

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2020r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 lutego 2020r. w Suwałkach

sprawy **G. W.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale uczestnika K. L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

w związku z odwołaniem G. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

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

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne pracownika G. W. zatrudnionej u K. L. wynosi, zgodnie z umową o pracę z 4 lutego 2019r., (...)(...);**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz G. W. 1206 (jeden tysiąc dwieście sześć) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 730/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 2.07.2019 r. 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 (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.) i art. 58 § 2 kodeksu cywilnego stwierdził, że G. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 4 lutego 2019 r. z tytułu zatrudnienia u K. L., a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za pełne miesiące wynosi (...)

Zastrzeżenia organu rentowego wzbudził krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia, a wystąpieniem u G. W. niezdolności do pracy, a następnie zgłoszenie roszczenia o wypłatę zasiłku

chorobowego. W ocenie Zakładu okoliczności sprawy wskazują, iż celem zmiany formy zatrudnienia z umowy zlecenia na umowę o pracę z wysokim wynagrodzeniem było uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od tej decyzji złożyła G. W.. Domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 4.02.2019 r. w wysokości (...) zł., to jest zgodnie z umową pomiędzy pracodawcą a ubezpieczoną. Wskazała, że organ rentowy nie uwzględnił jej wieloletniego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji na zajmowanym stanowisku.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując podstawy skarżonej decyzji.

Sąd ustalił, co następuje :

G. W., urodzona (...), ukończyła studia wyższe, uzyskując w 2011 r. tytuł magistra na Akademii Finansów w W., Wydziale (...), specjalność – bankowość (k.13 akt). W 2013 r. uzyskała certyfikat (...), otrzymując stopień zawodowy samodzielnego pracownika bankowego (k.14). W 2017 r. uzyskała certyfikat (...) potwierdzający ukończenie szkolenia na pośrednika kredytu hipotecznego oraz zdanie egzaminu z zakresu określonego w art. 53 ust. 3 ustawy o kredycie hipotecznym... (k.15). W 2017 r. otrzymała również licencję zawodową w zakresie pośrednictwa w obrocie nieruchomościami ważną do 11.12.2020 r. nadaną przez Polską Federację Rynku Nieruchomości (świadcstwo k. 16).

Poza formalnym wykształceniem, G. W. posiada również doświadczenie w dziedzinie bankowości i pośrednictwa kredytowego. W okresie od 1.12.2005 r. do 29.04.2016 r. prowadziła działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem było udzielanie kredytów (CEIDG k. 17). Zaprzestanie prowadzenia działalności wiązało się z problemami finansowymi i zgłoszeniem wniosku o upadłość konsumencką. Po wyrejestrowaniu swojej działalności, G. W. była pełnomocnikiem swojej matki M. K., prowadzącej działalność gospodarczą również w zakresie pośrednictwa kredytowego w okresie od 8.04.2016 r. do 31.12.2018 r. (k. 18-19 pełnomocnictwo). Taka forma współpracy z prowadzącą działalność gospodarczą matką, wiązała się z problemami finansowymi G. W.. Miesięczna wysokość przychodu z tytułu prowadzenia tej działalności wynosiła ok. (...)zł., z czego dochód stanowił połowę, lub nieco więcej. G. W. nie miała ustalonego wynagrodzenia, matka praktycznie ją utrzymywała. Zakończenie prowadzenia działalności przez matkę ubezpieczonej wymuszone zostało podwyższeniem wymagań stawianych osobom prowadzący działalność w zakresie pośrednictwa kredytowego (M.W. K. tych wymagań nie spełniała).

Jednocześnie G. W. współpracowała z K. L., prowadzącym działalność gospodarczą o takim samym profilu, w ramach umów zlecenia od sierpnia 2016 r. do lutego 2019 r. i zgłoszona została z tego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Wynagrodzenie z tego tytułu zostało ustalone według minimalnej stawki godzinowej. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu klientów, którzy nie mogli być obsłużeni w ramach działalności matki odwołującej.

