunków zatrudnienia miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dalej podniosła, że nie można czynić zarzutu, iż celem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż jest to legalny cel objęcia ochroną ubezpieczeniową. Podała, że może ono być głównym motywem nawiązania stosunku pracy czy też objęcia ubezpieczeniem z innego tytułu.

Wezwany do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego płatnik składek M. Ł. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w G. poparł odwołanie N. G..

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

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

M. Ł. (1) od 20.07.2009 roku prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. Ł. (1) z siedzibą w G., której przedmiotem jest odzysk surowców z materiałów segregowanych, świadczenie usług maszynami budowlanymi, sprzedaż kruszyw. Działalność gospodarczą M. Ł. (1) prowadzi w swoim miejscu zamieszkania, gdzie znajduje się plac, na którym są składowane te kruszywa i maszyny. Na początku 2016r. płatnik składek zatrudnił 2 osoby - operatora koparki, ładowarki i operatora maszyn i urządzeń do przesiewania i kruszenia, natomiast aktualnie w ramach prowadzonej działalności płatnik składek zatrudnia 3 osoby. Pracownicy ci są zatrudnieni na podstawie umów o pracę, a ich wynagrodzenia kształtują się na poziomie minimalnych miesięcznych wynagrodzeń.

W 2015 roku M. Ł. (1) zwracał się do Powiatowego Urzędu Pracy w S. o zrefundowanie kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego wnioskując o stworzenie jednego miejsca pracy – operator koparko ładowarki, uzyskał pozytywną decyzję w tym zakresie. Następnie w dniu 7 stycznia 2016 roku M. Ł. (1) zwrócił się do Powiatowego Urzędu Pracy w S. o zrefundowanie kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego wnioskując o stworzenie dwóch miejsc pracy –mechanika i przedstawiciela handlowego – ostatecznie uzyskując pozytywną decyzję na stanowisko mechanika. W rzeczywistości płatnik składek chciał stworzyć stanowisko pracy – pracownik biurowy, ale z uwagi na fakt, że refundacja wiązała się też z

dofinansowaniem zakupu samochodu płatnik składek ubiegał się o utworzenie stanowiska przedstawiciel handlowy, a nie pracownik biurowy, ponieważ w przypadku pracownika biurowego nie można by się starać o dofinansowanie na samochód. W tym samym roku płatnik składek zwracał się też do PUP w S. o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne przez okres 132 miesięcy dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, wnioskując o stworzenie jednego miejsca pracy – kierowcy samochodu dostawczego i uzyskał decyzję pozytywną PUP w S.. Płatnik składek nie dawał ogłoszeń o poszukiwaniu pracownika na w/w stanowiska pracy.

W dniu 05.02.2016 r. pomiędzy N. G., a M. Ł. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w G. doszło do zawarcia umowy o pracę. Na podstawie tej umowy N. G. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do dnia 04.02.2017r., na stanowisku przedstawiciel handlowy, za wynagrodzeniem wynoszącym 4.000 zł brutto. Tego samego dnia odwołująca przeszła szkolenie BHP, które przeprowadził płatnik składek oraz przedłożyła zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy. Ustalono, że miejscem wykonywania pracy jest siedziba firmy w G. i teren całego kraju. Bezpośrednim przełożonym odwołującej miał być właściciel firmy (...).

Pracodawca nie przekazał odwołującej pisemnego zakresu obowiązków. W ramach podjętego zatrudnienia odwołująca miała zajmować się przede wszystkim obsługą klientów, którzy zamierzali kupić surowce znajdujące się w ofercie sprzedaży firmy. N. G. udzielała informacji dotyczącej ceny surowca jednak w sytuacji, gdy klient był zainteresowany zakupem surowca kierowała klienta do właściciela firmy. Finalizowaniem transakcji sprzedaży zajmował się M. Ł. (1), on także podpisywał faktury VAT i odbierał pieniądze.

Do obowiązków odwołującej należało też dostarczanie dokumentów do biura rachunkowego, pilnowanie terminów ubezpieczenia pojazdów i zawożenie dokumentów do firmy ubezpieczeniowej. Ponadto zajmowała się dowożeniem innych dokumentów firmy do urzędów i innych podmiotów. Odwołująca pracował codziennie w godzinach od 8:00 do 16:00, a obecność w pracy odwołująca potwierdzała podpisem składanym na liście obecności. W ramach zatrudnienia ubezpieczona wyszukiwała i kontaktowała się też z firmami reklamowymi, które miały umieszczać dane firmy na plakacie z mapą regionu.

