

Sygn. akt IV U 558/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jerzy Zalasiński
Protokolant	st. sekr. sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2019 r. w Siedlcach na rozprawie

odwołania M. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W.

z dnia 9 czerwca 2017 r. Nr (...)

w sprawie M. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w W.

z udziałem (...)w W.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

I. Zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że M. J. (z domu C.) podlegała ubezpieczeniu społecznemu pracowników z tytułu zatrudnienia w spółce (...) w W. od dnia 21 czerwca 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z podstawą wymiaru składek w wysokości 7500 (siedem tysięcy pięćset) zł brutto,

II. Zasadza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. na rzecz M. J. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 558/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z 9 czerwca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W., działając na podstawie art. 68 ust. 1 pkt 1 w zw. z 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 968 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek M. C. na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...)w W. wynosi 2000 zł brutto miesięcznie. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż wyżej wymienione podmioty łączyła umowa o pracę zawarta od 21 czerwca 2016 r. na czas nieokreślony na stanowisku managera restauracji z wynagrodzeniem zasadniczym 7500 zł brutto miesięcznie. Tymczasem w okresie od 1 października 2016 r. do 1 lutego 2017 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. W dniu 2 lutego 2017 r. M. C. urodziła dziecko. Organ rentowy ustalił, iż od 1 kwietnia 2014r. M. C. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u innego płatnika składek. Ubezpieczona mieszka

ponad 90 km od W., a u płatnika składek (...) miała pracować w weekendy w siedzibie firmy w W., zaś w pozostałe dni zdalnie. Podniesiono, iż płatnik składek w okresie zatrudnienia M. C. zgłaszał do ubezpieczeń również inne osoby z wynagrodzeniem co najmniej o połowę niższym od wynagrodzenia wymienionej, w pracownika o identycznym zakresie obowiązków zatrudnionego na 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 1000 zł brutto miesięcznie. W ocenie organu rentowego przyczyny zatrudnienia ubezpieczonej są również wątpliwe, gdyż m. in. na dzień wydania zaskarżonej decyzji nikt nie jest zatrudniony u płatnika składek na stanowisku menagera restauracji. Organ rentowy zauważył, iż płatnik składek(...)w roku 2016 podniósł znaczną stratę, a już w roku 2017 zatrudnił pracownika z miesięcznym wynagrodzeniem 7500 zł brutto. Przyznanie pracownikowi tak wysokiego wynagrodzenia to dla płatnika składek znaczny koszt. Takie działanie płatnika składek należy uznać za nieracjonalnie ekonomicznie i nieuzasadnione w żaden sposób dobrem firmy w sytuacji, gdy przeprowadzone przez organ rentowy postępowanie wyjaśniające wykazało, że płatnik składek chcąc zminimalizować koszty zatrudnienia pracowników na „czarno”. Ubezpieczona nigdy nie pracowała na stanowisku menagera restauracji, jak również w gastronomii. Ponadto, wskazano na rozbieżności dotyczące godzin pracy ubezpieczonej, jak również poddano w wątpliwość wypłatę przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia. Krótki okres pomiędzy zawarciem umowy oraz niezdolnością do pracy ubezpieczonej, zakres jej obowiązków oraz dużo niższe wynagrodzenie innych pracowników płatnika składek, doprowadziło organ rentowy do wniosku, iż powyższa umowa o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia M. C. narusza zasady współzycia społecznego poprzez świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Od tej decyzji odwołanie wniosła M. C.. Ubezpieczona twierdziła, iż łącząca ją i płatnika składek umowa o pracę jest zgodna z zasadami współzycia społecznego także w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę. Wskazywała, iż faktycznie wykonywała zawartą w dniu 20 czerwca 2016 r. umowę o pracę. Odwołująca się przypominała, iż żaden przepis nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży jak również nie istnieje zakaz przyznawania tej grupie zawodowej godziwego wynagrodzenia. Ubezpieczona podkreśliła, iż nie może ona ponosić ujemnych skutków prawnych nienależytego wypełniania przez pracodawcę swoich obowiązków. Wyjaśniła, iż nie posiadała wiedzy na temat wynagradzania innych zatrudnionych u płatnika składek pracowników. Wyjaśniła, iż przesłankami do zatrudnienia pracownika na stanowisko menagera restauracji był rozwój restauracji, a także konieczność przejścia części obowiązków wykonywanych przez płatnika składek w związku z jego licznymi wyjazdami. Zdaniem M. C., w niniejszej sprawie nie jest istotna kwestia kondycji finansowej firmy, jak również miejsce jej zamieszkania. Ubezpieczona podniosła, iż wyniki jej pracy spowodowały znaczny wzrost obrotu firmy, natomiast wynagrodzenie w wysokości 7500 zł brutto miesięcznie nie jest kwotą wygórowaną na (...) rynku pracy (odwołanie k.1-5).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, a także zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. ZUS wyjaśnił, że ustalając wysokość podstawy wymiaru składek ubezpieczonej kierował się najwyższym wynagrodzeniem wypłacanym przez płatnika składek pozostałym pracownikom. Powtórzył, iż nie istniało uzasadnienie ekonomiczne do ustalenia tak wysokiego wynagrodzenia. Ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 7500 zł brutto miesięcznie miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, które zmierza do obejścia prawa i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