G. W. zatrudniona była również w wymiarze 1/80 etatu w ramach umowy o pracę na czas określony od 17.10.2016 r. do 14.01.2019 r. na stanowisku doradca kredytowy i następnie od 15.01.2019 r. na czas nieokreślony w tym samym wymiarze na stanowisku konsultant ds. marketingu w (...) Spółdzielni z siedzibą w W.. Z wyjaśnień ubezpieczonej wynika, że zatrudnienie to było niezbędne przy prowadzeniu działalności w zakresie pośrednictwa kredytowego, gdyż gwarantowało dostęp do kredytów bankowych na podstawie pełnomocnictw i sporządzania wniosków do banków o udzielenie kredytu (akta osobowe).

Od stycznia 2019 r. G. W. poszukiwała nowej formy aktywności zawodowej, w związku z zaprzestaniem działalności jej matki. Porozumiała się w tym zakresie z K. L., wykorzystując wcześniejszą znajomość i współpracę. Decyzja co do zawarcia umowy od 4.02.2019 r. wiązała się z wcześniej zaplanowanym wyjazdem na ferie zimowe z nastoletnią córką.

Samo zawarcie umowy między stronami i świadczenie pracy przez G. W. nie było kwestionowane przez organ rentowy. Spór dotyczył wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę. Umowa o pracę pomiędzy K. L., prowadzącym działalność pod nazwą (...), a G. W. została zawarta 4.02.2019 r. Wynika z niej, że G. W. została zatrudniona na czas nieokreślony, począwszy od 4.02.2019 r. na stanowisku ekspert kredytowy, miejsce wykonywania pracy S., ul. (...) lok.(...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem – płaca zasadnicza (...)zł. (akta osobowe). Zakresu

czynności nie sporządzono. Do jej obowiązków jako pracownika należała obsługa wniosków kredytowych, polegająca między innymi na rozmowie z klientem, wskazaniu mu niezbędnych dokumentów, a następnie sporządzeniu wniosku kredytowego. Czynności z tym związane wymagają odpowiednich kwalifikacji i uprawnień, zajmują często nawet kilka dni. Wcześniej w ramach umowy zlecenia G. W. nie miała takich zadań. W ramach współpracy przekazywała K. L. klientów, których nie mogła obsłużyć w ramach współpracy ze swoją matką.

Zgodnie ze złożoną przez K. L. podatkową księgą przychodów i rozchodów przychód z jego działalności w roku 2018 wyniósł ponad 740 tys. zł., w roku 2017 – 395 tys. zł., w roku 2016 – 333 tys. zł. (k. 38-62).

Według zgodnych zeznań stron, umowa o pracę została zawarta również z tego powodu, by G. W. nie przeszła do pracy u konkurencji. Dysponowała swoją bazą klientów, była doświadczonym, znanym od lat, zaufanym pracownikiem. W związku z rosnącym zapotrzebowaniem na kredyty, K. L. potrzebował też doświadczonej w sporządzaniu wniosków kredytowych osoby. G. W. nie wykonywała tych czynności w ramach umowy zlecenia (zeznania stron: G. W. k.123-124, K. L. k.127-128).

Do odwołania zostały dołączone wydruki z portalu zarobki.pracuj.pl dotyczące przeciętnych zarobków doradców kredytowych, młodszych i starszych doradców klienta w bankowości (k. 21-25). Mediana kształtuje się w tych zawodach od (...)zł. do (...)zł. i jest porównywalna do przeciętnego wynagrodzenia w Polsce.

G. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 18.03.2019 r. do 11.04.2019 r. i od 6.05.2019 r. Niezdolność do pracy spowodowana była stanem zdrowia w czasie ciąży. Z karty przebiegu ciąży (k.80-83) wynika, że pierwsza udokumentowana wizyta u lekarza ginekologa miała miejsce 25.02.2019 r. Jako datę ostatniej miesiączki podano 26.11.2018 r.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy odwołać się do przepisów regulujących kwestię ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. art. 18 ust. 1, art. 20, art. 4 pkt 9 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz.300 ze zm.). Zgodnie z tymi przepisami podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik. Natomiast stosownie do art. 78 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Artykuł 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 04.08.2005 r. sygn. II UK 16/05, LEX 182776).

