

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Roslan-Karasińska
Protokolant:	Karol Szwej

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 maja 2018 r. w Warszawie

sprawy M. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

z udziałem K. D. (1) (płatnika składek, prowadząca działalność gospodarczą pod firma (...))

na skutek odwołania M. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 17 lipca 2017r., nr (...)

1. oddała odwołanie,

2. zasądza od odwołującej się M. G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. G. złożyła w dniu 7 września 2017 r. odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 17 lipca 2017 r., nr (...)

w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe. Zaskarżonej decyzji odwołująca zarzuciła, że została wydana z naruszeniem:

1. art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że postanowienia umowy o pracę co do wysokości wynagrodzenia są nieważne z uwagi na naruszenie zasad współzycia społecznego, podczas gdy okoliczności sprawy oraz zgromadzony materiał dowodowy nie pozwalają na przyjęcie, że doszło do naruszenia tych zasad;

2. art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. poprzez jego zastosowanie i zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe

i obniżenie podstawy do minimalnego wynagrodzenia za pracę, podczas gdy brak było ku temu przesłanek;

3. art. 7, art. 8, art. 77 § 1 i art. 80 k.p.a. w zw. z art. 123 u.s.u.s. i art. 180 § 1 k.p.a. przez zaniechanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i niewyjaśnienie istotnych dla rozstrzygnięcia kwestii.

W oparciu o powyższe odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie z uwzględnieniem wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 5.000 brutto.

W uzasadnieniu odwołania M. G. zarzuciła skarżonej decyzji merytoryczną nieprawidłowość, spowodowaną tym, iż decyzja oparta została na błędnej i nieuzasadnionej – zdaniem ubezpieczonej – tezie co do faktu uznania przez organ rentowy wysokości wynagrodzenia za pracę ustalonego w umowie o pracę z dnia 12 grudnia 2016 roku, zawartej między ubezpieczoną M. G. a pracodawcą (płatnikiem składek) K. D. (1), prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...), za „rażąco wysokie” a co za tym idzie za nieważne i niezgodne z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy obie strony stosunku pracy wyrażały wolę zawarcia tejże umowy o uregulowanej w niej treści, w szczególności w zakresie kwoty wynagrodzenia, i umowę tę w takim zakresie realizowały. Odwołująca wywodziła, że wskazywane przez nią jako podstawa wymiaru składek wynagrodzenie w wysokości 5.000,00 zł brutto odpowiada zakresowi jej zawodowych obowiązków, a nadto mieści się w obowiązujących standardach rynkowych i nie może być uznane za „rażąco wygórowane”. Dodatkowo odwołująca podniosła fakt, iż nawet jeżeli przyjąć, iż jej wynagrodzenie było wyższe niż przeciętne (czyli jak uznaje organ rentowy mieściło się w przedziale 25 % ponad medianę), jej zakres obowiązków był znacznie szerszy, a nadto organ nie odniósł się do wskaźnika danych obejmujących dane zarobkowe dla województwa, w którym umowa o pracę była wykonywana, a co powinien był uczynić. Według odwołującej się, co do rażącej wysokości wynagrodzenia ZUS bezpodstawnie oparł swe twierdzenia na raportach publikowanych w internecie, dając wiarę artykułom branżowym, sporządzanym przez spółki prawa prywatnego, zajmujące się oceną rynku pracy i wynagrodzeń. Odwołująca odniosła się również do porównania jej rzekomo „rażąco wygórowanego” wynagrodzenia do wynagrodzenia, jakie otrzymywała jej poprzedniczka, M. R., która uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia

i że porównanie obu tych sytuacji jest całkowicie nietrafione, w szczególności wobec faktu, iż M. R. „przyuczyla się do zawodu”, oraz że jej praca jako nie posiadającej doświadczenia, „miała charakter praktyk”, M. G. natomiast pracę swą wykonywała „intuicyjnie”. Ubezpieczona dalej podniosła, że organ rentowy nie ustalił, iż dnia 9 grudnia 2016 roku miało miejsce przeniesienie salonu kosmetycznego pracodawcy do nowego, w pełni wyposażonego lokalu przy Al. (...) w S. i tym samym działalność, którą prowadziła K. D. (1) stała się przez to bardziej komercyjna

