

Sygn. akt III U 929/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska</b>

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

sprawy **U. G. i A. T.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za U. G.

w związku z odwołaniem U. G. i A. T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 22 października 2013 r. znak (...)

**oddala odwołania.**

Sygn. akt III U 929/13

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22.10.2013r. 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. podana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kwocie 2.5000zł (wynikająca z umowy o pracę) za okres od 20.05.2013r. pracownika U. G. zatrudnionej przez A. T. prowadzącego firmę (...) pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego i jest nieważna z mocy prawa;
2. podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe U. G. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 20.05.2013r. (za pełne miesiące) jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia:  
- 2013r. 1.600zł.

Z ustaleń organu rentowego wynikało, iż A. T. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod nazwą (...) zgłoszoną od 03.08.2010r. i zlikwidowaną z dniem 31.08.2013r. U. G. zaś podjęła zatrudnienie na podstawie umowy o

pracę zawartą z A. T. w charakterze kelnera – barmana od 20.05.2013r. Była to jej pierwsza umowa o pracę i pracowała do 31.08.2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy z podstawą wymiaru składek w kwocie 2.500zł miesięcznie. Za okres od 25.07.2013r. do 26.08.2013r. płatnik w dokumentach rozliczeniowych wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacone ze środków pracodawcy, zaś od 27.08.2013r. wypłatę zasiłków chorobowych przejął organ rentowy. Według dokumentów rozliczeniowych płatnik złożył imienne raporty ZUS z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości:

- maj 2013r. – 1.125zł;
- czerwiec 2013r. – 2.500zł,
- lipiec 2013r. – 1.916.67zł;
- sierpień 2013r. – 836,52zł.

Na podstawie przeprowadzonego postępowania organ rentowy uznał, iż U. G. z dniem 20.05.2013r. podjęła i świadczyła pracę, aż do dnia zachorowania, czyli do 24.07.2013r. Poddana została jednak w wątpliwość wysokość ustalonego wynagrodzenia. Zdaniem organu rentowego wynagrodzenie U. G. w wysokości 2.500zł zostało ustalone w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego i pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego. Dlatego też przyjęto za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia, które w 2013r. wynosiło 1.600zł miesięcznie, odpowiednio przyjęte dla pełnego wymiaru czasu pracy. Taka podstawa podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu do okresu zatrudnienia w danym miesiącu.

Odwołane od tej decyzji złożył A. T. oraz U. G..

A. T. domagał się jej zmiany, zarzucając organowi rentowemu niewyjaśnienie w całości stanu faktycznego, błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i wydanie rozstrzygnięcia niezgodnego z rzeczywistym stanem rzeczy. Uważał, że została wydana z naruszeniem art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 1442) poprzez bezpodstawne przyjęcie, od dnia 20.05.2013r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych w wysokości równej kwocie minimalnego wynagrodzenia wynoszącego 1.600zł, zamiast wynagrodzenia wynikającego z zawartej umowy o pracę w kwocie 2.500zł wbrew zakresowi pojęciowemu przychodu zdefiniowanemu w powołanej ustawie, stanowiącej iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Twierdził, iż co do przyznania U. G. zdaniem ZUS-u zbyt wygórowanego wynagrodzenia, nie zostały w tym względzie przedstawione kryteria jakie zastosowano przy formułowaniu takiej oceny. Dowody też zgromadzone przez ZUS zostały ocenione w sposób dowolny. Ponadto zarzucił naruszenie przepisu art. 58 §2 KC, gdyż podnoszenie nieważności czynności prawnej z powodu sprzeczności jej treści lub celu z zasadami współzycia społecznego nie może polegać na powołaniu się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz wymaga wskazania, jaka konkretna zasada współzycia społecznego została naruszona.

W odwołaniu od powyższej decyzji U. G. również domagała się jej zmiany. Jej zdaniem rozstrzygnięcie niniejszej sprawy powinno opierać się na porównaniu wynagrodzenia ustalonego przez strony na podstawie umowy o pracę, z przychodem w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Rzeczywiście bowiem otrzymywała wynagrodzenie, którego podstawę wymiaru stanowiła kwota określona umową czyli 2.500zł. Wynagrodzenie na tym poziomie jest adekwatne do pracy na stanowisku kelnera – barmana. Natomiast przyjęte przez ZUS minimalne wynagrodzenie należne jest każdemu zatrudnionemu bez względu na jego wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności. Ocena organu rentowego zmierzająca do zdeprecjonowania pracy na stanowisku kelner – barman, za minimalnym wynagrodzeniem nie ma oparcia w doświadczeniu życiowym i specyfice tego zawodu.

W odpowiedziach na oba odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podtrzymał podstaw skarżonej decyzji.

Postanowieniem z dnia 17.12.2013r. obie sprawy połączono do wspólnego rozpoznania z uwagi na tożsamość faktyczną i prawną.

**Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje :**

***Odwołań za zasadnych nie można uznać było.***

Nie można bowiem podzielić stanowiska odwołujących, jakoby wynagrodzenie U. G., stanowiące podstawę wymiaru składek, było niewygórowane.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. III UK 7/09 (LEX 509047), 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 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 (LEX 148238), 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, 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. 353<sup>1</sup> 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.