Odwołująca N. G. posiada wykształcenie wyższe w kierunku politolog. Pracowała wcześniej w restauracji (...) (...) W. Ł., M. Ł. w okresie od 01.10.2011r. do 15.06.2013r. na stanowisku kelner, barman, w okresie od 24.04.2014r. do 31.05.2015r. na stanowisku pomoc kuchenna i w okresie od 01.06.2015r. do 30.11.2015r. na stanowisku pracownik biurowy. Ubezpieczona nie posiadała wiedzy i doświadczenia w zakresie działalności prowadzonej przez pracodawcę, nie pracowała też wcześniej jako przedstawiciel handlowy. W chwili zawierania umowy o pracę odwołująca była w ciąży, o tym fakcie wiedział też pracodawca.

Z tytułu sprzedaży netto firma (...) osiągała dochody w następujących kwotach:

1. za 2015 r.

- za miesiąc styczeń kwotę - 11.956,00 zł,
- za miesiąc luty kwotę – 25.806,00 zł,
- za miesiąc marzec kwotę – 26.527,00 zł,
- za miesiąc kwiecień kwotę – 42.305,00 zł,
- za miesiąc maj kwotę – 33.136,00 zł,
- za miesiąc czerwiec kwotę – 65.460,00 zł,
- za miesiąc lipiec kwotę – 25.299,00 zł,
- za miesiąc sierpień kwotę – 117.733,00 zł,

- za miesiąc wrzesień kwotę – 84.100,00 zł,
- za miesiąc październik kwotę – 35.759,00 zł,
- za miesiąc listopad kwotę – 87.790,00 zł,
- za miesiąc grudzień kwotę – 90.035,00 zł;

2. za 2016 r.:

- za miesiąc styczeń kwotę – 32.287,00 zł,
- za miesiąc luty kwotę – 56.254,00 zł,
- za miesiąc marzec kwotę – 47.945,00 zł,
- za miesiąc kwiecień kwotę – 72.575,00 zł,
- za miesiąc maj kwotę – 36.742,00 zł,
- za miesiąc czerwiec kwotę – 80.851,00 zł,
- za miesiąc lipiec kwotę – 47.898,00 zł.

W związku z zatrudnieniem w firmie (...) odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składki w kwocie 4.000 zł. N. G. wykonywała pracę do dnia 23.06.2016 r., po czym stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu. W czasie nieobecności odwołującej pracodawca nie zatrudnił innej osoby na stanowisku przedstawiciel handlowy ani też pracownik biurowy, dotychczasowe obowiązki ubezpieczonej przejął pracodawca.

W dniu (...) odwołująca urodziła dziecko. Jak wynika z aktu

urodzenia ojcem dziecka odwołującej jest M. Ł. (1).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, przedłożonych do sprawy i częściowo na podstawie zeznań odwołującej N. G. (k.22-23) i płatnika składek M. Ł. (1) (k.23-24).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd uznał za częściowo przekonujące zeznania odwołującej N. G. oraz płatnika składek M. Ł. (1), gdyż w większości miały one potwierdzenie w przedłożonych dokumentach, które potwierdzają fakt zatrudniania odwołującej w firmie płatnika składek i fakt świadczenia przez nią pracy. Natomiast wynikająca z treści umowy o pracę rola odwołującej w firmie nie została w sposób dostateczny wykazana, gdyż okoliczności tej nie potwierdził rzeczowy materiał dowodowy, w szczególności zgromadzone w sprawie dokumenty oraz zeznania samej odwołującej i płatnika składek. Z zeznań tych wyraźnie wynika, że odwołująca wykonywała prace biurowe, polegające na obsłudze klienta i porządkowaniu dokumentów firmowych. W rzeczywistości była to więc praca sekretarki, asystentki, a nie praca na stanowisku przedstawiciela handlowego. Z zeznań płatnika wynika wprost, że wyjazdy odwołującej poza siedzibę firmy polegały jedynie na przewożeniu dokumentów firmy i nie miały nic wspólnego z wyjazdami w teren przedstawiciela handlowego, który zajmuje się przede wszystkim pozyskiwaniem klientów dla firmy. Dalej należy podkreślić, że odwołująca nie miała żadnych uprawnień związanych z przeprowadzaniem transakcji sprzedaży kruszywa, gdyż jej obowiązki w zasadzie ograniczały się do informowania klientów o cenie towaru i kierowaniu klientów do szefa, a ewentualnie do zapisania kontaktu do klienta, który następnie przekazywała płatnikowi składek. Odwołująca więc w żaden sposób nie zajmowała się sprzedażą i promocją firmy. Następnie należy też podkreślić,

