

Sygn. akt III U 487/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2020r.

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 Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lutego 2020r. w Suwałkach

sprawy **M. Ł. (1) i M. Ł. (2) (...) Spółki Cywilnej (...)**

przy udziale uczestnika **U. O.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie

w związku z odwołaniem **M. Ł. (1) i M. Ł. (2) (...) Spółki Cywilnej (...)**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 2 kwietnia 2019 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie;**

2. **zasądza od M. Ł. (1) i M. Ł. (2) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.**

Sygn. akt III U 487/19

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 02.04.2019r., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 3, w zw. z art. 18 ust. 1 i art. 20 ust.1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017r. poz. 1778, z późn. zm.) i art. 58 §2 kc, stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla pracownika U. O. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) s.c. M. Ł. (1), M. Ł. (2) od 01.09.2018 r. za pełne miesiące wynosi 2.100zł.

Z ustaleń organu rentowego wynikało, że U. O. została zgłoszona przez Spółkę Cywilną (...) do ubezpieczeń społecznych od 1.07.2015r. W okresie od 1.07.2015r. do 31.08.2018r. była zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy.

Od 01.09.2018r. nastąpiło natomiast miesięcznie co najmniej czterokrotne podwyższenie podstawy wymiaru składek oraz zwiększenie wymiaru czasu pracy do pełnego etatu. W raportach rozliczeniowych płatnik wykazał podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w kwotach: wrzesień – październik 2018r.- (...) zł miesięcznie, a w listopadzie 2018r.- (...) zł. Natomiast od 30.11.2018r. U. O. jest niezdolna do pracy.

W tym stanie faktycznym organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne U. O. od 1.09.2018r. Spółka (...) udowodniła zatrudnienie U. O. od 1.07.2015 r. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy uznał, że nieważnością dotknięte zostały uzgodnienia pracodawcy dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę U. O. od września 2018 r. w kwocie (...)zł miesięcznie. W tym zakresie organ rentowy wskazywał, że wszyscy pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, bez względu na zajmowane stanowiska w 2018r. otrzymywali miesięcznie minimalne wynagrodzenie. Jedynym pracownikiem z wysoką podstawą w kwocie (...)zł była U. O., która zgodnie z umową o pracę została zatrudniona na stanowisku kucharza. Natomiast szefowa kuchni, mimo że pracuje na wyższym stanowisku, otrzymuje minimalne wynagrodzenie w kwocie (...)zł miesięcznie w 2018 r.

Organ rentowy wskazywał również na historię zatrudnienia U. O. w (...)S.C. M. Ł. (1) M. Ł. (2), z której wynikało, że od lipca 2015 r. do sierpnia 2018 r. bardzo często korzystała z urlopów bezpłatnych, i tak w 2016 r.- 51 dni, w 2017 r.- 177 dni, w 2018 r.- 62 dni. Średnia miesięczna podstawa wynagrodzenia wykazana do ZUS w dokumentach rozliczeniowych wynosiła w 2015 r.- (...)zł, 2016 r.- (...)zł, 2017 r.- (...)zł oraz 2018r.- (...)zł.

Zakład w związku z tym stwierdził, że Spółka celowo podwyższyła U. O. od 1.09.2018r. zarówno wymiar czasu pracy, jak i wynagrodzenie, aby mogła ona uzyskać wysokie świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostaje w opozycji z regułami uczciwości. Zakład przyjął U. O. za podstawę wymiaru do naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne od 1.09.2018 r. miesięcznie kwotę minimalnego wynagrodzenia w wysokości (...)zł obowiązującego w 2018 r., tak jak pozostałych pracowników. Zakład wskazał, że zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29.11.2017r. oraz uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2015r. II UZP 2/05 może to czynić.

Odwołanie od tej decyzji złożył w imieniu płatnika składek (...) s.c. M. Ł. (1), który domagał się jej zmiany i ustalenia, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla pracownika U. O. z tytułu zatrudnienia od 01.09.2018r. za pełne miesiące wynosi (...)brutto oraz zasądzenia od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztów procesu według norm przepisanych.

Wskazał na naruszenie przez organ rentowy przepisu art. 233 kpc po przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w części dotyczącej ustaleń faktycznych odnośnie podwyższenia wynagrodzenia pracownicy U. O. i niezasadne uznanie, że czynności te dotknięte zostały nieważnością.

