

Sygn. akt III U 635/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2020r.

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 5 listopada 2020r. w Suwałkach

sprawy **D. P. i E. P.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie

w związku z odwołaniem D. P. i E. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 12 sierpnia 2020 r. znak (...) - (...) nr dec. (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w pkt. II w ten sposób, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla pracownika E. P. z tytułu zatrudnienia ustala za pełne miesiące na kwotę (...) złotych brutto;**
- znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami.**

Sygn. akt III U 635/20

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12.08.2020r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.) oraz art. 58 § 2 kc stwierdził, że: E. P.:

- podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowym) od 01.01.2020r. z tytułu zatrudnienia u D. P.;
- podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla pracownika E. P. z tytułu zatrudnienia za pełne miesiące wynosi (...)zł miesięcznie.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o sus, obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) podlegają

osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 18 ust. 1 ustawy o sus).

Z analizy dokumentacji znajdującej się na koncie ubezpieczonej E. P. przeprowadzonej przez organ rentowy wynikało, iż została ona zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 01.01.2020r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u D. P.. W raportach rozliczeniowych została wykazana podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w kwotach: (...)miesięcznie za styczeń i luty 2020r., (...) zł za marzec 2020r. i od kwietnia 2020r. - 0,00 zł miesięcznie. Od 16.03.2020r. E. P. jest niezdolna do pracy. Od 18.04.2020r. do Zakładu wpłynął wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego (zwolnienie lekarskie oznaczone symbolem B-cięża). W tych okolicznościach organ rentowy wszczął postępowanie w sprawie zasadności zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych E. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 01.01.2020r. Przed organem rentowym zostało udowodnione zatrudnienie E. P. od 01.01.2020r., natomiast nieważnością dotknięte zostały uzgodnienia dotyczące wysokości wynagrodzenia za jej pracę w kwocie (...)zł brutto miesięcznie. W tym zakresie organ rentowy wskazał, że E. P. jest młodym pracownikiem i od 01.01.2020r. po raz pierwszy pojęła zatrudnienie. Pierwsza umowa o pracę została podpisana już na czas nieokreślony, natomiast zaproponowane wynagrodzenie w kwocie(...)zł brutto odbiega znacznie od wynagrodzeń pozostałych, bardziej doświadczonych pracowników, których wynagrodzenie w pełnym wymiarze czasu pracy nie przewyższa najniższego obowiązującego wynagrodzenia tj. w 2020r. – (...). Ponadto zajmowane przez nią stanowisko kierownika sklepu nie istniało wcześniej, a zostało utworzone wyłącznie na potrzeby jej zatrudnienia. W przedmiotowej sprawie nie bez znaczenia pozostaje fakt, że E. P. już po niespełna trzech miesiącach od zatrudnienia złożyła wniosek o wypłatę zasiłków chorobowych od 18.04.2020r. do 20.08.2020r. związanych z ciążą i nikt nie został zatrudniony na jej zastępstwo. Ustalona wysokość wynagrodzenia E. P. jest o 1/3 wyższa od wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych po kilka lat.

Analiza wysokości podstaw wynagrodzenia zatrudnionych pracowników przez D. P. (matkę E. P.) wykazuje, że nigdy nie otrzymywali oni wynagrodzeń wyższych od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia. Również D. P. do naliczenia składek na własne ubezpieczenia społeczne, deklaruje kwoty stanowiące minimalną podstawę wymiaru do naliczenia składek. Aktualnie od stycznia 2020r. miesięcznie w wysokości (...)zł.

W ocenie Zakładu w przedmiotowej sprawie wysokość wynagrodzenia za pracę pozostaje w opozycji z regulami uczciwości, ponieważ ustalenie wysokiego wynagrodzenia córce - E. P. - będącej w ciąży, było działaniem celowym, zmierzającym do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników systemu, które pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego.

Zatem Zakład przyjął Pani E. P. za podstawę wymiaru do naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne od 01.01.2020r. kwotę wynagrodzenia w wysokości (...)zł za pełne miesiące, która odpowiada wynagrodzeniom stosowanym wobec wszystkich zatrudnionych pracowników u D. P..

