

(...)

Sygn. akt VIII U 326/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSO Maciej Nawrocki

Protokolant st. prot. sąd. Magdalena Pelz

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2016r. w Poznaniu

odwołania **M. L.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

z dnia 21 grudnia 2015r., nr (...)

znak:(...)

w sprawie **M. L.**

przy udziale J. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

o wysokość podstawy wymiaru składek

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) i ubezpieczenie zdrowotne M. L. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik J. R. za okres od 01.2013r. do 04.2013r., powinna być ustalana od kwoty 1.825,03 zł, a za okres 11.2014r. i 12.2014r. od kwoty 1.891,73 zł, to jest od kwot stanowiących 1/2 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej,**
- 2. w pozostałym zakresie odwołanie oddala,**
- 3. zasądza od odwołującej na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

/-/ Maciej Nawrocki

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 grudnia 2015 r., znak (...)- (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 oraz art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1, ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. – Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm., dalej: ustawa o sus), art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. – Dz. U. z 2016 r., poz. 1793 ze

zm.), art. 58 § 2, § 3 kc oraz § 11 ust. 1 i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r., Nr 62, poz. 289), stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne M. L. jako pracownika płatnika składek J. R. wynosi:

| okres | ubezpieczenia emerytalne i rentowe | ubezpieczenie chorobowe | ubezpieczenie wypadkowe | ubezpieczenie zdrowotne |
|------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 01.2013 r. | 436,36 zł | 436,36 zł | 436,36 zł | 376,54 zł |
| 02.2013 r. | 693,33 zł | 693,33 zł | 693,33 zł | 671,91 zł |
| 03.2013 r. | 26,67 zł | 26,67 zł | 26,67 zł | 556,86 zł |
| 04.2013 r. | 0,00 zł | 0,00 zł | 0,00 zł | 73,63 zł |
| 11.2014 r. | 0,00 zł | 0,00 zł | 0,00 zł | 511,92 zł |
| 12.2014 r. | 0,00 zł | 0,00 zł | 0,00 zł | 191,97 |

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż M. L. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w okresie od 16 stycznia 2013 r. do 30 września 2015 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika J. R. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas próbny od 16 stycznia 2013 r. do 18 lutego 2013 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. Wynagrodzenie ustalono w kwocie 4.276,41 zł brutto. Następnie umowę zawarto na czas określony od 19 lutego 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego z wynagrodzeniem 3.000 zł netto. Z dniem 5 września 2015 r. płatnik składek wypowiedział umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Organ rentowy wskazał, iż ubezpieczona była niezdolna do pracy w okresie od 25 lutego 2013 r. do 1 marca 2013 r. z uwagi na sprawowanie opieki nad dzieckiem. Od 4 marca 2013 r. do 5 kwietnia 2013 r. płatnik składek wypłacił wynagrodzenie za czas choroby. Z kolei od 6 kwietnia 2013 r. do 7 listopada 2013 r. Zakład wypłacił zasiłek chorobowy przypadający na okres ciąży. Od 8 listopada 2013 r. do 6 listopada 2014 r. został wypłacony zasiłek macierzyński. W okresie od 7 listopada 2014 r. do 9 grudnia 2014 r. płatnik wypłacił wynagrodzenie za czas choroby, a od 10 grudnia 2014 r. do 7 maja 2015 r. organ rentowy wypłacił zasiłek chorobowy. Natomiast od 8 maja 2015 r. M. L. przebywa na zasiłku rehabilitacyjnym.

W toku postępowania wyjaśniającego ubezpieczona i płatnik składek podały, że do zatrudnienia doszło w wyniku zapotrzebowania na stanowisko przedstawiciela handlowego. W procesie rekrutacji została wyłoniona ubezpieczona, która spełniała oczekiwania zawodowe oraz finansowe płatnika. M. L. przedłożyła zaświadczenie o zdolności do pracy oraz ukończyła szkolenie z zakresu BHP. Do jej obowiązków należało pozyskiwanie nowych klientów, a po odbyciu szkolenia, miała również wykonywać prace biurowo-księgowe. Pracę wykonywała przede wszystkim w siedzibie firmy oraz na poza nią, w przypadku spotkania z klientami. Ubezpieczonej nie zostały przydzielone żadne narzędzia pracy. Do dyspozycji był służbowy samochód, z którego nie korzystała oraz komputer stacjonarny w biurze. Wypłata wynagrodzenia następowała w formie gotówkowej, a odbiór wynagrodzenia był kwitowany

