

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	stażysta Aneta Beata Stankiewicz-Lauryn

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 października 2014r. w Suwałkach

sprawy **W. A. i E. R.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie

w związku z odwołaniem W. A. i E. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 23 stycznia 2014 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie.**

2. **Zasądza od W. A. i E. R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 200/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 23.01.2014r. stwierdził na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz art. 58 § 2 kc (Dz. U. z 1964r., Nr 16, poz. 93 ze zm.), że:

1. Wykazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 4.600,00 zł za okres od dnia 1.08.2013r. pracownika E. R. zatrudnionej przez W. A. prowadzącą Firmę (...) pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego i jest nieważna z mocy prawa.

2. Podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. R. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1.08.2013r. jest równa kwocie:

– 2013 – 2000 zł

W uzasadnieniu wskazał, że okoliczności dotyczące zatrudnienia przez W. A. córki E. R. wskazywały na uznanie, iż nie mogła ona uzyskać z dniem 1.08.2013r. tak wysokiego wynagrodzenia jak 4.600 zł miesięcznie, mimo wskazanego stanowiska menager- koordynator produkcji. W. A. ostatniego bowiem pracownika zwolniła z dniem 29.10.2011r. i od tej daty nikogo nie przyjęła do pracy. Analiza zaś podstaw wymiaru składek u innych pracowników świadczących pracę w 2010r. i 2011r. wykazała, iż nie przekraczały one kwoty minimalnego wynagrodzenia. Nie stać przy tym było W. A. na tak drogiego pracownika, o czym świadczy bardzo niski dochód w 2013r. tylko 1.604,45 zł. Ponadto W. A. posiada zadłużenie wobec ZUS z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Umową z 17.12.2013r. Zakład rozłożył jej zadłużenie na raty. Termin spłaty ostatniej raty został określony na 12/2017r.

Zważywszy więc na to, że jej córka E. R. zatrudniona przez nią od 6.12.2010r. pracę świadczyła tylko przez około cztery miesiące (pozostałe okresy tj. ok. 3 lata stanowią: wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłki chorobowe, zasiłek macierzyński i urlop wychowawczy) wynagrodzenie z dniem 1.08.2013r. w kwocie 4.600 zł zostało dla niej ustalone w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników systemu, które pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego. E. R. z dniem bowiem 11.11.2013r. Zakład zaczął wypłatę zasiłków chorobowych.

Zakład powołał się w tym względzie na stanowisko Sadu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 27.04.2005r. (II UZP 2/05, OSNP 2005 Nr 21, poz. 338, w której stwierdził dopuszczalność dokonywania przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego i zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 kc). W uchwale tej Sąd Najwyższy (...) sformułował tezę, 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 wzgląd na interes publiczny. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godzinowe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy.

Mając to na uwadze Zakład przyjął jako podstawę wymiaru kwotę wynagrodzenia ustalonego w umowie z 6.12.2010r. w wysokości 2.000 zł miesięcznie.

W odwołaniu od tej decyzji W. A. i E. R. zaskarżyły ją w całości zarzucając jej naruszenie prawa powodujące jej uchylenie, w tym w szczególności wydanie decyzji wbrew obowiązującemu prawu przez:

1. naruszenie art. 18 ust. 1 w zw. z 20 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dz. U. z 2013r. poz. 1442 z późn. zm.) w zw. z art. 58 § 2 kc poprzez błędne ustalenie, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie 4600 zł wynikająca z aneksu do umowy o pracę z dnia 1.08.2013r. za okres pracy od dnia 1.08.2013r. pracownika E. R. zatrudnionej u (...)pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego i jest nieważna z mocy prawa, w sytuacji gdy zakres obowiązków E. R. od dnia zawarcia aneksu został zmieniony i pełniła ona funkcję na odpowiedzialnym stanowisku zarządzającym menager-koordynator produkcji oraz wykonywała szereg innych obowiązków,
2. naruszenie art. 13 kp w zw. z 300 kp poprzez błędne ustalenie, iż pracownik nie ma prawa do godziwego, uczciwego wynagrodzenia za pracę, która jest pracą bardzo odpowiedzialną z uwzględnieniem znacznego nakładu czasu włożonego przez E. R. do jej świadczenia.
3. naruszenie zasad art. 7 w zw. z art. 77 kodeksu postępowania administracyjnego poprzez brak rozważenia i nie przeprowadzenia przez organ wszystkich dowodów wnioskowanych przez stronę postępowania.
4. naruszenie art. 351¹ kc w zw. z art. 13 kp poprzez kwestionowanie ustaleń stosunku prawnego, który zgodnie z przepisami prawa może być ustalony zgodnie z wolą stron przy uwzględnieniu faktycznego nakładu pracy pracownika,

czasu przez niego poświęconego, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności przyjętej przez pracownika, czasu przez niego poświęconego, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności przyjętej przez prawnika

