

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Mirosław Kowalewski
Protokolant:	stażysta Sylwia Zarzecka Balcer

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 maja 2018r. w Suwałkach

sprawy **M. P.**

przy udziale zainteresowanej A. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie

w związku z odwołaniem M. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 27 października 2017 r. znak (...)

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż ustala, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. P. z tytułu zatrudnienia za pełne miesiące wynosi 3800 (trzy tysiące osiemset) złotych miesięcznie;**
- 2. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz M. P. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

UZASADNIENIE

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. z dnia 27 października 2017r. stwierdzono, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne M. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. Z. od dnia 17 maja 2017r. wynosi 2000 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu ZUS wskazał, iż zawarta umowa o pracę na stanowisku kosmetyczki, z wynagrodzeniem wynoszącym 3800 zł miesięcznie jest nieważna z mocy prawa jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a jej celem było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego – art. 58 kc.

W odwołaniu od tej decyzji wnioskodawczyni M. P. domagała się jej zmiany poprzez uznanie, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne odwołującej podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. Z. od dnia 17 maja 2017r. wynosi 3800 zł miesięcznie.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. wnosił o oddalenie odwołania. Podtrzymał podstawy zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił:

Płatnik składek A. Z. od dnia 17 grudnia 2012r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmę (...). Zatrudniała pracownice na podstawie umów zlecenia, które to umowy przewidywały stawki godzinowe w minimalnej wysokości.

Począwszy od września 2016r. siedziba firmy zawiadywanej przez A. Z. została przeniesiona i w dalszym ciągu specjalizując się w zakresie stylizacji i usług kosmetycznych, funkcjonuje pod obecnym adresem: S. ulica (...).

Od tej daty nastąpił rozwój firmy co spowodowało, że A. Z. zdecydowała się na poszukiwanie nowych pracowników. Tę decyzję dodatkowo wymusiła sytuacja zdrowotna płatnika składek, która po przebyciu zabiegu operacyjnym kręgosłupa nie była zdolna do pracy i potrzebowała pomocy w dalszym prowadzeniu dotychczasowej działalności. W tym celu płatnik składek zamieszczała stosowne ogłoszenia na portalach społecznościowych i facebooku.

W odpowiedzi na jedno z tych ogłoszeń w kwietniu 2017r. do A. Z. zgłosiła się wnioskodawczyni. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej wnioskodawczyni przedstawiła płatnikowi składek swoje CV oraz zapoznała A. Z. z „galerią prac”, a mianowicie fotografii stylizacji i makijaży, które uprzednio wykonywała. Przebieg rozmowy kwalifikacyjnej, a zwłaszcza posiadane przez skarżącą kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz zapewnienie, że jej ewentualne zatrudnienie przysporzy firmie nowych klientów, spowodowały, iż M. P. zrobiła na płatniku składek bardzo dobre wrażenie. Skłoniło to A. Z. do zaproponowania odwołującej zawarcie umowy o pracę z miesięcznym wynagrodzeniem, które w wyniku negocjacji stron zostało uzgodnione na poziomie 3800 zł brutto miesięcznie. M. P. tę propozycję przyjęła.

Wnioskodawczyni M. P. legitymuje się wykształceniem wyższym - ukończyła Wyższą Szkołę (...) w B.. W roku 2015 posiadała status osoby bezrobotnej. Uprzednio od 3 marca 2014r. do 3 marca 2015r. wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, w dziedzinie kosmetologii.

W dniu 17 maja 2017r. wnioskodawczyni zawarła z A. Z. prowadzącą firmę (...) umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kosmetyka w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem wynoszącym 3800 zł brutto miesięcznie. Miejszem świadczenia pracy była siedziba firmy (...), na ulicy (...) w S.. Do najważniejszych pracowniczych obowiązków wnioskodawczyni należało wykonywanie wszystkich zabiegów pielęgnacyjnych i usług kosmetycznych pozostających w ofercie firmy prowadzonej przez A. Z.. W dacie zawierania umowy o pracę jej strony nie wiedziały, że M. P. jest w ciąży. Termin porodu wyznaczono odwołującej na grudzień 2017r., a od 16 sierpnia 2017r. skarżąca zaprzestała świadczenia pracy, z uwagi na przebywanie na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą. Podczas nieobecności wnioskodawczyni w pracy spowodowanej wykorzystywaniem zwolnień lekarskich powierzone jej pracownicze obowiązki wykonywały nowozatrudnione osoby, zgłoszone do ubezpieczeń, jako zleceniobiorcy, z wynagrodzeniem w minimalnej stawce godzinowej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy, a także zeznań stron.

Sąd zważył:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Mając na uwadze treść art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 18 ust. 1, art. 46 i art. 83 ustawy z dnia 18 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U z 2016 r. poz. 963 ze zm.), a także art. 18 § 1 i art.78 KP oraz art. 58 § 1 i § 3, KC uznać należy, że całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje na to, iż postanowienia dotyczące wysokości wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę zawartej przez M. P. z A. Z. ustalonego na kwotę 3800 zł brutto, nie były sprzeczne z prawem i z zasadami współżycia społecznego w myśl art.

58 KC w zw. z art. 300 KP, lecz zdaniem Sądu były adekwatne do zakresu powierzonych obowiązków i świadczonej przez wnioskodawczynię pracy.

Wynegocjowane przez strony umowy o pracę porozumienie w zakresie ustalonej w tej umowie wysokości wynagrodzenia nie mogło być uznane za zmierzające do obejścia prawa, ponieważ chęć uzyskania uprawnień wynikających z ubezpieczenia społecznego nie jest celem zakazanym przez ustawę. Przy tym wysokość ustalonego wynagrodzenia wynikała z szerszego zakresu obowiązków pracowniczych powierzonych wnioskodawczyni, w porównaniu z pozostałymi zatrudnianymi przez płatnika składek pracownikami. Przedmiot sporu w niniejszej sprawie dotyczył wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 17 maja 2017r.