na liści płac. Organ rentowy zaznaczył także, iż M. L. do 30 marca 2014 r. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych także u innego płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy. W chwili zatrudnienia płatnik składek nie zatrudniała innego pracownika, a dotychczasowi pracownicy zgłaszani do ubezpieczeń społecznych uzyskiwali wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na etat. Wobec powyższego, organ rentowy uznał zasadność zgłoszenia M. L. do ubezpieczeń społecznych w okresie od 16 stycznia 2013 r. do 4 września 2015 r., natomiast zakwestionował wykazane przez płatnika składek podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i przyjął kwotę odpowiadającą wysokości 800 zł, tj. połowy minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2013 r. Zdaniem organu rentowego dokonane w toku postępowania ustalenia nie dają podstaw do uznania zasadności ustalenia wysokości wynagrodzenia rażąco odbiegającego od wysokości wynagrodzenia innych osób. Istotnym argumentem był także krótki okres zatrudnienia. Ustalenie za pracę dla M. L. wynagrodzenia w kwocie 4.276,41 zł brutto w okresie od 16 stycznia 2013 r. do 18 lutego 2013 r. i w kwocie 3.000 zł netto od 19 lutego 2013 r., miało na celu nie tylko opłatę za pracę wykonywaną, lecz przede wszystkim uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zatem zmiana wysokości wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. /vide decyzja w aktach ZUS/

Dnia 26 stycznia 2016 r., w formie i terminie przewidzianym prawem, ubezpieczona M. L. złożyła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, iż od dnia 16 stycznia 2013 r. podlegała ubezpieczeniom społecznym w wymiarze wysokości podstawy wymiaru wykazanej przez płatnika składek.

W uzasadnieniu wskazała, iż pierwszą umowę o pracę zawarto na okres próbny, a kolejna została zawarta na czas od 18 lutego 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. Na podstawie tej umowy odwołująca miała świadczyć pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 1/2 etatu. W tym samym okresie odwołująca była zatrudniona w innym przedsiębiorstwie na zastępstwo z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł. Z uwagi na zwolnienia grupowe przeprowadzane w tym przedsiębiorstwie, M. L. poszukiwała dodatkowej pracy. Na stanowisku konsultanta medycznego odwołująca była rozliczana z powierzonych jej zadań. W praktyce oznaczało to, iż do wczesnych godzin popołudniowych była w stanie zrealizować w całości swoje zadania wynikające ze świadczenia pracy na umowie na zastępstwo, a godziny popołudniowe planowała wykorzystać na pracę u innego pracodawcy. Poszukując dodatkowego zatrudnienia natrafiła na ogłoszenie płatnika składek. Rozmowa kwalifikacyjna została przeprowadzona na początku stycznia 2013 r. i w niedługim czasie po rozmowie odwołująca została zatrudniona w firmie (...). Pierwotnie ustalono, iż umowa zostanie zawarta na okres próbny, a następnie na czas określony w wymiarze 1/2 etatu. Wynagrodzenie ustalono w wysokości 4.276,41 zł brutto na umowę na okres próbny oraz 3.000 zł netto na umowę o pracę na czas określony. Do głównych obowiązków odwołującej należało pozyskiwanie nowych klientów dla pracodawcy. Zdaniem odwołującej stanowisko organu rentowego jest błędne, oparte na fałszywych przesłankach. Wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł netto na stanowisku przedstawiciela handlowego nie może zostać uznane za rażąco wygórowane. Doświadczenie zawodowe, zdobywane w trakcie zatrudnienia w latach ubiegłych, a także ukończone liczne kursy i szkolenia z zakresu technik sprzedaży i negocjacji, merchandising`u czy zarządzania klientem kluczowym, pozwalały pracodawcy domniemywać, iż pozyskanie pracownika z taką wiedzą i doświadczeniem zawodowym, z czasem przyniesie wymierną korzyść finansową. Do zleconych zadań odwołującej należało m.in. tworzenie i realizowanie strategii sprzedażowej firmy, budowanie relacji biznesowych z klientami, pozyskiwanie nowych klientów kluczowych oraz utrzymanie z nimi efektywnych relacji, a także sporządzanie i prezentowanie ofert handlowych dla firm. Zadaniem odwołującej miało być także wykonywanie analizy rynku, badanie konkurencji oraz sprawdzanie zapotrzebowania klientów na usługi świadczone przez pracodawcę. Dzięki działaniom odwołującej udało się pozyskać nowego klienta. Doszło do podpisania współpracy. Odwołująca zaznaczyła także, iż przeciętne średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2013 r. wynosiło 3.837 zł brutto i stale rośnie. Natomiast wynagrodzenie za pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego w W. według dostępnych ofert kształtuje się na poziomie od kilku do kilkunastu tysięcy złotych. Pracodawca także nie zgłaszał jakichkolwiek zastrzeżeń do pracy odwołującej. Tym samym ustalone wynagrodzenie należy uznać za adekwatne do zakresu świadczonej pracy, posiadanych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia na stanowisku przedstawiciela handlowego. Nadto zawierając umowę o pracę żadna ze stron nie mogła przewidzieć rychłego przejścia na zwolnienie lekarskie, albowiem nikt, nawiązując współpracę nie jest w stanie zagwarantować pozostawania w zdrowiu przez cały okres świadczenia pracy. Pogorszenie stanu zdrowia

