

Sygn. akt III U 928/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2014r. w Suwałkach

sprawy **P. B.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale zainteresowanej E. K.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za E. K.

w związku z odwołaniem P. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 7 listopada 2013 r. znak (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. K. z tytułu zatrudnienia u P. B. na podstawie umowy o pracę od 6 czerwca 2013r. za pełne miesiące w kwocie 2300 (dwa tysiące trzysta) złotych miesięcznie brutto.

2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie.

Sygn. akt III U 928/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 07.11.2013r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., wskazując na 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 (obecnie t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 1442) oraz art. 58 § 2 KC, stwierdził, iż:

1. wskazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie 3.000zł (wynikająca z umowy o pracę) za okres od 06.06.2013r. pracownika E. K., zatrudnionej przez P. B., pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego i jest nieważna z mocy prawa;

2. postawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 06.06.2013r. (za pełne miesiące) jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia 2013r. w wysokości 1.600zł

Z ustaleń organu rentowego wynikało, iż P. B. rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej od 01.05.2013r. Natomiast E. K. została przez niego zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia, od 06.06.2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z następującymi podstawami wymiaru składek:

- za czerwiec 2013r. - 2.500zł;

- za lipiec 2013r. - 1.600zł;

- za sierpień 2013r. - 0zł;

- za wrzesień 2013r. - 0zł.

Za okres od 18.07.2013r. do 19.08.2013r. płatnik w dokumentach rozliczeniowych wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, wypłacone ze środków pracodawcy, zaś od 20.08.2013r. wypłatę zasiłków chorobowych przejął ZUS.

Organ rentowy uznał, iż E. K. z dniem 06.06.2013r. podjęła i świadczyła pracę do dnia zachorowania, czyli do dnia 17.07.2013r. Zastrzeżenia zgłosił, co do podstawy wymiaru, gdyż odbiegała ona znacznie od postawy wskazanej dla prowadzącego działalność P. B., który zadeklarował kwotę 480zł, a także drugiej pracownicy płatnika składek - A. B., która została zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/4 etatu) z wynagrodzeniem 400zł miesięcznie. Wynagrodzenie A. B. zostało więc ustalone proporcjonalnie do wysokości minimalnego wynagrodzenia, które w 2013r. wyniosło 1.600zł miesięcznie.

Ponadto ZUS wskazywał, iż na miejsce nieobecnej E. K. nikt nie został zatrudniony, a jej czynności, jak wynika z wyjaśnień płatnika składek, zostały powierzone A. B., jednak według dokumentacji rozliczeniowej nie doszło do uzyskania przez nią zwiększonego przychodu od 18.07.2013r. Uznał więc, że wynagrodzenie ustalone dla E. K. zostało ustalone w wysokości 3.000zł jedynie w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego. Dlatego organ rentowy jako podstawę wymiaru do naliczenia składek przyjął kwotę minimalnego wynagrodzenia z 2013r. czyli 1.600zł.

Odwołanie od tej decyzji złożył P. B., domagając się jej zmiany. Decyzję ocenił jako uznaniową i nie zgodził się z interpretacją przyjętą przez organ rentowy. Wskazał, iż kwota 3.000zł jest adekwatna do sytuacji ekonomicznej panującej na rynku pracy, a E. K. została zatrudniona, jako osoba z fachowym przygotowaniem. Jako kontrargument dla ustaleń ZUS wskazał, iż w II kwartale 2013r. przeciętne wynagrodzenie wynosiło 3.612,51zł. Co do podstawy wymiaru zgłoszonej przez odwołującego się jako prowadzącego działalność gospodarczą powołał się na fakt, iż przez okres 2 lat od rozpoczęcia jej prowadzenia korzysta z przywileju obniżonej podstawy wymiaru. Zaprzeczył jakoby umowa o pracę zawarta z E. K. była pozorna.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji.

Postanowieniem z dnia 11.12.2013r. do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanej wezwano E. K..

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Odwołanie w części jest uzasadnione, a mianowicie w takiej, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, tj. emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe od dnia 06.06.2013r. dla E. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z P. B. wynosi 2300 zł miesięcznie.

Nie można było bowiem podzielić stanowiska odwołującego się, że ta podstawa wymiaru ma wynosić 3000 zł miesięcznie. Trudno też było podzielić stanowisko organu rentowego, że ma wynosić tylko kwotę minimalnego wynagrodzenia 1.600zł miesięcznie.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. (III UK 7/09), 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 współzycia 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 też i w wyroku z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 (Lex 272549) oraz 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).

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 współzycia 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Sąd Najwyższy w wyroku tym dalej wskazał, że 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.