Za podstawę rozstrzygnięcia powołał art. 58 §1 i 2 kc, zgodnie z którym czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inne skutki, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Organ rentowy wskazał, iż godziwość wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu placowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia

świadczeń z ubezpieczenia społecznego. 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 przenosiła ekwiwalenty jej wkład pracy, a składka w rezultacie 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 odpowiedności 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. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05 stanął na stanowisku, 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, który stosownie do art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części).

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład może zakwestionować także 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 zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 kc).

Natomiast ustalona przez płatnika D. P. podstawa wymiaru od 01.01.2020r. w kwocie (...)zł (za pełne miesiące) u E. P. jest nieuzasadniona i przekracza granice godziwości, co należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nacechowane zamiarem wyłudzenia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wspólne odwołanie od punktu 2 tej decyzji zażyły D. P. i E. P. domagając się jej zmiany i stwierdzenia, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla odwołującej się pracownicy E. P. z tytułu zatrudnienia u odwołującej D. P. za pełne miesiące wynosi (...)zł miesięcznie oraz zasądzenie od Zakładu na ich rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Wskazały m.in. na treść uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21.04.2010 r. sygn. II UZP 1/10, w której jasno wyłożył, że po stronie płatnika-przedsiębiorcy istnieje uprawnienie do zadeklarowania dowolnej kwoty, w ustawowych granicach, jako podstawy wymiaru składek, jest to jego wyłączna decyzja i jakakolwiek ingerencja w tę sferę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest niedopuszczalna, niemożliwe jest także kwestionowanie zadeklarowanej podstawy z powołaniem się na art. 58 kc czy art. 5 kc, gdyż deklaracja podstawy wymiaru składek nie jest czynnością prawa cywilnego.

Niewątpliwie, w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej organ rentowy może negocjować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa. Natomiast wbrew odmiennej opinii organu, umówione odwołującej się, posiadającej wyższe wykształcenie, wynagrodzenie w kwocie (...)zł miesięcznie na stanowisku kierownika sklepu, nie było ustalane ponad granicę

placy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie bądź ażeby rażąco przewyższało wkład pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Przytaczając stanowisko judykatury na temat dopuszczalności oceny ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego i stosowania sankcji z art. 58 kc w związku z art. 300 kp wywodziły, że nie oznacza to dowolności działania organu, jak ma to miejsce w realiach niniejszej sprawy, który argumentacji poszukiwał w relacjach rodzinnych między stronami. Organ pominął, że nieważne są czynności prawne sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a zatem takie, w wyniku, których powstaje obowiązek lub uprawnienie do postępowania zakazanego przez normę moralną, czy też takie, które służą osiągnięciu stanu rzeczy podlegającego negatywnej ocenie moralnej. Wprawdzie przepis art. 58 §2 kc wprost nie mówi, ale należy przyjąć, że ocenie co do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego podlega nie tylko treść czynności prawnej (w znaczeniu całokształtu praw i obowiązków stron tej czynności), ale i jej cel rozumiany jako stan rzeczy, który nie jest objęty treścią oświadczenia woli, ale ma być zrealizowany w następstwie wykonania uprawnień i obowiązków wynikających z dokonanej czynności prawnej i jest znany stronom czynności prawnej. Wbrew zarzutom organu rentowego świadczenie pracy na stanowisku kierownika sklepu córki na rzecz swojej matki nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem brak jest jakichkolwiek norm moralnych, powszechnie akceptowanych w społeczeństwie, które zabraniałyby córce świadczenia pracy na rzecz matki, prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą. Ponadto zasady współżycia społecznego nie zakazują podejmowania działalności zarobkowej przez kobiety w ciąży, przy czym jakiegokolwiek ograniczenie w podejmowaniu przez kobiety w ciąży pracy zarobkowej musi być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ naruszałoby konstytucyjną zasadę równości, zawartą w art. 32 Konstytucji RP. Wprawdzie swoboda ustalania wysokości wynagrodzenia w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych niekoniecznie jest tożsama, co wynika z tego, że relacja pracownicza zdeterminowana została właściwościami kontraktowymi, zaś obowiązek ubezpieczenia społecznego nawiązuje do zależności o publicznoprawnym charakterze, to należy umówione wynagrodzenie ocenić w dwóch płaszczyznach, tj. z punktu widzenia ekwiwalentności wynagrodzenia względem pracy oraz jego godziwości. Zasady kształtowania wysokości wynagrodzenia zostały określone w art. 78 §1 kp, skierowanym do stron stosunku pracy, uzależniające od wielu czynników oraz leżącym poza pracodawcą i pracownikiem, a w tym również koniunkturą gospodarczą, opłacalnością działalności w danej branży, miejscem wykonywania pracy, relacją między popytem i podażą, wielkością stopy bezrobocia. Podobnie, dowolne jest twierdzenie organu, że umówione wynagrodzenie jest niegodziwe.