uniemożliwiające świadczenie pracy należy zaliczyć do zdarzeń losowych, całkowicie niezależnych od woli stron. Cięża odwołującej w późniejszym okresie zatrudnienia, nie była również zaplanowana, gdyż po pierwszym porodzie lekarze właściwie nie dawali nadziei na kolejną. Pierwsza ciąża była zagrożona i z trudem udało się ją utrzymać. Natomiast druga ciąża także okazała się zagrożona z uwagi na krwawienia niewiadomego pochodzenia. /vide odwołanie k. 2-6 akt/

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania, przytaczając argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji. /vide: odpowiedź na odwołanie k. 16 akt/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. L. urodziła się dnia (...), ma wykształcenie średnie.

Odwołująca pracowała: (i) w okresie od grudnia 2003 r. do stycznia 2007 r. w (...) jako promotor w sieciach (...), (ii) w okresie od stycznia 2007 r. do sierpnia 2007 r. jako promotor sprzedaży (...), ((...)) w okresie od grudnia 2007 r. do stycznia 2009 r. w (...), początkowo jako doradca klienta, a później jako specjalista do spraw klientów kluczowych w segmencie zdrowie i ochrona środowiska, (iv) w okresie od lutego 2009 r. do września 2010 r. jako przedstawiciel handlowy w (...) S.A., (v) w okresie od stycznia 2011 r. do września 2011 r., jako przedstawiciel farmaceutyczny w W..

Natomiast od stycznia 2012 r. do marca 2014 r. odwołująca pracowała w przedsiębiorstwie (...) jako młodszy konsultant medyczny, a następnie konsultant medyczny. Odwołująca była tam zatrudniona na zastępstwo w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 4.250 zł brutto. Do obowiązków M. L. należało m.in. promowanie produktów firmy wśród lekarzy i farmaceutów, budowanie relacji z klientami firmy, realizowanie założeń sprzedażowych, organizowanie targów, konferencji, sympozjów, generowanie oraz analiza raportów sprzedażowych. Pracowała w godzinach od 8 do 13, odwiedzając lekarzy w ich gabinetach.

W całym dotychczasowym okresie zatrudnienia odwołująca ukończyła kursy i szkolenia w zakresie elementów promocji sprzedaży i negocjacji, technik sprzedaży, z zakresu merchandising`u, zarządzania kluczowym klientem oraz etapów wizyty handlowej.

dowód: CV (k. 7-9), umowa o pracę z A. (k. 78-81), pismo A. z 31.08.2012 r. (k. 92); zeznania odwołującej (k. 103)

Od grudnia 2012 r. w (...) były przeprowadzane grupowe zwolnienia. Kolejne zostały zapowiedziane na marzec 2013 r. W związku z tym odwołująca poszukiwała dodatkowej pracy. Znalazła wówczas ogłoszenie o zatrudnieniu na stanowisko przedstawiciela handlowego w W..