Organ rentowy wskazał bowiem, że nie kwestionuje samego faktu wykonywania pracy przez wnioskodawczynię na rzecz pracodawcy w okresie od 17 maja 2017r., a jedynie podważa zasadność nadmiernego podwyższenia jej wynagrodzenia.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy pozostaje istotna na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, albowiem ustalanie wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, o której zdecydował organ rentowy w zaskarżonej decyzji, oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.). Zgodnie z tymi przepisami, 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 (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - t.j. Dz.U z 2016r. poz. 2032 ze zm.).

Równocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne (art. 58 KC), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może na tej podstawie 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 (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/2005, OSNP 2005 r. Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/2007 i z dnia 19 września 2007r., III UK 30/2007). W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organowi rentowemu przysługuje kompetencja do badania nie tylko tytułu zawarcia umowy o pracę, ale i ważności jej poszczególnych postanowień w ramach obowiązującej go procedury. W przedmiotowej uchwale Sąd Najwyższy podkreślił, że godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 KP) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje 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 zatem budzić wątpliwości. Oczywistym jest tym samym, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 KC w zw. z art. 300 KP).

Oceniając w takim kontekście wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy - tak jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13) - należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego.

W ocenie Sądu wzorzec godziwego wynagrodzenia (art. 13 i art. 78 § 1 KP), który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych,

będzie uwzględniał również takie czynniki, jak zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając godziwość wynagrodzenia należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy działania stron.

Przenosząc powyższe wywody na grunt niniejszej sprawy nie sposób podzielić stanowiska organu rentowego wyrażonego w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, bowiem wysokość ustalonego w umowie wynagrodzenia odpowiadała zdaniem Sądu wyżej wskazanemu wzorcowi wynagrodzenia godziwego.

Ocena zebranych w sprawie dowodów wskazuje, iż M. P. była gruntownie przygotowana, do pracy w firmie (...), albowiem posiadała odpowiednie wykształcenie, a nadto wcześniej już pracowała w zawodzie kosmetyka, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Potrafiła też przedstawiając płatnikowi składek swoje CV oraz galerię uprzednio wykonanych prac, w przekonujący i rzetelny sposób unaocznic przysłusze pracodawcy swoją przydatność do pracy w firmie (...).

Wprawdzie u tego samego pracodawcy pozostawały w zatrudnieniu na podstawie umów cywilno-prawnych inne osoby wykonujące czynności kosmetyczki, jednakże obowiązki pracownicze skarżącej świadczącej pracę jako kosmetyk były daleko większe od powierzonych kosmetyczkom. Odwołująca przy tym w przeciwieństwie do pozostałych zatrudnionych, legitymowała się wykształceniem wyższym, a z racji wcześniej prowadzonej działalności gospodarczej dysponowała też profesjonalnym doświadczeniem zawodowym. Zwłaszcza te ostatnie kwestie są wyjątkowe w rozpoznawanej sprawie i mają szczególną doniosłość dla oceny godziwości wynagrodzenia przewidzianego umową o pracę wiążącą wnioskodawczynię z A. Z.. Przypomnieć bowiem należy, iż głównym motywem determinującym zaakceptowanie przez płatnika składek wysokości umówionego wynagrodzenia za pracę należnego wnioskodawczyni, były właśnie profesjonalizm i doświadczenie zawodowe odwołującej, jak również troska długotrwale z powodu choroby niezdolnej do pracy A. Z., o prawidłowe funkcjonowanie zawiadywanej przez nią firmy (...). O tym, że właśnie takimi motywami kierowała się A. Z., wymownie świadczą wiarygodne zeznania płatnika składek składane w toku rozprawy sądowej, jak i podczas postępowania kontrolnego prowadzonego przez ZUS. Natomiast skoro stronom kwestionowanej przez organ rentowy umowy o pracę (w zakresie przewidzianej w niej wysokości wynagrodzenia), w dacie jej zawierania nie było wiadomym, iż wnioskodawczyni jest w ciąży, to zarówno skarżąca, jak i płatnik składek nie mogli przewidzieć, iż w stosunkowo niedługim czasie po jej zawarciu, zaistnieje konieczność przejścia na zwolnienie lekarskie M. P., w związku z ciążą skarżącej.

Nie można też zgodzić się z argumentacją organu rentowego odnoszącą się do porównania wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni do poziomu zarobków osiągniętych przez pracownice zatrudnione na podstawie umów zlecenia, które przewidywały stawki godzinowe, w minimalnej wysokości.

Wskazać bowiem należy, iż najniższe obowiązujące wynagrodzenie nie jest już standardem w realiach obecnego rynku pracy, zwłaszcza w sytuacji wnioskodawczyni, która legitymowała się zawodowym doświadczeniem, skutecznie realizowała powierzone obowiązki i dobrze była oceniana przez pracodawcę. Zatem to z woli obu stron stosunku pracy wynagrodzenie skarżącej było wyższe niż wynagrodzenie osiągnięte przez pozostałe pracownice zatrudniane przez płatnika składek.

Z tego też względu, opierając się na wzorcu godziwego wynagrodzenia oraz na okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy - w ocenie Sądu - za odpowiednie i adekwatne jako podstawa wymiaru składek uznać należało wynagrodzenie na poziomie 3800 zł.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji na zasadzie art. 477¹⁴ § 2 KPC.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).