Zatem nieuprawnione jest twierdzenie organu, że umówione przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie (...)zł miesięcznie jest niegodziwe i nie podlega ochronie prawnej, zważywszy, że odwołująca się E. P., posiadająca wyższe wykształcenie, została zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważono też, że jedna z zasad prawa pracy, tj. godziwość wynagrodzenia, w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje mocniejsze znaczenie, oparte na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Z dorobku orzeczniczego wynika, że wprawdzie w sferze ubezpieczeń społecznych, kryteria służące do weryfikacji wynagrodzenia za pracę zostały zaostrzone, to jednak tendencja ta nie upoważnia do nadmiernego rygoryzmu. W szczególności, nie może on polegać na formułowaniu abstrakcyjnego i uniwersalnego wzorca redukcyjnego. Nie jest też prawidłowe zaakcentowanie wybranych czynników (niekorzystnych dla strony), przy pominięciu innych, które niekoniecznie świadczą o uchybieniu zasadom współżycia społecznego, czy też zamiaru obejścia prawa.

Wskazały, iż dopatrując się naruszenia zasad współżycia społecznego, za zasadniczy argument organ uznał relację między wynagrodzeniem odwołującej się a zarobkami pozostałych zatrudnionych, którą w żaden sposób nie mogą być uznane za znacząco odbiegające. Rzecz w tym, że w polskim systemie prawnym płacenie składek na ubezpieczenie społeczne wynika z relacji indywidualnej, co sprawia, że aspekt grupowy traci na znaczeniu, bowiem w równym stopniu można twierdzić, że wynagrodzenia pozostałych pracowników były niegodziwe i nieekwiwalentne, co uzasadniałoby ustalenie wobec nich wyższej podstawy wymiaru składek.

W swych wywodach organ pominął, że odwołująca E. P. ma ukończone studia wyższe, to świadczy, że posiadała kwalifikacje umożliwiające jej zarobkowanie na poziomie średniego wynagrodzenia krajowego, które w I kwartale 2020r. wynosiło kwotę 5.331,47zł miesięcznie, co pozwala na wniosek, że decyzja organu rentowego kształtująca

podstawę wymiaru na poziomie 2.600 zł, narusza zasadę swobody kontraktowej, a na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w żaden sposób nie daje się obronić z odwołaniem się do art. 58 § 1 i §2 kc.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie i zasądzenie od Odwoływających na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji. Dodatkowo wskazał, iż E. P. została zatrudniona przez płatnika składek będącego jej matką, po raz pierwszy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowniczym z wynagrodzeniem przewyższającym o kilkaset złotych kwotę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne płatnika składek, który jest właścicielem firmy i przedsiębiorcą od blisko 30 lat. E. P. nie ma ani wykształcenia, ani kwalifikacji kierunkowych do zajmowania stanowiska kierowniczego w branży, w której została zatrudniona. Jej wcześniejsze doświadczenie zawodowe sprowadza się do pracy na umowy zlecenia przy sprzedaży lodów i w ramach pomocy rodzinnej u płatnika składek. Zaznaczył, że E. P. ukończyła studia we wrześniu 2019 r., a zatrudniona została dopiero od stycznia 2020 r. i po niespełna 3 miesiącach pracy zaczęła korzystać z zasiłku chorobowego. Kierownicze stanowisko pracy zostało utworzone specjalnie dla ubezpieczonej i nigdy wcześniej ani później płatnik składek nie zatrudniała nikogo na stanowisku kierowniczym. Wszystko to nasuwa wątpliwości, co do istnienia realnej potrzeby stworzenia takiego stanowiska pracy u płatnika składek, który sam z pewnością zajmuje się w przeważającej mierze czynnościami natury organizacyjno-zarządczej.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, a także fakt że osobą zatrudniającą jest matka E. P., która z pewnością znała sytuację osobistą córki, uzasadnione jest przypuszczenie, że o przyjęciu w stosunku do ubezpieczonej podstawy wymiaru (...)zł zdecydował nie rodzaj powierzonych obowiązków, wykonywanej pracy, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz odpowiedzialność związana z zajmowanym stanowiskiem pracy, ale świadomość, że w stosunku do ubezpieczonej, która nie podlegała ubezpieczeniom społecznym w najbliższym czasie zmaterializuje się ryzyko ubezpieczeniowe, z którym wiązać się będzie korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, których wysokość uzależniona jest od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z okresu poprzedzającego bezpośrednio ich wypłatę.