dowód: zeznania odwołującej (k. 103)

J. R. od 2009 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, polegającą na prowadzeniu obsługi księgowej firm. W zależności od potrzeb zatrudniała księgowę. W 2013 r. korzystała z takiej pomocy w wymiarze 5 godzin tygodniowo, wypłacając wynagrodzenie proporcjonalne do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W 2013 r. J. R. była zainteresowana rozszerzeniem działalności poprzez pozyskanie nowych klientów. Pracownika poszukiwała "pocztą pantoflową" oraz umieściła ogłoszenie na tablicy ogłoszeń przy szkole w W.. Na rozmowę zgłosiły się trzy kandydatki. Jedną z nich była odwołująca. Po przeprowadzeniu rozmów, J. R. uznała, iż odwołująca posiada najlepsze kwalifikacje, gdyż zajmowała się również sprzedażą produktów związanych z prawem.

dowód: zeznania płatnika składek (k. 103)

Wobec powyższego, umową o pracę z dnia 16 stycznia 2013 r. M. L. została zatrudniona w (...) J. R. na okres próbny od 16 stycznia 2013 r. do 18 lutego 2013 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. Odwołująca została zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu, a wynagrodzenie ustalono w wysokości 4.276,41 zł brutto.

Dnia 16 stycznia 2013 r. odwołująca przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Tego samego dnia odwołująca odbyła wstępne szkolenie w dziedzinie BHP.

dowód: umowa o pracę na okres próbny (k. 10), zaświadczenie lekarskie (k. 26), karta szkolenia BHP (k. 27), dokumenty w aktach osobowych (k. 108)

Zadaniem odwołującej było poszukiwanie klientów. Otrzymała do dyspozycji telefon komórkowy i komputer, z którego korzystała w biurze. Odwołująca pracowała w biurze płatnika składek po 4 godziny dziennie, według grafiku dopasowanego do zatrudnienia w (...). Poza godzinami pracy odwołująca przygotowywała sobie listy osób, z którymi miała się skontaktować w sprawie ofert.

W początkowym okresie zatrudnienia odwołującej udało się pozyskać jednego klienta na prowadzenie obsługi księgowej za wynagrodzeniem 600 zł miesięcznie. Poza tym odwołująca odbyła 3 inne spotkania z potencjalnymi klientami, które nie zakończyły się nawiązaniem współpracy. W późniejszym okresie odwołująca miała także wykonywać drobne prace księgowe. Wynagrodzenie wypłacano odwołującej w gotówce, za pokwitowaniem na liście płac.

dowód: listy płac (k. 33-37); zeznania odwołującej (k. 103); zeznania płatnika składek (k. 103)

Dnia 18 lutego 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 19 lutego 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. Wymiar czasu pracy, jak i rodzaj powierzonego stanowiska pozostał bez zmian. Z kolei wynagrodzenie określono w kwocie 3.000 zł netto.

dowód: umowa o pracę na czas określony (k. 11); dokumenty w aktach osobowych (k. 108)

Od 1 lutego 2013 r. do 22 lutego 2013 r. odwołująca korzystała z urlopu wypoczynkowego, udzielonego jej w związku ze sprawowaniem opieki nad chorym ojcem. U ojca odwołującej stwierdzono nowotwór złośliwy z przerzutami, co skutkowało hospitalizacjami w poprzedzających miesiącach i koniecznością kontynuowania leczenia poza szpitalem.

dowód: wniosek o urlop wypoczynkowy (k. 30), dokumentacja medyczna ojca odwołującej (k. 110-115); zeznania odwołującej (k. 103)

W okresie od 25 lutego 2013 r. do 1 marca 2013 r. odwołująca była niezdolna do pracy z uwagi na sprawowanie opieki nad dzieckiem. Od 4 marca 2013 r. do 5 kwietnia 2013 r. płatnik składek wypłacił wynagrodzenie za czas choroby.

Z kolei od 6 kwietnia 2013 r. do 7 listopada 2013 r. Zakład wypłacił zasiłek chorobowy przypadający na okres ciąży, która została ostatecznie potwierdzona w trakcie wizyty lekarskiej dnia 7 marca 2013 r. W trakcie wizyty w lutym 2013 r. lekarz nie potwierdził ciąży, wskazując, iż jest „nie rozwijająca się” – nie było słuchać bicia serca.