że N. G. nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do pracy na tym stanowisku, a ustalenie dla niej tak wysokiego wynagrodzenia i to od samego początku zatrudnienia budzi uzasadnione wątpliwości tym bardziej, że wcześniej nie miała kontaktu z tą branżą. Praca odwołującej i jej obowiązki miały charakter pomocniczy dla działalności firmy, polegały na wykonywaniu prostych czynności, nie wymagających specjalnych kwalifikacji ani też umiejętności więc w efekcie należy przyznać, że kwota wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę została przez strony zawyżona. Wysokość wynagrodzenia jest nieuzasadniona zwłaszcza w odniesieniu do wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w firmie, którym pracodawca wypłaca wynagrodzenie na poziomie najniższej miesięcznej krajowej. Co prawda charakter pracy pozostałych pracowników i odwołującej był różny, gdyż pracownicy ci wykonywali prace fizyczną, ale biorąc pod uwagę zakres obowiązków odwołującej należy podkreślić, że ustalenie dla odwołującej wynagrodzenia na tak wysokim poziomie budzi już wątpliwości w świetle zasad równego traktowania pracowników.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom stron w zakresie dotyczącym okoliczności zawarcia umowy o pracę i ustalania jej warunków. Zarówno odwołująca jak i płatnik składek twierdzili, że przed zawarciem umowy o pracę nie znali się, nie mieli żadnych kontaktów jednakże z treści aktu urodzenia dziecka ubezpieczonej wynika, że ojcem dziecka jest M. Ł. (1), a więc jej pracodawca. Biorąc pod uwagę, że strony potwierdziły, iż wiedziały o ciąży w chwili zawierania umowy o pracę zeznania te są niewiarygodne, a strony świadomie i zgodnie próbowały Sąd wprowadzić w błąd co do wzajemnych relacji, w celu uzyskania korzystanego dla siebie rozstrzygnięcia. Takie zachowanie odwołującej i zainteresowanego rzutują także na ocenę ich zeznań w pozostałym zakresie i nasuwa poważne wątpliwości co do wiarygodności zeznań stron dotyczących spornych w sprawie okoliczności. Ponadto poza dokumentami związanymi z zatrudnieniem wnioskodawczyni strony nie przedstawiły też innych dowodów na potwierdzenie, że podstawa ustalenia takiego wysokiego wynagrodzenia dla odwołującej była uzasadniona.

Spór w niniejszej sprawie nie dotyczył kwestii istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, ani pozorności umowy o pracę, gdyż tych okoliczności organ rentowy nie kwestionował. Sporna natomiast była wysokość wynagrodzenia odwołującej, która stanowiła jednocześnie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U.2015.121.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. pracownikami (z wyłączeniem prokuratorów).

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.

Według art. 18 ust. 1 powołanej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 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 w/w ustawy stanowi, że 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.

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, - t.j. Dz.U.2012.361).

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.

Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05 (publ. OSNP 2005/21/338) Sąd Najwyższy podkreślił jednak, 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 stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 1 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, 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.

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 spornym pozostawała kwestia, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że N. G. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 4.000,00 zł, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości najniższego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze dla pracowników.

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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względ na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 531 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 współżycia 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy

oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku T.K. z dnia 26 listopada 1997 r. w sprawie U 6/96, publik. OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok S.N. z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 465/99, publik. OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345). Powyższe stanowiska stanowią powtórzenie treści przepisu art. 78 § 1 k.p., nakazującego 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 niniejszej sprawy stwierdzić należy, że wynagrodzenie odwołującej w umowie o pracę określone w wysokości 4.000 zł miesięcznie nie spełnia powyższych kryteriów.

