

Sygn. akt III U 204/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 sierpnia 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. sąd. Izabela Anna Chilińska</b>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 sierpnia 2014r. w Suwałkach

sprawy **J. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) S.C. M. P., J. M., M. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) S.C. M. P., J. M. oraz I. P.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za I. P.

w związku z odwołaniem J. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) S.C. M. P., J. M., M. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) S.C. M. P., J. M. oraz I. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 27 stycznia 2014 r. znak (...)

**oddala odwołania.**

Sygn. akt III U 204/14

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 27.01.2014r. powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 20 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe I. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Biuro (...) s.c. M. P., J. M. w okresie:

- od 11.09.2012r. do 31.12.2012r. stanowi kwota równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2012r. – tj. 1500 zł;

- od 1.01.2013r. do 31.12.2013r. stanowi kwota równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2013r. – tj. 1600 zł;

- od 1.01.2014r. stanowi kwota równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2014r. – tj. 1680 zł.

W uzasadnieniu wskazał, że zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt. 3 powołanej ustawy Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących ustalenia wymiaru składek i ich poboru.

Na podstawie więc analizy dokumentów zewidencjonowanych w Zakładzie ustalił, że I. P. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 11.09.2012r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu. Od 11.09.2012r. do 30.09.2012r. miesięcznie jej wynagrodzenie stanowiło kwotę 1500 zł, a od 1.10.2012r. do 30.9.2013r. miesięczne wynagrodzenie stanowiło kwotę 12.000 zł. I. P. od 2.01.2013r. była jednak niezdolna do świadczenia pracy za okres od 4.02.2013r. do 29.05.2013r. i wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego, a od 30.05.2013r. o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Krótki zatem okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem niezdolności do pracy i wysokie wynagrodzenie wpływające na wysokość świadczenia z pracowniczego ubezpieczenia społecznego świadczy, że wysokość wynagrodzenia I. P. została ustalona wyłącznie w celu umożliwienia wysokości świadczeń przysługujących z tytułu chorób. Za powyższym przemawia przede wszystkim okoliczność, że od dnia 2.01.2013r. ubezpieczona jest niezdolna do pracy, a także wyraźna dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem I. P., a innym pracownikiem zatrudnionym w takim samym wymiarze czasu pracy, która w kontekście powstania niezdolności do pracy krótko po nawiązaniu stosunku pracy, a w konsekwencji roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego wskazuje na jednoznaczne działanie zmierzające do uzyskania wysokich świadczeń z tytułu choroby.

Zdaniem Zakładu nie bez znaczenia jest fakt, że wspólnicy spółki w złożonym zeznaniu podatkowym o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) osiągnęli w 2012r. stratę. W takich realiach finansowych nie można zakładać, że spółka będzie dysponować środkami na comiesięczną wypłatę wynagrodzenia dla I. P..

Przeciwko takiej ocenie nie może świadczyć fakt, iż aneks do umowy z dnia 1.10.2012r. zmieniał rodzaj umówionej pracy ze stanowiska księgowa na stanowisko księgowa – analityk wdrożeniowy. Zwłaszcza należy tak uważać, że do zatrudnienia I. P. doszło na podstawie umowy pomiędzy Urzędem Pracy w E., a Biurem (...) s.c., M. P., J. M. w sprawie refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy – księgowa dla skierowanej przez (...) Urząd Pracy w E. osoby bezrobotnej oraz zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej przez okres 24 miesięcy.