Od 8 listopada 2013 r. do 6 listopada 2014 r. został wypłacony zasiłek macierzyński. W okresie od 7 listopada 2014 r. do 9 grudnia 2014 r. płatnik wypłacił wynagrodzenie za czas choroby, a od 10 grudnia 2014 r. do 7 maja 2015 r. organ rentowy wypłacił zasiłek chorobowy. Natomiast od 8 maja 2015 r. M. L. przebywa na zasiłku rehabilitacyjnym.

dowód: listy obecności (k. 28-29, 31-32), dokumenty w aktach osobowych odwołującej (k. 108), dokumentacja ginekologiczna (k. 116-120)

Dnia 5 września 2015 r. J. R. rozwiązała z odwołującą umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Dnia 6 września 2015 r. pracodawca wystawił odwołującej świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od 16 stycznia 2013 r. do 4 września 2015 r.

dowód: dokument rozwiązania umowy o pracę (k. 40), świadectwo pracy (k. 41)

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej płatnik składek wykazał:

- w 2012 r. przychód w wysokości 156.236,10 zł, dochód w kwocie 97.089,07 zł
- w 2013 r. przychód w wysokości 180.539,45 zł, dochód w kwocie 109.349,59 zł
- w 2014 r. przychód w wysokości 157.713,26 zł, dochód w kwocie 87.289,62 zł

dowód: deklaracje podatkowe za lata 2012-2014 (k. 42-47, 50-56, 59-65), księga przychodów i rozchodów za lata 2012-2014 (k. 48, 57, 66)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne i przydatne dla potrzeb niniejszego postępowania **dokumenty** zgromadzone w aktach sprawy oraz w aktach pozwanego organu rentowego.

Przedmiotowe dokumenty zostały bowiem sporządzone przez osoby do tego powołane w ramach przysługujących im kompetencji oraz w przewidzianej prawem formie. Ponadto ich treść i forma nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu, a zatem i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Podstawą dokonanych ustaleń faktycznych Sąd uczynił również znajdujące się w aktach kserokopie dokumentów, albowiem zawarte w nich informacje nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Za wiarygodne Sąd uznał **zeznania stron**: odwołującej M. L. i płatnika składek J. R.. Powyższe zeznania są logiczne, spójne i wewnątrznie się uzupełniają. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania w/w zeznań, zwłaszcza, że znajdujące one swoje potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach. Ponadto odwołująca i płatnik składek, wyjaśniły przyczyny, dla których w styczniu 2013 r. doszło do zatrudnienia odwołującej oraz wskazały, iż jej wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe było adekwatne do zakresu wykonywanych przez nią obowiązków, co przyczyniło się do pozyskania nowego klienta na rzecz płatnika składek.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. L. zasługiwało na uwzględnienie jedynie częściowo.

Kwestią sporną było to, czy organ rentowy zasadnie uznał, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne M. L. jako pracownika u płatnika składek J. R. powinna być ustalana od kwoty stanowiącej 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę – wobec (niekwestionowanego przez organ rentowy) zatrudnienia odwołującej u płatnika składek na 1/2 etatu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy o sus, ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które są pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zgodnie z art. 47 ust. 1 ustawy o sus, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12 (art. 18 ust. 1 ustawy o sus).

W zaskarżonej decyzji organ rentowy wskazał, że ustalenie za pracę dla M. L. wynagrodzenia w kwocie 4.276,41 zł brutto w okresie od 16 stycznia 2013 r. do 18 lutego 2013 r. i w kwocie 3.000 zł netto od 19 lutego 2013 r., miało na celu nie tylko opłatę za pracę wykonywaną, lecz przede wszystkim uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornie, wolność kontraktowania realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę, w tym w zakresie wynagrodzenia za pracę, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez prawo, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z art. 353¹ kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 kc (vide wyrok z dnia 22.01.2004 r., I PK 203/03, wyrok z dnia 28.03.2002 r., I PKN 32/01; wyrok z dnia 23.09.1998 r., II UKN 229/98, czy wyrok z dnia 14.03.2001 r., II UKN 258/00). Dopuszczalność oceniania ważności umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 kc w zw. z art. 300 kp nie jest zatem w judykaturze kwestionowana.