Wskazał również, że twierdzenia co do niedopuszczalności weryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zadeklarowanej przez płatnika składek nie znajdują oparcia w orzecznictwie sądowym. Na uwagę zasługuje uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 24.06.2020r. sygn. III AUa 1/20, w której Sąd szeroko wypowiedział się na temat istnienia uprawnień po stronie organu rentowego do kontrolowania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia nie tylko ubezpieczonych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale także przedsiębiorców deklarujących podstawę wymiaru składek na własne ubezpieczenia społeczne, co stanowi czynność techniczną, u której podstaw nie leży nawet umowna causa.

Powołana w odwołaniu uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 21.04.2010r. sygn. II UZP 1/10 stanowi przykłady jednego z prezentowanych nurtów orzeczniczych i odnosi się do kwestionowania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Aktualności i trafności tego stanowiska przeczą nowsze orzeczenia sądów jak np. wyrok Sądu Najwyższego z 05.09.2018r. sygn. I UK 208/17. Przede wszystkim jednak, na uwagę zasługuje fakt, że przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowiące podstawę weryfikowania przez organ rentowy wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników zostały uznane za zgodne z Konstytucją RP przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 29.11.2017r. P 9/15. Ponadto organ rentowy wydając niniejszą decyzję nie uznał za zakazane podejmowania pracy przez kobietę w ciąży pracy u osoby spokrewnionej. Uznał jednak, że sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest sztuczne tworzenie zbędnego dotychczas stanowiska kierowniczego, do którego zajmowania kobieta w ciąży nie ma kwalifikacji i doświadczenia, w celu zapewnienia jej świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na poziomie wyższym niż adekwatny do jej przydatności na rynku pracy. Wynagrodzenie za pracę tak ukształtowane nie może być uznane za ekwiwalentne do rodzaju i rozmiarów świadczonej pracy oraz wynagrodzenie godziwe. Nie może też stanowić skutecznego argumentu odwoływanie się do poziomu średniego wynagrodzenia krajowego jako możliwego hipotetycznie do osiągnięcia przez absolwenta uczelni wyższej. Ocena podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie może być dokonywana w oparciu o warunki lokalnego rynku pracy z odwołaniem się do mediany

wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach czy wśród osób z podobnym wykształceniem. Nie każdy absolwent wyższej uczelni ma bowiem szansę zatrudnienia w pierwszej pracy na kierowniczym stanowisku na czas nieokreślony mimo braku wykształcenia kierunkowego (w realiach niniejszej sprawy np. ogrodnictwo, sadownictwo, rolnictwo, architektura krajobrazu itp.).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Odwolania uznać należało za częściowo uzasadnione.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż odwołujące się nie zgadzały się z punktem drugim decyzji, dotyczącym podstawy wymiaru składek – wysokości ustalonego przez organ rentowy wynagrodzenia. Niesporne i prawomocne pozostało natomiast stanowisko organu rentowego o faktycznym zatrudnieniu odwołującej się od dnia 01.01.2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach umowy o pracę. Zatem kwestia zatrudniania nie była przez Sąd badana, gdyż nie była między stronami sporna.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. sygn. 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 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 powszechnych jest przesądzona. Tak też bowiem wypowiedział się Sąd Najwyższy chociażby i w wyroku z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 oraz uchwałę 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, oraz Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 465/99).