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. 353<sup>1</sup> 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 wejściem w życie postanowień umowy o pracę, podpisanej przez strony w dniu 20.05.2013r., U. G. faktycznie rozpoczęła wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku kelner - barman. Okoliczność wykonywania samej pracy nie była kwestionowana przez ZUS, Sąd również nie miał co do tej kwestii wątpliwości, pomimo braku zakresów obowiązków. Natomiast spór sprowadzał się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez odwołującego się dla odwołującej. W zakresie tej podstawy wymiaru składek Sąd podziela argumenty organu rentowego.

Trzeba podnieść, że owszem 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 współzycia 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 współzycia 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 ekwiwalentu jej wkładu pracy, a składka w rezultacie nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

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 współzycia społecznego (tak SN w wyroku z dnia 19.05.2009r. sygn. III UK 7/09, LEX 509047).

Trudno więc zgodzić się ze stanowiskiem odwołującego, iż z uwagi na konieczność nałożenia na jedną osobę wszystkich obowiązków jakie wykonywał w prowadzonym przez niego pubie uzasadnia przyznanie pracownikowi na stanowisku kelner – barman wynagrodzenia na poziomie 2.500zł. Przeczy temu materiał dowody zgromadzony w sprawie, zwłaszcza analiza akt osobowych, pracowników, których odwołujący zatrudnił w latach 2011-2012 na stanowisku kelner - barman, gdyż w 2013r. odwołująca była jedynym pracownikiem zatrudnionym przez odwołującego. W styczniu 2011r. odwołujący nikogo nie zatrudnił, w lutym 2011r. zatrudnił A. D., od marca do sierpnia 2011r. zatrudnił A. D., E. M. i M. P., we wrześniu A. D. i M. P. i od października 2011r. do grudnia 2012r. tylko M. P.. Wszystkie te pracownice pracowały w wymiarze 1/2 etatu i były zatrudniane na umowy okresowe (z każdą z nich zawarto jedną umowę na czas określony, ulegały rozwiązaniu w związku z upływem okresy na jaki zostały zawarte). Wśród dostarczonych przez odwołującego akt pracowników znajdują się również akta osobowe D. M., który był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu od 01.10.2011r. do 31.12.2012r. ale na stanowisku robotnika ogólnobudowlanego. Następnie przez okres od stycznia do połowy maja 2013r., odwołujący nie zatrudnił nikogo na stanowisku kelnera – barmana, by od 20.05.2013r. zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony odwołującą się. W tym zakresie wskazywał na konieczność powierzenia wszystkich obowiązków, które musiał dotychczas wykonywać samodzielnie, z uwagi na zaangażowanie się w inną działalność, którą prowadził w tym czasie. Osoba, która została zatrudniona na stanowisku kelnera – barmana została odwołująca. W toku procesu ustalono, iż strony łączyła bliższa znajomość, bowiem odwołująca jest matką dziecka odwołującego. Okoliczność ta nie miała decydującego znaczenia

przy rozstrzygnięciu w sprawie niemniej nie można było pomijać, iż przy zawarciu z odwołującą się umowy o pracę w tak nietypowej dla dotychczasowej działalności odwołującego formie (umowa bezterminowa i na pełen etat), jak to miało miejsce w dniu 20.05.2013r., decydowały nie tylko predyspozycje związane z doświadczeniem i umiejętnościami odwołującej ale również uwarunkowania osobiste. Nie można uznać za naturalne i niepozostawiające żadnych uzasadnionych wątpliwości, aby nowy, młody i niedoświadczony pracownik tak od razu otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.500zł. Odwołujący się uznał taką wysokość wynagrodzenia za coś naturalnego, jednak zdaniem Sądu jest ono zawyżone i pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Ponadto wątpliwym jest, aby sam odwołujący się też tak uważał, mając na względzie choćby wysokość wynagrodzenia przyznawanego dotychczas zatrudnianym pracownikom. Dobrym przykładem jest osoba M. P., która co prawda pracowała w wymiarze 1/2 etatu, ale nie otrzymywała połowy stawki zaproponowanej odwołującej, a jedynie 1/2 minimalnego wynagrodzenia. Podkreślić należy również, iż pracownica ta samodzielnie pracowała przez okres od października 2011r. do grudnia 2012r. na stanowisku zajmowanym przez odwołującą, czyli kelner - barman.

W rozważanym przez Sąd względzie należy mieć również na uwadze sytuację na regionalnym rynku pracy, a doświadczenie życiowe wskazuje, iż nowy i młody, jak to ma miejsce w przypadku odwołującej, pracownik od razu nie może liczyć na tak mimo wszystko dość wysokie wynagrodzenie. Ponadto wątpliwe jest aby odwołująca się dysponowała jakimkolwiek poważniejszym doświadczeniem w pracy na stanowisku kelnera-barman, zważywszy, iż jak sama wskazywała to na niej miał spocząć cały ciężar prowadzenia pubu. Wiąże się to zaś nie tylko z obsługą klientów, ale również zamówieniami czy przyjęciem towaru i ogólną organizacją działania pubu.

Z tych też wszystkich względów Sąd doszedł do przekonania, iż zarówno ustalenia poczynione przed organem rentowym jak i uzupełnione w toku niniejszego postępowania sankcjonują decyzję o zmniejszeniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Suwałkach, na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc, oddalił oba odwołania.

mt