Dla ustalenia wysokości składek decydującą doniosłość ma wypłacanie wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak 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.

W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu 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 przysługujących z tego ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej 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.

Art. 18 ust. 1 ustawy o sus w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być zatem uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, 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 uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26.11.1997 r., U 6/96, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.12.1999 r., I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 kp, który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Art. 86 ust. 2 ustawy o sus 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.08.2005 r., II UK 16/050). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego

podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009 r., III UK 7/09). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o sus. 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 Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o sus Zakład Ubezpieczeń Społecznych 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia (vide: uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/05).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego – wynagrodzenie za pracę ustalone dla odwołującej w umowach o pracę z dnia 16 stycznia 2013 r. w kwocie 4.276,41 zł brutto i z dnia 18 lutego 2013 r. w kwocie 3.000 zł netto – nie było usprawiedliwione, a przy analizie wszystkich aspektów jej zatrudnienia nie można uznać go za wynagrodzenie godziwe i właściwe. Niepodobna tak zakwalifikować tej wysokości wynagrodzenia w sytuacji, gdy wprawdzie M. L. posiadała odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, ale należy mieć przy tym na uwadze fakt, iż **została zatrudniona w wymiarze ½ etatu**.

Dla porównania: wynagrodzenie, które otrzymywała z tytułu pracy w (...) wynosiło 4.250 zł brutto przy zatrudnieniu **w pełnym wymiarze czasu pracy**. Początkowy okres świadczenia pracy u nowego pracodawcy stanowi przede wszystkim czas wdrożenia do obowiązków i przeszkolenia przez pracodawcę do wykonywania czynności na nowym stanowisku. Nieznane są wówczas kompetencje i efektywność samodzielnej pracy nowego pracownika, nawet przy apriorycznym założeniu jego znacznego zaangażowania.

Także rodzaj obowiązków powierzonych ubezpieczonej i pozostałe wyżej naprowadzone okoliczności nie uzasadniały – w ocenie Sądu – tak wysokiego wynagrodzenia i to już w początkowym okresie zatrudnienia.

Wreszcie, zważyć należy, że przy dochodach płatnika składek na poziomie około 100.000 zł rocznie (tj. około 8.500 zł miesięcznie), po zatrudnieniu odwołujące, płatnik składek zmniejszyłby swe dochody o połowę (wynagrodzenie odwołującej miało wynosić 4.276,41 zł brutto, a potem, 3.000 zł netto). Byłoby to zupełnie niezrozumiałe i niespotykane w praktyce rynku pracy, na którym operują małe przedsiębiorstwa.

Z drugiej strony, organ rentowy nie przedstawił dowodów na poparcie swego stanowiska, że podstawa wymiaru składek powinna być obliczana od 800 zł, tj. połowy minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2013 r., poza nie mającym doniosłości prawnej stwierdzeniem, że okoliczności sprawy wskazują, że wynagrodzenie wypłacono odwołującej na podstawie umowy sprzecznej z zasadami współzycia społecznego lub określenie wynagrodzenia w tej wysokości miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Organ rentowy nie kwestionował przy tym okoliczności, że odwołująca świadczyła pracę w wymiarze ½ etatu na rzecz płatnika składek J. R..

Podejrzenie organu rentowego, że określenie wynagrodzenia w w/w kwocie miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych nie może samo przez się determinować słuszności twierdzeń organu rentowego. Podejrzenie to nie dowód a organ rentowy nie przedstawił dowodów świadczących o tym, że zawarcie umowy na czas nieokreślony i powierzenie stanowiska przedstawiciela handlowego miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Już sama argumentacja pozwanego zawarta w decyzji, iż umowa o pracę odwołującej w części dotyczącej wynagrodzenia jest nieważna ze względu na to, że jest ona sprzeczna z zasadami współzycia społecznego lub zmierza do obejścia prawa wskazuje jednoznacznie, iż pozwany nie znalazł przekonujących argumentów na poparcie stanowiska zawartego w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy ograniczył się w tym względzie do przytoczenia treści wszystkich okoliczności wpływających na ważność czynności prawnej wymienionych w art. 58 § 1 do § 3 kc