Wywodziły w uzasadnieniu odwołania na potwierdzenie swego stanowiska, że E. R. z dniem 1.08.2013r. podjęła pracę po urlopie wychowawczym na bardzo odpowiedzialnym stanowisku, jest odpowiedzialna za wszystko i ma nienormowany czas pracy, ponadto zastępuje właścicielkę. Pensja zaś ustalona w formie aneksu do umowy jest odpowiednia, a może nawet za niska za pracę którą wykonuje. Wykonywana jest bowiem od poniedziałku do niedzieli, a ponadto pod presją czasu jak i wymagań klienta. Do jej obowiązków należały negocjacje z klientem, prezentacje ofert, pozyskiwanie klientów, działanie marketingowe, prowadzenie dokumentacji księgowej i bankowej. Jej zakres obowiązków był bardzo szeroki i faktycznie wykonywała ona obowiązki za czterech pracowników tj. menagera – koordynatora produkcji, zaopatrzeniowca, kucharza, jak i sprzątaczkę. Skoro pracownik wykonuje, aż tyle obowiązków zgodnie z zasadą przewidzianą w kodeksie pracy winien otrzymywać wynagrodzenie odpowiadające jego pracy, tzw. wynagrodzenie godziwe. Stan zaś fizyczny i okres ciąży w żaden sposób nie przeszkadzał E. R., w świadczeniu pracy na rzecz W. A. tym bardziej, iż pokładała ona wielkie nadzieje, iż w przyszłości to właśnie ona przejmie prowadzenie przedmiotowej działalności gospodarczej. Nie ma też żadnych podstaw i dowodów by twierdzić, iż kobieta w zaawansowanej ciąży nie jest w stanie pracować, a tym bardziej otrzymywać godne wynagrodzenie za świadczoną pracę.

Podkreśliły więc, że wszystkie te okoliczności uzasadniają naruszenie wskazywanych przez nie przez organ rentowy przepisów prawa.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie uzasadniając jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo wskazał, że za zasadnością decyzji przemawia też fakt, że na miejsce E. R. W. A. nie zatrudniła żadnego nowego pracownika. Odnośnie zaś zarzutów naruszenia przepisów kodeksu postępowania administracyjnego podniósł, iż w postępowaniu cywilnym nie są badane kwestie procedury administracyjnej albowiem w tym przedmiocie obowiązuje odrębny tryb postępowania przed organami administracji. Ewentualne wady decyzji administracyjnych spowodowane naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostają poza przedmiotem rozpoznania w postępowaniu cywilnym (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.09.2010r. II UK 98/10: Sąd ubezpieczeń społecznych – jako powszechny – może i powinien uwzględniać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które dyskwalifikują decyzję w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego jako przedmiotu odwołania).

Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:

Odwołania za uzasadnione uznać nie można było.

Nie można było bowiem podzielić stanowiska odwołujących się, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne E. R. ma wynosić 4.600 zł.

Na wstępie wskazać jednak odwołującym się należy, 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. Kwestia tego, że może tak czynić i w odniesieniu do pracodawców publicznych, jak i prywatnych, w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wszystkich sądów jest przesądzona. Tak bowiem wypowiedział się Sąd Najwyższy chociażby i w wyroku z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 (Lex 272549) oraz powołanej uchwale z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05, wskazując, 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 zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak też Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 26.11.1996r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345 oraz w wyroku z dnia 19.05.2009r. III UK 7/09).

Wskazać więc i podkreślić należy za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym na przykład w uzasadnieniu uchwały z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05 (Lex 148238), że autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę podlega 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. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ kc, 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 kp), 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 kc 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.

Należy również 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 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. Taka konstatacja prowadzi do wniosku, iż godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ 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.

Sąd Okręgowy w Suwałkach w pełni takie stanowisko Sądu Najwyższego z racji jego autorytetu akceptuje, zwłaszcza że ma takie same oparcie w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Odpowiada przy tym to stanowisko odnośnie też zarzutu, jakie przepisy prawa zostały naruszone w ustaleniu nadmiernego jako niegodziwego wynagrodzenia odwołującej się E. R..