Było to powodem sprzeczności istotnych ustaleń poczynionych w sprawie ze zgromadzonym materiałem dowodowym, polegającym na tym, że organ rentowy błędnie przyjął, iż celowo zostało podwyższone wynagrodzenie za pracę U. O. od września 2018r. w celu uzyskania wysokiego świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, pomimo, że wyjaśnił organowi rentowemu powód podwyższenia świadczenia.

W konsekwencji zarzucił organowi rentowemu naruszenie przepisów art. 58 § 2 kc w zw. z art. 13 pkt 1 i art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Argumentował, iż decyzja o podwyższeniu płacy U. O. była podjęta na skutek niezadowolenia pracownika z wynagrodzenia, a w związku z tym z zamiarem zwolnienia się z pracy, czemu chciał przeciwdziałać i w drodze negocjacji podwyższył pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze do kwoty (...) zł brutto. Wieloletnia współpraca z U. O. przebiegała wzorowo. Pracownik doszkaliał się, nie popełniał żadnych błędów, był sumienny i obowiązkowy. U. O. swoją pracę wykonywała na zadowolającym pracodawcę poziomie. W związku z tym, gdy U. O. poinformowała, że zamierza zrezygnować z zatrudnienia z uwagi na niskie wynagrodzenie, to chcąc zatrzymać dobrego pracownika

zaproprowano jej podwyżkę. W drodze negocjacji wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę (...)zł brutto przy pełnym etacie. Konkurencja w S. w dziedzinie gastronomii i cateringu jest duża, dlatego pracodawca nie chciał tracić zaufanego pracownika, który z pewnością znalazłby zatrudnienie u konkurencji. Pozwalały na to możliwości finansowe, więc zgodzono się na taką podwyżkę. Wskazał, iż wynagrodzenie na poziomie ok. (...)zł netto „na rękę” nie jest wcale niczym nadzwyczajnym, ani nadmiernym w gastronomii, tym bardziej dla wykwalifikowanego pracownika. Ustalenia organu, że szef kuchni zarabia mniej były prawidłowe, ale wnioski jakie z tego wyciągnął już nie. Być może szef kuchni nie otrzymał w ostatnim czasie znacznego podwyższenia wynagrodzenia, ale też nie wnioskował o to, nie podejmował z pracodawcą żadnych rozmów na ten temat. Dlatego też otrzymuje takie wynagrodzenie.

Podniósł również, że jako pracodawca nie wiedział o tym, aby U. O. była w ciąży lub ją planowała. Niczego nie próbowali zrobić wbrew prawu. Intencje pracodawcy były czyste i uzasadnione zarówno sytuacją na rynku w S., jak i żądaniami pracownika, co jest dopuszczalne prawem i nie narusza zasad współżycia społecznego, ani godziwości. Po otrzymaniu podwyżki pracownik otrzymywał wynagrodzenie od płatnika składek do stycznia 2019r., czyli przez okres pięciu miesięcy. W tym zakresie budzą wątpliwości ustalenia organu, że taka decyzja Spółki była zamierzona, gdyż w tym czasie ciężar wynagrodzenia spoczywał na płatniku.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołującego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Organ rentowy ponownie wskazał, iż aneks do umowy o pracę, zmieniający warunki zatrudnienia od dnia 01.08.2018r. w zakresie wysokości wynagrodzenia w kwocie (...)zł na stanowisku kucharza jest nieważny z mocy prawa, jako sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, a jego celem było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (art. 58 kc). W trakcie postępowania pracodawca nie przedłożył żadnych dowodów potwierdzających rzeczywisty zakres obowiązków i faktycznie wykonywane czynności przez U. O.. Trudno zatem dać wiarę, iż jej praca w znaczący sposób odbiegała od pracy osoby zatrudnionej na stanowisku szefa kuchni, który otrzymuje wynagrodzenie w kwocie (...)zł. Ponadto wyjaśnienia w kwestii zasadności przyznanego wynagrodzenia są niewiarygodne. Organ rentowy kwestionując wysokość wynagrodzenia miał na uwadze okoliczności w jakich doszło do podpisania umowy o pracę oraz fakt, iż podczas nieobecności ubezpieczonej na jej miejsce nie została zatrudniona nowa osoba. Twierdzenia, iż pracownik zagroził odejściem z pracy nie są poparte żadnymi dowodami i są niewiarygodne, tym bardziej, że w tym okresie U. O. była już w ciąży i nie ryzykowałaby utraty zatrudnienia.