Zakład powołał się przy tym na stanowisko Sadu Najwyższego w sprawie II UZP 2/05, w którym wskazał, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzające do obejścia prawa – art. 58 kc. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy 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 odwołaniu od tej decyzji M. P. i J. M. oraz I. P. zaskarżyli ją w całości. Zarzucili jej:

1. niepodanie pełnej podstawy prawnej dla wydania decyzji stwierdzającej przyjęcie odmiennej od zadeklarowanej przez płatnika, podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,
2. niedołożeniu przez organ wszelkich starań prowadzących do pełnego i rzetelnego ustalenia stanu faktycznej, umożliwiającego rozstrzygnięcie sprawy,
3. dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, poprzez przyjęcie pomimo braku dowodów, iż umowa o pracę zawarta z powódką na takich warunkach miała na celu obejście prawa,
4. naruszenie zasady pogłębiania zaufania do władzy publicznej, polegające na braku rzetelności w działaniu organu oraz zamieszczeniu w uzasadnieniu skarżonej decyzji niejasnego sformułowania: „wysokość wynagrodzenia I. P. została ustalona wyłącznie w celu umożliwienia wysokości świadczeń przysługujących z tytułu choroby.

Wnosili o uchylenie zaskarżonej decyzji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia organowi I instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonej decyzji w całości i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy.

W uzasadnieniu wskazali, że analiza przytoczonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych przepisów może budzić poważne wątpliwości co do kompletności podstawy prawnej, która mogłaby uzasadniać wydanie decyzji ustalającej za podstawę wymiaru składek kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, dla osoby, której miesięczna pensja kształtuje się na poziomie 12 tysięcy złotych, co powinno skutkować stwierdzeniem nieważności decyzji.

Dalej podnieśli, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wziął pod należytą uwagę dostarczonych przez niech dokumentów i nie wezwał do złożenia przez nich kolejnych wyjaśnień w celu kompleksowego wyjaśnienia sprawy. Nie skorzystał też z kontroli miejsca pracy, co spowodowało nieobiektywne ustalenie stanu faktycznego poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny zgromadzonych dowodów.

Wywodzili, że nic nie wskazywało na to, żeby w dniu zawierania umowy, jej strony przewidziały zdarzenia z przyszłości i widziały, że stan zdrowia I. P. ulegnie zmianie, co może spowodować konieczność pobierania zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. W dniu bowiem przyjmowania I. P. do pracy, jej stan zdrowia był jak najbardziej poprawny, co potwierdza zaświadczenie lekarskie, w którego posiadaniu jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. I. P. w dniu podejmowania pracy nie wiedziała też o tym, że za jakiś czas zajdzie w ciążę i żaden z zebranych przez organ dowodów nie potwierdza jego teorii i takiej wiedzy I. P. i jej pracodawcy. Co najmniej dziwnym wydaje się więc wysuwanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych podejrzeń o chęć obejścia prawa i uzyskania prawa do zasiłku.

Co do dysproporcji pomiędzy zarobkami I. P., a innymi pracownikami biura to wskazali, że I. P. miała znacznie szerszy zakres obowiązków niż Ci inni pracownicy. Stanowisko, które zajmowała wymagało znacznie wyższych kompetencji, które ona posiadała.

Żadne zaś przepisy nie przewidują obowiązku zrównania poziomu wynagrodzeń w jednym miejscu pracy dla osób wykonujących różniące się od siebie czynności. Przyjęcie takiego założenia stałoby z pewnością w sprzeczności z przepisami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej jak również Kodeksu Pracy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację z zaskarżonej decyzji.

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

**Odwołania za uzasadnionego uznać nie można było.**

Rozpoczynając rozważania w niniejszej sprawie wskazać należy, że organ rentowy jest uprawniony do ingerowania w ustalenia wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i powołane w decyzji przepisy w pełni dają do tego postawę. Zagadnienie to jest częścią problemu z zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Stanowisko Sądu wyrażone w tym przedmiocie będzie zarazem stanowilo odpowiedź na zarzut odwołującego, który wskazywał, iż w zakresie umów o pracę pracodawca i pracownik mają pełną swobodę kształtowania tego stosunku wynikającą z art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 300 kp. Wskazać trzeba tu na dwie kwestie, po pierwsze, czy dopuszczalne jest ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 kc, i po drugie, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współżycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Z art. 18 kp wynika, iż jest dopuszczalne umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie, gdyż wskazany przepis ma charakter gwarancyjny i określa tylko minimum praw pracownika. Stając jednak należy na stanowisku wyrażonym powołaną przez ZUS uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05 (OSNP 2005/21/338) i powtórzyć za nią, iż 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> 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.