Z tych też więc wszystkich względów, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne E. R. należało ustalić w wysokości 2000 zł. Nie ma bowiem żadnego uzasadnienia, aby było wyższe jako młodego pracownika (28 lat) bez nie tylko żadnego praktycznie doświadczenia zawodowego w zakresie pracy menagera-koordynatora ale i nie pełniła takiego stanowiska w miejscu pracy. Tak mianowicie wynika z całości zebranego w sprawie materiału dowodowego i okoliczności z nim związanych. Przecież W. A. nikogo rzeczywiście od 29.10.2011r. nie zatrudniła, co w sprawie jest oczywiste, zresztą sama to przyznała. Nie było zatem potrzeby kierowniczego stanowiska menagera-koordynatora do kierowania ludźmi i ich nadzorowania. Od czasu też kiedy E. R. zaczęła pracować w barze, który prowadziła W. A. nic się istotnego nie zmieniło. Jak wynikało z ich twierdzeń posiłki barowe były przygotowywane gdzie indziej, na miejscu robiło się tylko surówki i obierało ziemniaki. Menager takiej zaś pracy nie robi. Przyjąć więc należało, że E. R. po prostu przejęła pracę fizyczną w barze po swojej matce i właśnie tylko w tym zakresie go prowadziła, będąc zwykłym jego pracownikiem, a na okoliczność czego zeznali zawnioskowani świadkowie J. P., B. S., K. D., D. W. i W. D.. Pewnie, że w ramach tej pracy E. R. prezentowała oferty baru i prowadziła negocjacje z klientami o czym zeznali J. P. i D. W., ale takie czynności są robione niejako od ręki i należą one do zwykłych czynności osób obsługujących bar. Nie wymagają one jakiś nadzwyczajnych działań i umiejętności. E. R. nie wykazała natomiast żadnych działań marketingowych i innych działań zarządczych, na które jeszcze powoływała się w toku postępowania prowadzonego przez sam organ rentowy. Żaden świadek na te okoliczności nie zeznał, a same twierdzenia zainteresowanych tu nie wystarczą. Zresztą trudno je tu byłoby podzielić skoro E. R. nie miała pisemnego konkretnego zakresu obowiązków ani nie powoływała się na żadne pełnomocnictwa od matki do załatwiania chociażby spraw finansowych baru. Wręcz

zeznała, że wolała aby dokumentację podpisywała matka jako właścicielka baru. De facto więc E. R. nie ponosiła żadnej odpowiedzialności za sprawy baru. Stąd jej wynagrodzenie za pracę nie może być wysokie, nawet jeżeli pozostawała w barze po godzinach bądź na zamkniętych zamówionych imprezach, co tak akcentowała w swoich zeznaniach. Notabene żadnymi świadkami nie wykazała, że takie imprezy obsługiwała.

W tych więc warunkach i okolicznościach przyjęcie do świadczeń zasiłku chorobowego E. R. podstawy wymiaru składek w kwocie aż 4.600 zł miesięcznie kłóciłoby się z zasadami sprawiedliwości społecznej. Tym bardziej należy tak uważać, że E. R. nie ma doświadczenia zawodowego w pracy, gdyż pracę zaczęła tylko od 6.12.2010r. i po krótkim okresie zatrudnienia była niezdolna do pracy z powodu choroby związanej z ciążą i pobierała: od 19.01.2011r. do 28.01.2011r. od 9.02.2011r. do 19.02.2011r., od 28.02.2011r. do 11.03.2011r. – wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy ze środków pracodawcy, a od 12.03.2011r. do 13.08.2011r. – zasiłek chorobowy z FUS, od 14.08.2011r. do 28.01.2012r. – zasiłek macierzyński z FUS i od 2.03.2012r. do 31.07.2013r. – przebywała na urlopie wychowawczym. Naturalnym natomiast jest, że pracownika najpierw zatrudnia się na okres próby z mniejszym wynagrodzeniem i po jego sprawdzeniu systematycznie zwiększa się jego zakres odpowiedzialności i wynagrodzenie za pracę. Nie czyni się tego zaś tak od razu jak to miało miejsce wobec E. R. przez W. A., a już na pewno nie kiedy pracodawca ma bardzo niski dochód (w 2013r. tylko 1.604.45 zł) i zaległości w spłacie składek na ubezpieczenie społeczne. Twierdzenia w tym względzie W. A., że trzeba było dużo w 2013r. zainwestować aby można było mieć zysk w późniejszym czasie niczego tu nie tłumaczy. Podnosi się przecież wynagrodzenie za pracę kiedy ma się już ten zysk, a nie przed jego uzyskaniem. Wypracowane więc po pewnym czasie wysokiego zysku tłumaczyłoby wypłatę wyższego wynagrodzenia. Tymczasem trzeba zauważyć, że bar, w którym pracowała E. R. zaraz został zamknięty. Po co więc były te inwestycje.

Oceniając zatem te wszystkie okoliczności związane z zatrudnieniem odwołującej się E. R. przez W. A. przyjęć należało, że wynagrodzenie E. R. dalej wynosi jak dotychczas czyli 2.000 zł miesięcznie. Stąd na mocy art. 477¹⁴ § 1 kpc sąd Okręgowy w Suwałkach oddalił odwołanie.

W związku z tym, że W. A. i E. R. przegrały sprawę zobowiązane są na mocy art. 98 § 1 i 3 kpc do zwrotu organowi rentowemu kosztów zastępstwa procesowego, gdyż same reprezentowane przez radcę prawnego tego żądały. Ich wysokość w minimalnej stawce wynosi 60 zł (§11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).

ich/PW