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.

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 kc, 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.

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. Powtórzyć bowiem należy ponownie za Sądem Najwyższym, że w uchwale z dnia 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05 wskazał, iż 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 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 organ rentowy, 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 Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.05.2009r. sygn. III UK 7/09).

W rozpatrywanej sprawie powodem przeprowadzenia przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, które zakończyło się wydaniem zaskarżonej decyzji, był fakt ciąży E. P. i wystąpienia w związku z tym z wnioskiem o zasiłek chorobowy. W orzecznictwie akcentuje się, że sam fakt podjęcia pracy przez kobietę w ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowi naruszenia prawa. Jednak ustalenie wysokości jej wynagrodzenia na znacznym, zawyżonym poziomie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Podkreśla się przy tym, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.10.2005 r., II UK 43/05).

Argumenty wskazane przez organ rentowy były więc częściowo trafne i znalazły potwierdzenie w trakcie niniejszego postępowania. Przede wszystkim odwołująca się E. P. przed podjęciem zatrudnienia w firmie matki - również odwołującej się w sprawie - nigdzie na stałe nie pracowała, a tylko w trakcie studiów dorywczo w lodziarni. Ponadto przed zatrudnieniem E. P. jej matka - D. P., nikogo nie zatrudniała na stanowisku kierownika. Sądzić więc należy, że było to stanowisko utworzone specjalnie dla córki. Te okoliczności należało uznać za przemawiające za obniżeniem podstawy wymiaru składek z kwoty (...), która wynika z umowy o pracę. Pozostałe okoliczności ustalone w sprawie

i ich analiza nie dają jednak podstaw do utrzymania tej podstawy na poziomie minimalnego wynagrodzenia, jak to uczynił organ rentowy w skarżonej decyzji.

D. P. jest właścicielką trzech punktów sprzedaży, które prowadzi w ramach działalności gospodarczej związanej ze sprzedażą roślin ozdobnych (centra ogrodnicze). Działalność w tym zakresie prowadzi od wielu lat. W ostatnim czasie na terenie S. otworzyła właśnie trzeci, duży sklep – centrum ogrodnicze, o pow. 315m² i placem o pow. 2000m². E. P. jako córka D. P. w sytuacjach kryzysowych, gdy zachodziła potrzebna świadczyła jej matce pomoc i w miarę wolnego czasu pomagała w prowadzeniu działalności gospodarczej np. przy sprzedaży. Wydaje się to stanowić naturalną kolej rzeczy, zwłaszcza, że działalność ogrodnicza zdaje się być rodzinnym interesem, któremu poświęciła się nie tylko D. P., ale również jej mąż, który posiada gospodarstwo rolne i prowadzi m.in. szkółkę leśną. Ustalenia poczynione w oparciu o zeznania obu odwołujących się przesłuchanych w sprawie w charakterze stron wskazują, iż działalność gospodarcza stanowi trzon utrzymania rodziny. Ta konkluzja wskazuje zatem, iż E. P. posiadała wiedzę na temat rodzaju prowadzonej przez matkę działalności i na miarę własnych umiejętności i predyspozycji, wspomagała ją. Trudno porównywać doświadczenie obu odwołujących się, niemniej, doświadczenie życiowe wskazuje, iż E. P. na przestrzeni lat pozyskała pewien zasób wiedzy i umiejętności w zakresie ogrodnictwa, której nie nabędzie się nigdzie indziej. Również ukończone we wrześniu 2019r. studia magisterskie na kierunku planowania przestrzennego (...) w W. stanowią niewątpliwie dodatkowy atut jeżeli chodzi o pracę w centym ogrodniczym jej matki. W tym zakresie nie można zgodzić się ze stanowiskiem organu rentowego, który deprecjonował wiedzę i umiejętności odwołującej się, a nabyte wykształcenie oceniał jako nieprzydatne do pracy w centrum ogrodniczym, skoro E. P. ukończyła kierunek studiów architektura krajobrazu. Studia z założenia rozszerzają poziom wiedzy i umiejętności oraz wpływają na sposób i kierunek wykorzystania nabytych umiejętności i wiedzy. Te i osobiste atuty E. P. dają więc podstawy do uznania, że wysokość wynagrodzenia nie powinna być ustalana na poziomie tylko minimalnego wynagrodzenia. Należy wszakże promować osoby, które kształcą się.