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

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

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma uprawnienie do kwestionowania wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę. Niewątpliwie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych upoważnia organ rentowy 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.

Zgodnie z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej organ rentowy 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 zmierzającej do obejścia prawa - art. 58 kc. (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05).

Natomiast w okolicznościach sprawy niniejszej należało podzielić stanowisko organu rentowego i zaskarżoną decyzję ocenić jako zasadną.

Przed rozważaniami w sprawie należy zaznaczyć kwestie bezsporne między stronami, tzn. że od 01.07.2015r. odwołująca jest pracownikiem odwołującej się Spółki oraz ustalone na etapie postępowania przed organem rentowym okresy zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek), a także fakt, że w trakcie zatrudnienia odwołująca się korzystała z długich urlopów bezpłatnych.

U. O. (ur. (...)) ukończyła (...). Technikum (...) w S. uzyskując zawód ekonomisty z zakresu zarządzania finansami przedsiębiorstwa. Przed zatrudnieniem w Spółce (...) nigdzie nie pracowała. Osobą bezrobotną była: od 24.10.2005 r. do 21.05.2006 r., od 22.11.2006 r. do 27.06.2007 r. i od 27.02.2013 r. do 30.06.2014 r. , natomiast osobą pobierającą stypendium w okresie odbywania stażu, szkolenia: od 22.05.2006r. do 20.11.2006r. i od 1.07.2014 r. do 30.06.2015 r.

Podczas ostatniego kursu tj. od 1.07.2014 r. do 30.06.2015 r. odbytego w Spółce (...) przygotowywała się do zawodu kucharza, zdobywając w tym zakresie pierwsze szlify. Podczas kursu sprawdziła się na tyle, że Spółka postanowiła ją zatrudnić od 01.07.2015r. w połowie wymiaru czasu pracy, za minimalnym wynagrodzeniem, na stanowisku kucharza. Na okres od października do listopada 2015r. zostały jej powierzone obowiązki zastępcy szefa kuchni, przy pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem (...), jednak zrezygnowała z tej funkcji, ponieważ nie dawała sobie rady. Od stycznia 2016r. zostaje zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem(...)zł miesięcznie.

U. O. korzystała z urlopów bezpłatnych w następujący okresach: od 7.09.2016r. do 12.10.2016r., od 17.12.2016r. do 31.12.2016r., od 1.01.2017r. do 23.01.2017r., od 1.03.2017r. do 31.03.2017r., od 3.05.2017r. do 2.06.2017r., od 5.07.2017r. do 4.08.2017r., od 6.09.2017r. do 6.10.2017r., od 9.11.2017r. do 8.12.2017r., od 10.01.2018r. do 9.02.2018r. i od 13.03.2018r. do 13.04.2018r. Z wyjaśnień pracodawcy wynikało, że wówczas wyjeżdżała za granicę do pracy jako kucharz.

Z wyjaśnień M. Ł. (1) wynikało, że U. O. zwróciła się do niego z żądaniem podwyższenia wynagrodzenia, albo zrezygnuje z pracy. M. Ł. (1)– wspólnik odwołującej się Spółki, nie chciał ryzykować, że straci pracownika, który z łatwością znajdzie prace innym zakładzie gastronomicznym na terenie S.. Dlatego zgodził się na podwyższenie odwołującej się wynagrodzenia. Ta zmiana nie wiązała się ze zwiększeniem zakresu obowiązków czy też jego w ogóle zmianą.

Z zestawienia wysokości wynagrodzeń podstaw wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wykonanego przez organ rentowy wynikało, że żaden z pracowników odwołującego się w 2018r. nie otrzymywał wynagrodzenia wyższego niż minimalne. Wyjątkiem jest M. M., która tylko we wrześniu 2018r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości (...), a w pozostałym okresie wynagrodzenie minimalne.

Z akt osobowych U. O. nie wynika, aby na przestrzeni lat pracy u odwołującego się odwołująca się ukończyła jakiegokolwiek kurs, brała udział w szkoleniach lub dodatkowych kursach związanych z zawodem kucharza. Ta konkluzja jest znamieną w sytuacji, gdy odwołujący opisywał odwołującą jako pracownika niezwykle zaangażowanego w pracę, ciągle się doszkalającego i uczącego.

Od 30.11.2018r. U. O. była niezdolna do pracy w związku z ciążą, natomiast w dniu (...) urodziła syna – K. S..