W sprawie bezspornym było, iż wraz z wraz z wejściem z życie postanowień umowy o pracę, podpisanej przez strony w dniu 01.06.2013r., E. K. od 06.06.2013r. faktycznie rozpoczęła wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku pod nazwą kierownika ds. obsługi klienta. Okoliczność wykonywania samej pracy nie była kwestionowana

przez ZUS, Sąd również nie miał co do tej kwestii wątpliwości, a spór sprowadzał się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez odwołującego się dla zainteresowanej. W zakresie tej podstawy wymiaru składek Sąd podziela argumenty organu rentowego, ale tylko częściowo. Przede wszystkim nie można doprowadzać do sytuacji, iż w wyniku działań kontrolnych naruszona zostanie zasada swobody zawierania umów, która przy kształtowaniu treści stosunku pracy ma istotne znaczenie. Sąd nie może wzbraniać pracodawcy, aby ustalał wynagrodzenie w takiej a nie innej wysokości. Musi tylko mieć na uwadze zasady współżycia społecznego, które w określonych sytuacjach ograniczają tę swobodę umów. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05 autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco nie przenosiła ekwiwalenty jej wkład pracy, a składka w rezultacie nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych.

Z powyższych względów ZUS, jak wyżej wskazano, może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ustalone w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (tak SN w wyroku z dnia 19.05.2009r. sygn. III UK 7/09, LEX 509047).

Trudno więc zgodzić się z wyjaśnieniami odwołującego, iż jako osoba rozpoczynająca prowadzenie działalności gospodarczej właściwie – jak wyjaśnił - bez żadnego głębszego zastanowienia zaproponował nowej pracownicy kwotę 3.000zł tytułem wynagrodzenia. W tym zakresie wskazywał na kwerendę dokonaną za pośrednictwem Internetu, gdzie szukał informacji na temat wysokości zarobków kierowników działów obsługi klienta. Takie wyjaśnienia nie są jednak w tej kwestii wiarygodne, gdyż przede wszystkim odwołujący się musiał wcześniej dokonać kalkulacji, czy będzie go stać na takie koszty na początku działalności. Sąd nie miał dowodów na okoliczność wcześniejszej znajomości zainteresowanej i odwołującego się, czy to z uwagi na koligacje rodzinne czy zwykłą znajomość, jednak nie można uznać za wiarygodne, iż naturalnym jest, aby nowy pracownik tak od razu otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3.000zł. Odwołujący się uznał jego wysokość za coś naturalnego, jednak zdaniem Sądu jest ono zawyżone i pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W tym względzie należy mieć na uwadze sytuację na regionalnym rynku pracy, a doświadczenie życiowe wskazuje, iż nowy pracownik od razu nie może liczyć na tak mimo wszystko dość wysokie wynagrodzenie, tym bardziej w firmie dopiero co rozpoczynającej działalność. Powyższe więc rozważanie kwestii wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia daje podstawy do częściowego uwzględnienia zastrzeżeń organu rentowego.

Nie można jednak znowu zgodzić się z ustaloną przez organ rentowy podstawą wymiaru, przyjętą na poziomie minimalnego wynagrodzenia za 2013r. czyli 1.600zł. Kwota ta zdaje się być przyjętą przez organ rentowy nazbyt minimalistycznie, bez zważania kilku istotnych przesłanek. Jak bowiem wynika z dokumentacji osobowej zainteresowanej przed zatrudnieniem w firmie odwołującego się pracowała w kilku sklepach, na stanowisku sprzedawcy. W tym względzie działała w kilku branżach i uzyskała z pewnością istotne doświadczenie i umiejętności, a dla odwołującego się istotne znaczenie miał dobry kontakt z klientem, co w jego opinii zainteresowana

właściwie realizowała. Zainteresowana jest również i z odpowiednim wykształceniem bo techniczno ekonomicznym i rachunkowym. Obecnie nadal podnosi swoje kwalifikacje i studiuje. Dlatego też nie można przyjmować za organem rentowym, iż przy zatrudnieniu nowego pracownika odpowiednia jest najniższa stawka warunkowana wysokością kwoty minimalnej za dany rok (w tym przypadku 1.600zł). O ile zasadne jest kwestionowane w sprawie niniejszej wynagrodzenia w nadmiernej wysokości o tyle nieuzasadnione pozostaje przyjmowanie najniższego wynagrodzenia, jako podstawy wymiaru, które przyjmuje się do osób młodych i tylko co zaczynających pracę i bez większego wykształcenia. Sąd w tym względzie dokonał głębszych ustaleń i ostatecznie zmienił podstawę wymiaru ustaloną przez ZUS, uśredniając kwotę wynagrodzenia dla zainteresowanej na poziomie 2.300zł brutto.

Mając powyższe na względzie na mocy art. 477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, tj. emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe od dnia 06.06.2013r. dla E. K. z tytułu zawarcia umowy o pracę z P. B. wynosi 2300 zł miesięcznie. Takie będzie bowiem godziwe. W pozostałej części na mocy art. 477¹⁴ §1 kpc odwołanie podlegało oddaleniu.

PW/mt