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

Płatnik składek (...) w W. prowadzi działalność gospodarczą – lokal gastronomiczny oraz w zakresie szkoleń dla firm. W ramach drugiego typu działalności płatnik składek często wyjeżdża poza W..

Płatnik składek zamierzał zatrudnić pracownika celem sprawowania nadzoru nad restauracją.

A. M. posiada wykształcenie wyższe- tytuły zawodowe: licencjat na kierunku administracja oraz magister na kierunku zarządzanie. Ubezpieczona od dnia 1 kwietnia 2014r. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszej księgowej w firmie (...) SP. z o.o. w S.. Uprzednio ubezpieczona była zatrudniona m. in. jako recepcjonistka, archiwistka, sprzedawca.

W dniu 20 czerwca 2016 r.(...)jako pracodawca zawarła z M. C. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której ubezpieczona od dnia 21 czerwca 2016r. została zatrudniona na stanowisku managera restauracji w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem 7500 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy strony wskazały (...) w W.. W rzeczywistości jednak ubezpieczona jako manager, nadzorowała pracę restauracji należącej do płatnika składek, przebywając tam w weekendy. W pozostałe dni tygodnia pracowała zdalnie w miejscu swojego zamieszkania, tj. w S. w godzinach 17-21. Do zadań M. C. należało: koordynacja pracy całego zespołu, ustalanie menu, wyszukiwanie nowych dostawców, współpraca z klientami i dostawcami, organizacja imprez okolicznościowych (m. in. wesel, komunii, chrzcin, styp) oraz eventów firmowych, składanie zamówień, raportowanie obrotów, ustalanie grafików, prowadzenie profilu restauracji w socjalmediach, tj. na Facebooku i Instagramie, reklama restauracji, szkolenie kelnerów, dbałość o wystrój i czystość lokalu, wyszukiwanie muzyków i zespołów występujących na organizowanych w restauracji wieczorkach muzycznych.

Podczas niezdolności do pracy ubezpieczonej, jej obowiązki przejął inny pracownik płatnika składek. Na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą ubezpieczona przebywała od 1 października 2016 r. W dniu 2 lutego 2017 r. ubezpieczona urodziła dziecko. Następnie, M. C. przebywała na urlopie macierzyńskim oraz rodzicielskim.

W 2017 r. restauracja płatnika składek zaczęła regularnie przynosić straty. W konsekwencji, płatnik składek zakończył działalność gospodarczą w formie prowadzenia lokalu gastronomicznego.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, obdarzonego przez Sąd wiarygodnością, tj. m.in. dokumentacji zawartej w aktach sprawy, aktach ZUS, w tym. m.in. umowy o pracę, zakresu czynności, dyplomu ukończenia studiów, CV, zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, księgi przychodów i rozchodów za rok 2015, deklaracji PIT za rok 2016, faktur VAT, świadectwa pracy i umowy o pracę A. V., korespondencji mailowej ubezpieczonej, list obecności, zaświadczenia płatnika składek, a także zeznań D. M. k.29-30 akt sprawy oraz zeznań ubezpieczonej k. 40v-41 akt sprawy).

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

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie kwestią bezsporną jest okoliczność, że między M. C. i D. M. doszło do powstania od 21 czerwca 2016 r. stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2016 r. Okolicznością sporną pozostaje tylko fakt, czy wynagrodzenie ustalone przez strony umowy o pracę od dnia 21 czerwca 2016 r. w wysokości 7500 zł brutto, jest wynagrodzeniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego i nieadekwatne – wygórowane w stosunku do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego - art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy.

Na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie. Należy, zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku

ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Nie budzi wątpliwości, iż ZUS 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. 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. Organ rentowy nie zakwestionował wysokości wynagrodzenia ustalonego na 7500 zł brutto niezwłocznie po otrzymaniu raportu miesięcznego za miesiąc czerwiec, lipiec, sierpień i wrzesień 2016 r. Tylko dopiero po tym, jak płatnik składek wystąpił o ustalenie dla M. C. urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego

Jak stanowi art. 58 § 2 kc, nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05 (OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41) stwierdził, iż 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, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 kc w zw. z art. 300 kp (OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780).