Od 01.01.2019r., na mocy aneksu do umowy o pracę, podpisanego przez strony 31.12.2018r. zmniejszono jej wynagrodzenie i odwołująca się miała otrzymywać wynagrodzenie na poziomie minimalnego, przy pełnym etacie zatrudnienia.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe, które z inicjatywy stron ograniczyło się do przesłuchania wspólnika Spółki (...) M. Ł. (1), nie potwierdziło aby zaistniała uzasadniona potrzeba o stronie pracodawcy do tak znaczącego podwyższenia wynagrodzenia U. O.. M. Ł. (1) wskazywał, że w momencie podwyższania wynagrodzenia nie miał wiedzy o tym, że U. O. jest w ciąży. Z drugiej strony nie chciał stracić pracownika i żeby nie doszło do sytuacji, że

U. O. odejście do innej, konkurencyjnej firmy gastronomicznej, podwyższył jej wynagrodzenie, zwiększając zakres zatrudnienia do pełnego etatu. Oceniając tę sytuację Sąd nie dał wiary twierdzeniom M. Ł. (1). Jeżeli bowiem na rynku (...) jest tak duże zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników z zakresu gastronomii, to po pierwsze, dlaczego U. O. korzystała z tak długich urlopów bezpłatnych, żeby zawód kucharza wykonywać za granicą. Jeżeli rzeczywiście jest tak duże zapotrzebowanie na kucharzy w tym rejonie, to podwyższenie wynagrodzenia w firmie (...) powinno już dawno nastąpić nie tylko w stosunku do U. O., ale i pozostałych pracowników tej spółki. Trudno nawet komentować twierdzenie M. Ł. (1), że nie podwyższa on wynagrodzeń, bo Zakład Ubezpieczeń na pewno to zakwestionuje. Jego sposobem na zatrzymanie pracownika jest zakup samochodów na firmę i przeznaczenie ich dla pracowników żeby mogli dojeżdżać do pracy. Powstaje pytanie dlaczego U. O. nie zakupił takiego auta. Niedorzeczność tych tłumaczeń w żadnym stopniu nie uzasadnia twierdzeń zawartych w odwołaniu.

Oceniając okoliczności skutkujące ponad czterokrotnym podwyższeniem U. O. wynagrodzenia, to należy podzielić wątpliwości organu rentowego, sprowadzające się do stwierdzenia, iż racjonalnie zachowująca się kobieta w momencie powzięcia informacji, że jest w ciąży, nie będzie ryzykować utraty zatrudnienia, które w najbliższej przyszłości będzie gwarancją jej zabezpieczenia w związku z urodzeniem dziecka i koniecznością skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W przypadku U. O. gwarancja zabezpieczenia była, gdyż pozostawała w stosunku pracy, podwyższenie wynagrodzenia miało natomiast na celu znaczące podwyższenie świadczeń, które miała uzyskać z systemu ubezpieczeń społecznych. Podwyższenie wynagrodzenia nie wiązało się z jej szczególnymi predyspozycjami, gdyż nie wskazują na to żadne dowody. Za takie nie można na pewno uznać wyjaśnień odwołującego się, żywnie zainteresowanego wynikiem niniejszego postępowania.

W tych okolicznościach należy uznać decyzję organu rentowego za prawidłową. Niniejsze postępowanie nie spowodowało wzbogacenia materiału dowodowego o nowe fakty czy też okoliczności. W kwestii poziomu wynagrodzeń w Spółce (...), organ rentowy posiadał stosowne informacje, gdyż odnoszą się one do rzeczywistej podstawy wymiaru składek, które wpływają do Zakładu. Konkluzje organu rentowego z analizy tych faktów były również prawidłowe. Sąd nie odnotował, aby w spornym okresie doszło do szczególnej sytuacji, która uzasadniałaby podwyższenie U. O. wynagrodzenia czterokrotnie, niż fakt, że będzie ona mogła skorzystać z wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych z uwagi na ciążę. Potwierdzeniem tego jest fakt, że już od 1.01.2019r. wynagrodzenie U. O. zostało ustalone na minimalną kwotę wynagrodzenia w kraju.

W związku z powyższym Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup> §1 kpc odwołanie oddalił (pkt 1 wyroku).

O kosztach Sąd rozstrzygnął w punkcie 2 wyroku, mając na względzie art. 98 §1, §1<sup>1</sup> i §3 kpc i art. 99 kpc w zw. z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265 ze zm).

mt