Powyższe ustalenia stanowiły z jednej strony podstawę do zakwestionowania wysokości podstawy wymiaru składek zadeklarowanej przez odwołującą, ale z drugiej strony do podważenia stanowiska organu rentowego, że podstawę tę powinno stanowić minimalne wynagrodzenie za pracę. To drugie stanowisko, równoznaczne byłoby z założeniem, że „wyjściowe”, standardowe, podstawowe jest wynagrodzenie minimalne. Jest to założenie z gruntu nietrafne. Obserwacje rynku pracy wskazują, że wynagrodzenie minimalne pobierają najczęściej osoby bez wykształcenia lub z wykształceniem podstawowym, bez żadnych kwalifikacji zawodowych, wykonujące najprostsze prace fizyczne i to w obszarach wiejskich lub dotkniętych wysokim, strukturalnym bezrobociem, gdzie rynek nie wymusza na pracodawcach oferowania wyższego wynagrodzenia. Tymczasem odwołująca ma wykształcenie średnie i była już zatrudniana jako przedstawiciel handlowy, zdobywając przy tym odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Podejmując nowe zatrudnienie chciała zapewnić sobie pozostanie na rynku pracy, bowiem w dotychczasowym zakładzie pracy przeprowadzane były zwolnienia grupowe.

Odwołująca podejmując zatrudnienie u płatnika składek nie mogła przewidzieć, że będzie musiała skorzystać z urlopu wypoczynkowego z uwagi na pogorszenie się stanu zdrowia jej ojca, który od 2012 r. chorował na nowotwór. Ponadto podejmując pracę odwołująca nie wiedziała o ciąży, która została ostatecznie potwierdzona dnia 7 marca 2013 r. w trakcie wizyty lekarskiej. Wynikało to z faktu, iż w trakcie wizyty w lutym 2013 r. lekarz nie potwierdził ciąży, wskazując, iż jest „nie rozwijająca się” – nie było słuchać bicia serca.

Reasumując Sąd przyjął, iż całościowa analiza zaoferowanego i zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 16 stycznia 2013 r. wynagrodzenie w kwocie 4.276,41 zł brutto i w umowie z dnia 18 lutego 2013 r. na poziomie 3.000 zł netto miesięcznie, w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe. Ustalenia faktyczne dają podstawę do przyjęcia jako sprawiedliwego miernika poziomu wynagrodzenia należnego ubezpieczonej, wynagrodzenia na poziomie **1.825,03 zł brutto** w okresie **od stycznia 2013 r. do kwietnia 2013 r.** [= $\frac{1}{2} * 3.650,06$ zł, tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2013 r.] oraz na poziomie **1.891,73 zł brutto** w okresie **od listopada 2014 r. do grudnia 2014 r.** [= $\frac{1}{2} * 3.783,46$ zł, tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej obowiązującego w 2014 r.]. W ocenie Sądu jest to bardziej odpowiedni poziom wynagrodzenia niż przyjęty przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji, w szczególności przy uwzględnieniu obowiązków, jakie miała wykonywać odwołująca.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc oraz cytowanych przepisów prawa materialnego, Sąd zmienił zaskarżoną decyzję, ustalając, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) i ubezpieczenie zdrowotne M. L. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik J. R. za okres od 01.2013 r. do 04.2013 r., powinna być ustalana od kwoty 1.825,03 zł, a za okres 11.2014 r. i 12.2014 r. od kwoty 1.891,73 zł, to jest od kwot stanowiących $\frac{1}{2}$ przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – punkt 1. sentencji wyroku.

Dalej idące odwołanie Sąd oddalił na podstawie art. 477¹⁴ § 1 kpc – punkt 2. sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 zd. 1 kpc, przy uwzględnieniu § 2 i § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym do dnia 26 października 2016 r., biorąc pod uwagę okoliczność, że wartość przedmiotu sporu nie została ustalona (odwołanie wniesiono przed dniem 20 lipca 2016 r.) oraz mając na względzie charakter sprawy i nakład pracy pełnomocnika.

Wobec powyższego, Sąd tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 180 zł – pkt 3. sentencji wyroku.

/-/ Maciej Nawrocki