W ocenie Sądu zebrane w sprawie dowody stanowią podstawę do przyjęcia, iż zaskarżona decyzja jest błędna i podlega zmianie. Istotnymi przy wydaniu rozstrzygnięcia dowodami okazały się zeznania ubezpieczonej (k.40v-41 akt sprawy) oraz płatnika składek (k.29-30 akt sprawy). Osoby te zeznały, iż wpływ na wysokość wynagrodzenia miał zakres obowiązków ubezpieczonej. Zeznania tych osób jako logiczne, rzeczowe oraz korespondujące ze sobą, są przekonujące i zasługują na wiarę. Należy bowiem mieć na uwadze, iż ubezpieczona wykonywała obowiązki kierownicze. Do zadań ubezpieczonej należało m. in. koordynacja pracy całego zespołu, ustalanie menu, wyszukiwanie nowych dostawców, współpraca z klientami i dostawcami, organizacja imprez okolicznościowych oraz eventów firmowych, składanie zamówień, raportowanie obrotów, ustalanie grafików, prowadzenie profilu restauracji w socialmediach, reklama restauracji, szkolenie kelnerów, wyszukiwanie artystów na organizowane w restauracji wieczorki muzyczne.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 20 czerwca 2016 r. wynagrodzenie w kwocie 7500 zł brutto nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, ani nie zmierza do obejścia przepisów prawa. Ustalone przez strony wynagrodzenie jest natomiast adekwatne do zakresu powierzonych i wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków i jej wykształcenia. Powyższe wynagrodzenie nie odbiega z pewnością od przeciętnego wynagrodzenia osoby wykonującej pracę na stanowisku menedżera restauracji na terenie miasta W.. W ocenie Sądu wynagrodzenie w w/w wysokości nie jest wynagrodzeniem wygórowanym, mając na uwadze zakres obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną. Wskazać również należy, że powierzone ubezpieczonej obowiązki wiązały się z dużą odpowiedzialnością. Nikt inny poza ubezpieczoną od 21 czerwca 2016 r. nie wykonywał takiej samej pracy, co ona. Pamiętać należy, iż to pracodawca decyduje, czy potrzebuje zatrudnić pracownika oraz wybiera kryteria doboru osoby, której ostatecznie zaoferuje podjęcie pracy. Skoro zatem płatnik składek spośród kandydatów do pracy wybrał ubezpieczoną, znając jej kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, to nieuprawnionym byłoby podważanie wysokości jej zarobków na stanowisku menedżera restauracji. Okoliczność, iż przed zatrudnieniem u płatnika składek, M. C. nie pracowała w gastronomii oraz fakt, że na stałe zamieszkuje ok. 90 km od W., nie ma, zdaniem Sądu, wpływu na ocenę wysokości przyznanego jej wynagrodzenia. Podkreślić należy, iż ubezpieczona posiada wykształcenie wyższe m.in. tytuł zawodowy magister na kierunku zarządzanie.

Podobnie, zestawienie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej oraz zarobków pozostałych pracowników nie daje podstaw do przypisywania stronom przedmiotowej umowy o pracę intencji sprzecznych z zasadami współzycia społecznego. Należy mieć na uwadze, analizując zaistniałą różnicę w poziomie wynagrodzenia, iż ubezpieczonej zostało powierzone stanowisko kierownicze. Nieuzasadnione pozostają również twierdzenia organu rentowego, iż wątpliwa była konieczność zatrudnienia pracownika na stanowisku managera restauracji w sytuacji, gdy kondycja firmy nie była dobra. W tym miejscu wskazać należy, iż płatnik składek zatrudnił pracownika celem sprawowania nadzoru nad restauracją w związku z jego licznymi wyjazdami w ramach drugiego typu działalności, tj. prowadzenia szkoleń dla firm, natomiast poniesione przez firmę straty w 2015 r. były związane z zakupem sprzętu, niezbędnego do rozpoczęcia działalności restauracji.

W tej sytuacji uprawnionym jest przyjęcie, iż wysokość wynagrodzenia odpowiada rodzajowi pracy świadczonej przez ubezpieczoną, tj. managera restauracji.

W świetle powyższego, jako bezzasadne należy uznać twierdzenie o sprzeczności z zasadami współzycia społecznego postanowienia umownego dotyczącego wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej. Stronom przedmiotowej umowy o pracę nie należy przypisywać woli nieuprawnionego uzyskania przez M. C. świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Reasumując, wynik przeprowadzonego postępowania dowodowego nie dawał podstaw do twierdzenia, by wynagrodzenie ubezpieczonej wynikające z umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2016 r. zostało ukształtowane w celu sprzecznym z zasadami współzycia społecznego czy też zmierzającym do obejścia prawa po to, by umożliwić uzyskanie nieuzasadnienie wysokich świadczeń z zasiłku chorobowego kosztem innych ubezpieczonych.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.