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 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie 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. Taki stan rzeczy jednocześnie wynika z wyroku Sądu Najwyższego powołanej wyżej uchwały, którą Sąd Okręgowy w pełni akceptuje.

Prowadzi on do wniosku, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zaś ocena tego wynagrodzenia powinna być dokonywana również przez pryzmat art. 58 kc.

W realiach niniejszej sprawy I. P. niewątpliwie podpisała aneks do umowy o pracę, mocą którego zmieniono jej charakter pracy z księgowego tylko na księgowego - analityka wdrożeniowego oraz wysokość wynagrodzenia z kwoty 1.500 zł miesięcznie na kwotę 12.000 zł miesięcznie. Stosownie do powołanego stanowiska Sądu Najwyższego, podzielanego przez Sąd orzekający nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika należy w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenić jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Należy mianowicie mieć na względzie, że zmiana stanowiska i wynagrodzenia I. P. nastąpiła wówczas, kiedy to jak wskazują na to okoliczności sprawy, mogła już wiedzieć, że jest w ciąży. Niespełna przecież po trzech miesiącach później poszła na zwolnienie lekarskie z powodu powikłań zdrowotnych związanych z ciążą. Owszem ona sama, jak twierdzi, była zajęciem w ciąży zaskoczona - gdyż wiele lat leczyła się bezskutecznie na bezpłodność, co potwierdza dokumentacja medyczna, jednak takim twierdzeniem nie można dać wiary z uwagi na oczywiste okoliczności tego dotyczące. Takiej oceny nie mogą też zmienić i twierdzenia odwołujących się M. P. i J. M.. M. P. jest bowiem mężem I. P., a J. M. jego współniczką i zawsze będą mieli interes w popieraniu twierdzeń I. P.. Podobnie ocenić też należy i zeznania w tym względzie świadków A. M. i W. S., które wspomniały o zaskoczeniu I. P. zajściem w ciążę. A. M. jest bowiem dobrą znajomą małżonków P., a W. S. pracownikiem spółki cywilnej (...). Poza tym wszyscy mogli wiedzieć tylko tyle ile im mogła przekazać I. P. z uwagi na szczególnie i intymnie związane z tym okoliczności. W ocenie zatem Sądu zawarcie aneksu do umowy o pracę miało na celu wyłącznie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i porodem, a dotyczyło zasiłków chorobowych i macierzyńskiego. W niniejszej sprawie nie można bowiem pominąć stosunków faktycznych łączących strony. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela zapatrywanie wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.09.2003r., sygn. akt II UK 41/03 ( OSNP 2004/11/199), który wskazał, iż stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki do podjęcia takiego zatrudnienia oraz, że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. W niniejszej sprawie rzeczą

może nieistotną jest analiza, czy odwołująca rzeczywiście świadczyła pracę, albowiem taka okoliczność jest istotna w postępowaniu o stwierdzenie pozorności samej umowy o pracę. Jednakże stosunki rodzinne odwołujących nie mogą pozostać bez wpływu na ocenę pozorności samego aneksu do umowy o pracę. Należy mieć na względzie, iż ocena stosunku pracy przez pryzmat art. 58 kc, w niniejszej sprawie powinna brać również pod uwagę, że aneks I. P. podpisała ze spółką cywilną, której głównym udziałowcem jest jej mąż, a pozostali pracownicy spółki cywilnej cały czas otrzymują wynagrodzenia w wysokości minimalnej płacy, co w sprawie pozostaje poza sporem.