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budziło wątpliwości organu rentowego, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów kodeksu pracy, nie była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Jak wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 17.12.1996 r., sygn. akt II UKN 32/96; z 28.02.2001 r., sygn. akt II UKN 244/00; z 18.05.2006 r., sygn. akt III UK 32/06). Warunkiem pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy

o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających.

Nie budzi też wątpliwości, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu – art. 58 § 2 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy (np. wyrok SN z 9.08.2005 r. III UK 89/05 OSNP rok 2006, nr 11-12, poz. 192).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, to należy mieć na uwadze, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Umowa o pracę wywołuje skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, bowiem kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to doniosłe skutki zarówno z punktu widzenia pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Podkreślić przy tym należy, iż 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. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zauważyć przy tym wypada, że chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

W ocenie Sadu, dokonane ustalenia w zakresie posiadanych przez odwołującą kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, dotychczasowej działalności, a także możliwości płatniczych pracodawcy, wynikających z osiągniętych przychodów, pozwalają na przyjęcie, że umówione wynagrodzenie za pracę G. W. nie było rażąco wygórowane. Ustalenie przez organ rentowy wynagrodzenia na poziomie płacy minimalnej nie jest uzasadnione. Należy przy tym zauważyć, że w 2019 r. warunki pracy dyktowali zasadniczo pracownicy. Nawet wskazywane wcześniej stanowisko kasjera w markecie nie było już opłacane według najniższej stawki, po przyuczeniu i uzyskaniu minimalnej praktyki przez pracownika. Przedstawione przez odwołującą informacje z portalu pracuj.pl, w ocenie Sądu są miarodajne dla ustalenia wynagrodzenia na stanowisku eksperta kredytowego. Mediana wynagrodzeń jest zbliżona do wynagrodzenia ustalonego przez strony w umowie o pracę.

Odnosząc się do podnoszonej przez organ rentowy okoliczności, że odwołująca w momencie zawierania umowy była w ciąży, podkreślić należy, iż samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku chorobowego czy macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Skarżąca faktycznie świadczyła pracę zgodnie z umową, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Zauważyć przy tym należy, iż organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję także nie kwestionował faktu świadczenia pracy i podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu wnioskodawczyni w związku z zatrudnieniem od 4.02.2019 r. Twierdził natomiast, że umowa o pracę w części dotyczącej wskazanego wynagrodzenia za pracę jest sprzeczna z zasadami

współzycia społecznego – art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem wysokie wynagrodzenie zostało ustalone w celu uzyskania w krótkim czasie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, w sprawie niniejszej należało odnieść się do podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 13 k.p., zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. W ujęciu normatywnym godziwość wynagrodzenia jest postrzegana w kontekście wynagrodzenia minimalnego. Nie znaczy to jednak, że niegodziwe wynagrodzenie zaczyna się powyżej tej stawki. W rezultacie, w aspekcie indywidualnym godziwa płaca to taka, która odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy – art. 178 § 1 k.p. (zob. B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner Warszawa 2010, s. 68). Konkluzja ta realizowana jest w polskim porządku prawnym, czemu służy ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Niezbędne jest przypomnienie, że art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada pacta sunt servanda oraz ochrona pracownika (wyrok Sąd Najwyższy z 20 marca 2009 r., I PK 181/08, wyrok Sąd Najwyższy z 5 maja 2009 r., I PK 279/07). Aspekty te bynajmniej nie tracą na znaczeniu na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Należy jednak zwrócić uwagę także na klauzulę generalną zgodności postanowień umownych z zasadami współzycia społecznego. Przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00). Prymat ten obrazuje i wytycza obszar uprawnień kontrolnych organu rentowego i sądu ubezpieczeń społecznych, co do zakwestionowania podstawy wymiaru składek. Wynika z tego, że uprawnienie to nie ma bezwzględnego charakteru. Występuje jedynie wówczas, gdy zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostaje w opozycji z regułami uczciwości. Ich miara ma jednak charakter obiektywny, a nie zrelatywizowany.

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie ustalono rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, a w związku z tym nie może być uznane za nieważne postanowienie umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, na co wskazywał organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Stronom umowy o pracę nie można przypisać zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w myśl art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).