Umowa o pracę zawiera ustalenia stron co do zakresu obowiązków E. P. i należały do nich: obsługa klienta, sporządzanie oraz przyjmowanie zamówień, kontrolowanie magazynowanych produktów, dbanie o ekspozycję sklepu, promocja sklepu oraz działania marketingowe, nadzorowanie pracy personelu oraz wprowadzanie towaru do systemu. Fakt wykonywania tych czynności nie budził, jak z wcześniej wskazano, sporu między stronami. Natomiast w opinii Sądu, przy tak skonkretyzowanym zakresie obowiązków i fakcie, że jest to pierwsze tak poważne zatrudnienie odwołującej się w jej karierze zawodowej, nie uzasadnia przyznania wynagrodzenia na tak wysokim poziomie, jak to ustalono w umowie o pracę. Należy zaznaczyć, iż dotychczas odwołująca się wykonywała czynności wspomagające matkę, jednak jej odpowiedzialność za wykonane zadania nie może się równać z tym, jaką odpowiedzialność ponosi pracownik. W sytuacji umowy o pracę należy zauważyć dość istotną różnicę, choćby w zakresie praw i obowiązków pracodawcy względem pracownika i odwrotnie. Doświadczenie życiowe wskazuje, iż przy pierwszym zatrudnieniu, nawet gdy pracodawca zna już przyszłego pracownika, umowę zawiera się na czas określony - próbny, a jeżeli chodzi o wynagrodzenie, nie startuje się z wysokiego pułapu, ale ustala się go na racjonalnym poziomie. O racjonalności nie można mówić w niniejszej sprawie, gdy wynagrodzenie to jest ustalone przez strony umowy na poziomie przewyższającym znacznie nawet poziom podstawy wymiaru składek, które podaje właścicielka firmy, a jednocześnie pracodawca E. D. P. (...). Dysonans jest duży i niczym nie uzasadniania przyznanie odwołującej się tak wysokiego wynagrodzeniami już na starcie.

W tych okolicznościach, kierując się zasadą racjonalności Sąd przyjął, iż wysokość podstawy wymiaru składek E. P. należy ustalić na poziomie(...). Wynagrodzenie na poziomie (...), jak uczynił to organ rentowy, było za niskie, natomiast wynagrodzenie ustalone przez odwołujące się – (...)wygórowane. Różnica między tymi dwiema sumami wyniosła (...)i przy jej podziale otrzymano kwotę (...)która po dodaniu do ustalonych przez organ rentowy(...)daje właśnie kwotę (...) Odwołująca się otrzymała za zadanie kierowanie jednym ze sklepów należących do jej matki. Trudno, aby jej zakres obowiązków i posiadane doświadczenie przyrównać do innych pracowników, którzy rzeczywiście otrzymują wynagrodzenie na minimalnym poziomie. Należy jednak zaznaczyć, że żadne z pracowników D. P. nie zajmuje stanowiska kierowniczego, zatem praca E. P. wymaga wyższego wynagrodzenia. Niniejsze postępowanie miało na celu jego urealnienie.

Należy podkreślić w podsumowaniu, że ze względu na wszystkie wyżej wskazane okoliczności wynagrodzenie za pracę odnośnie kryteriów ubezpieczeń społecznych winno być co do każdego pracownika społecznie sprawiedliwe i równo traktowane niezależnie od tego czy zatrudnia go osoba bliska czy ktoś inny. W związku z tym jeżeli pracownika zatrudnia osoba bliska to czy w przypadku zatrudnienia na to samo stanowisko kogoś innego niż osoby bliskiej godziłaby się na takie samo wynagrodzenie w stosunku do osoby obcej.

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Suwałkach, na mocy art. 477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję w punkcie II w ten sposób, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla pracownika E. P. z tytułu zatrudniania ustalił za pełne miesiące na kwotę (...)brutto.

O kosztach procesu orzeczono z uwzględnieniem art. 100 kpc i faktem częściowego uwzględnienia żądań obu stron.

Mt/PW