Z powyższych względów jakiegokolwiek więc twierdzenia odwołujących się, że zmienione na wyższe wynagrodzenie I. P. uzasadnione było potrzebami płatnika, które należy rozważać w perspektywie daleko idących planów rozszerzenia zakresu prowadzonej przez wspólników spółki (...)s.c. M. P., J. M. działalności gospodarczej w szczególności w zakresie świadczenia usług pełnej księgowości, nie mają znaczenia w sprawie. O tych planach rozszerzenia zakresu prowadzonej działalności i aktywnego uczestnictwa w tym szeroko wywodzili odwołujący się i zeznający w sprawie wskazani wyżej świadkowie, zwłaszcza W. S., jednakże były to tylko plany, które nie ziściły się. Okoliczność zaś, że nie ziściły się w głównej mierze dlatego, gdyż I. P. poszła na zwolnienie lekarskie i nie mogła kontynuować rozmów z kontrahentami, jest dalece wątpliwa, skoro wspólnikiem spółki i głównym udziałowcem jest jej mąż. W każdym razie okoliczność, że I. P. miała pozyskać nowych kontrahentów i później prowadzić jako pracownik spółki sprawy księgowe, wcale nie usprawiedliwia od razu wysokiego wynagrodzenia w kwocie aż 12.000 zł miesięcznie. Tak przecież wysokie wynagrodzenie byłoby wówczas usprawiedliwione gdyby ci nowi kontrahenci dający znaczne dochody spółce zostali rzeczywiście pozyskani i I. P. prowadziła dla nich pełną księgowość, gdyż ta dopiero – jak wynikało z twierdzeń odwołujących się – dawałaby te znaczne dochody spółce. Tymczasem jak wnika z twierdzeń odwołujących się wspólników spółka za 2012r. poniosła straty w swojej działalności. Nie miała więc nawet środków na wypłatę cały czas I. P. tak wysokiego wynagrodzenia. Nie sposób przy tym nie zauważyć, co słusznie podniósł organ rentowy, że do zatrudnienia I. P. doszło na podstawie umowy pomiędzy Urzędem Pracy w E., a spółką odwołujących się M. P. i J. M. w sprawie refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy – księgowa dla skierowanej przez (...) Urząd Pracy w E. osoby bezrobotnej oraz zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej przez okres 24 miesięcy. Gdyby więc zatrudnienie I. P., jak wywodzili odwołujący się, było tak korzystne, zatrudniona byłaby bez pośrednictwa Urzędu Pracy od razu z wynagrodzeniem 12.000 zł miesięcznie. Wszakże I. P. i M. P. będąc we wspólnym pożyciu małżeńskim musieliby o tym rozmawiać i wziąć to pod uwagę.

W ocenie Sądu organ rentowy zasadnie więc powołał się na treść art. 58 kc. Określone w aneksie wynagrodzenie należało uznać jako rażąco wysokie. Strony umowy dążyły do tego, by I. P. otrzymała wyższe świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu choroby i macierzyństwa. Naruszyły w ten sposób zasady współżycia społecznego, a szczególnie zasadę moralności poprzez uzyskanie nieuzasadnionej wysokości świadczenia. Czynność więc polegająca na określeniu w aneksie wynagrodzenia w kwocie 12.000 zł jest nieważna. Pozostaje tylko w mocy sama umowa o pracę.

Za taką oceną przemawia w sprawie i okoliczność, że I. P. po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim ma wynagrodzenie, jak sama przyznała, równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Trzy zatem nowe umowy zawarte przez spółkę z kontrahentami w okresie świadczenia pracy przez I. P., jakie zostały przedstawione sądowi w toku postępowania, nie mogły znacząco wpłynąć na wyższe dochody spółki, które powodowałyby i wyższe wynagrodzenie I. P..

Mając więc to wszystko na uwadze, Sąd Okręgowy w Suwałkach na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc, oddalił odwołanie jako bezzasadne.

ich/PW