Z zawartej umowy o pracę wynika, że odwołująca została zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego, a w rzeczywistości jej obowiązki ograniczały się do wykonywania pracy biurowej związanej z obsługą klientów i obiegiem dokumentów firmowych, a więc zakres obowiązków i powierzone jej obowiązki owszem były przez nią wykonywane, ale nie były one tak szerokie aby uzasadniać ustalenie wynagrodzenia na poziomie 4.000,00 zł. Dodatkowo trudno przy tym twierdzić, aby przyznana odwołującej wysokość wynagrodzenia miała być uzasadniona szczególnie skomplikowanym charakterem pracy bowiem były to czynności proste, nie wymagające szczególnych kwalifikacji co zresztą podkreślił sam płatnik składek w swoich zeznaniach. Niewątpliwie praca, jaką wykonywała odwołująca nie była pracą samodzielną, polegała na realizowaniu poleceń pracodawcy i to w bardzo ograniczonym zakresie. Zauważyć też należy, że zarówno po tym jak odwołująca stała się niezdolna do pracy jak i w okresie przed jej zatrudnieniem obowiązki jej powierzone wykonywał sam pracodawca, obok innych obowiązków związanych z prowadzeniem i zarządzaniem firmą. Wreszcie fakt, że wynagrodzenie odwołującej zostało ustalone na znacznie wyższym poziomie aniżeli wynagrodzenie pozostałych pracowników wskazuje na nierówne traktowanie pracowników w zakresie wynagradzania. To powoduje, że odwołująca nie posiadała aż tak szerokiego zakresu obowiązków i w ocenie Sądu przydzielenie odwołującej niektórych zadań nie miało na celu odzwierciedlenia tego czego oczekiwał od niej pracodawca i czym miała zajmować się odwołująca w firmie, a jedynie stanowiło jeden z czynników mających uzasadnić przyznanie jej tak wysokiego wynagrodzenia. Odwołująca nie miała uprawnień do podejmowania jakichkolwiek samodzielnych decyzji, nawet w zakresie sprzedaży towarów i reklamowania usług firmy. Nie zajmowała się wyjazdami służbowymi, które miałyby na celu pozyskanie nowych klientów dla pracodawcy, co jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku przedstawiciela handlowego. Powyższe okoliczności wskazują, że taka wysokość wynagrodzenia może zdaniem Sądu budzić uzasadnione wątpliwości i prowadzić do wniosku, że zostało ono celowo ustalone na tym poziomie, aby umożliwić uzyskanie ubezpieczonej jak najkorzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i później macierzyńskiego. Tym bardziej, że odwołująca w chwili podpisywania umowy o pracę wiedziała o tym, że jest w ciąży, a ojcem dziecka był sam płatnik składek.

Analiza wszystkich powyższych okoliczności prowadzi do wniosku, że ustalona przez strony umowy o pracę płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, została ustalona ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej i w istocie zmierzała do uzyskania wysokich świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w niedalekiej przyszłości od podjęcia zatrudnienia. To skutkuje uznaniem umowy o pracę w omawianym zakresie za nieważną z mocy art. 58 §1 i 3 k.c. Ustalenie wynagrodzenia w przedmiotowej umowie o pracę nastąpiło bowiem z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Koszty składek na ubezpieczenia społeczne były ponoszone przez płatnika składek w dość krótkim okresie, gdy porówna się go do okresu za który przysługują odwołującemu świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Świadczenia zaś w postaci zasiłków musiałyby więc znacznie przewyższyć wniesione składki od tak ustalonej kwoty wynagrodzenia. W tej sytuacji uzgodnienia dotyczące wysokości wynagrodzenia ubezpieczonego, oznaczałby w istocie przerzucenie na ogół osób ponoszenia kosztów składek na ubezpieczenia społeczne od tak ustalonej rażąco wysokiej podstawy wymiaru naruszając zasadę solidaryzmu ubezpieczonych jak i interes publiczny. Takie postępowanie nie zasługuje na aprobatę a co za tym idzie należało uznać je za działania bezprawne z punktu widzenia zasad współzycia społecznego.

To powoduje, że sporna decyzja pozwanego organu rentowego zaskarżona w niniejszym postępowaniu winna zostać uznana za prawidłową. Podstawa wymiaru składek ustalona przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji uwzględnia bowiem rodzaj wykonywanych zadań, nakład świadczonej pracy, posiadane przez odwołującego kwalifikacje.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie i orzekł jak w punkcie I wyroku.

Orzekając kosztach zastępstwa procesowego Sąd kierował się treścią uchwały Sądu Najwyższego w sprawie III Uzp 2/16 z dnia 20.07.2016r. zgodnie z którą w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (obecnie § § rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Z uwagi na to, że podstawa wymiaru składki jest pokrewnym rodzajem sprawy, nie stosuje się ryczału określonego w § 9 ust. 2 w kwocie 180 zł, gdyż ryczałt uwzględnia się jedynie przy przyznawaniu świadczeń. Natomiast w pozostałych przypadkach jest to wynagrodzenie ustalane w oparciu o § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, a więc zależne od wartości przedmiotu sporu. W niniejszej sprawie chodziło o powtarzające świadczenia – jest to roczna wartość różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przyjętym przez strony umowy o pracę, a tym co ustalił organ rentowy (4.000 zł – 1.850 zł = 2.150 zł x 12 miesięcy = 25.800 zł). W tej sytuacji Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015. 1804 ze zm.).

SSO Elżbieta Majewska