i intratna. Ze względu na nowe możliwości powierzchniowe oraz prestiżowe K. D. (1) dokonała zmiany cennika oraz poszerzyła ofertę sprzedaży swoich usług oraz ustaliła wytyczne dotyczące kreowania wizerunku swojej firmy. Na zarzut organu rentowego co do braku doświadczenia w wykonywaniu pracy na stanowisku kosmetyczki, odwołująca podnosi iż pogląd ten nie powinien być uznany za mający znaczenie w obliczu posiadanych umiejętności oraz za względu na posiadane certyfikaty i zaświadczenia ukończonych kursów (odwołanie k. 2-8 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. w odpowiedzi na odwołanie z dnia 17 lipca 2017 r. wniósł o oddalenie odwołania ubezpieczonej M. G. wraz z zasądzeniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wskazał, że w całości podtrzymuje swoje stanowisko wyrażone w decyzji oraz że nie sposób jest zgodzić się z zarzutami, jakie w odwołaniu podniosła odwołująca się. Organ rentowy zwrócił uwagę przede wszystkim na fakt, iż zakres obowiązków warunkujących wyższe wynagrodzenie ubezpieczonej nie był zakresem szerszym od zakresu obowiązków poprzednio zatrudnionej M. R., co również nie zostało w żaden sposób potwierdzone w zawartej pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek umowie o pracę, a więc brak jest dowodów

na podtrzymanie takiej tezy odwołującej się. Ponadto zarówno M. G. jak i M. R. zatrudnione zostały na umowę o pracę na stanowisku kosmetyczki,

a z przeprowadzonego przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego wynika,

że obie pracownice miały w zasadzie ten sam zakres obowiązków (z wyjątkiem masażu dłoni, jaki wykonywała M. G.) oraz żadna z pracowniczek nie posiadała doświadczenia zawodowego w wykonywaniu pracy kosmetyczki, tak więc obie w zasadzie przyuczały się

do tego zawodu. Organ rentowy zwrócił również uwagę na niespójność w wyjaśnieniach złożonych przez płatnika jak i ubezpieczoną w odwołaniu od decyzji organu rentowego co do okoliczności wniesienia do salonu nowej usługi masażu dłoni i jej przejęcia od płatnika,

oraz że z dokumentów rozliczeniowych składanych przez płatnika wynikała kwota różna

od tej zawartej w umowie o pracę. W obliczu tak dokonanych ustaleń, należy stwierdzić,

iż nie było podstaw do tak wysokiego wynagrodzenia. W rozpoznawanej sprawie Zakład stwierdza, iż rażąco wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej narusza zasady współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionej korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu w myśl art. 58 k.c.

w zw. z art. 300 k.p. W związku z powyższym Zakład, uznając postanowienia umowy o pracę z dnia 12 grudnia 2016 roku dotyczące ustalenia miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.000,00 zł brutto za nieważne, przyjął w ich miejsce kwotę odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2016 roku (1.850,00 zł brutto) oraz w 2017 roku (2.000,00 zł brutto) dodając, iż ubezpieczona do tej pory nie udowodniła, że tak określona podstawa wymiaru składek obliczona została w sposób nieprawidłowy (odpowiedź na odwołanie

k. 10-15 a.s.).

Zainteresowana **K. D. (1)**, zawiadomiona o niniejszym postępowaniu,

na rozprawie w dniu 28 maja 2018 r. oświadczyła, że przyłącza się do stanowiska odwołującej (protokół rozprawy z 28.05.2018 r. k. 41-42 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołująca M. G. posiada wykształcenie wyższe, ukończyła studia w Szkole (...) w W. na Wydział (...).

Na przełomie maja 2014 r. i stycznia 2016 r. prowadziła sklep, pracowała również dorywczo w okresie studiów. Odwołująca posiada certyfikaty uczestnictwa w kursie kosmetyki stosowanej i masażu relaksacyjnego dłoni i stóp oraz ukończenia szkolenia zdobienia paznokci techniką kolorowy akryl, jednakże nie posiada doświadczenia w pracy jako kosmetyczka. Przed zatrudnieniem u zainteresowanej odwołująca wykonywała zabiegi kosmetyczne jedynie dla bliskich (zeznania odwołującej k. 43-44 a.s., certyfikaty ukończenia kursów i szkoleń – nieoznaczone karty a.r.).

Zainteresowana K. D. (1) prowadzi działalność gospodarczą od 1 lipca

2010 r. pod firmą(...). W ramach działalności zainteresowana prowadzi salon kosmetyczny w S., gdzie świadczy usługi fryzjerskie oraz pozostałe zabiegi kosmetyczne (zeznania zainteresowanej k. 44-45 a.s.; wydruk z CEIDG – nieoznaczone karty a.r.).

W okresie od 31 maja 2016 r. do grudnia 2016 roku zainteresowana zatrudniała M. R.. M. R. jest dyplomowanym technikiem usług kosmetycznych, posiada certyfikat marki K. (...), ponadto od października 2016 roku podjęła studia z kosmologii. Do jej zatrudnienia u zainteresowanej doszło za pośrednictwem Urzędu Pracy. M. R. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na pełen etat za wynagrodzeniem 1.300 zł netto, zajmowała się wykonywaniem zabiegów kosmetycznych takich jak manicure, pedicure, depilacja woskiem, pielęgnacja twarzy i szyi przy użyciu profesjonalnych urządzeń. Ponadto wykonywała takie czynności jak sprzątanie i dezynfekcja salonu. Współpraca między paniami zakończyła się z uwagi na nieporozumienia co do zakresu obowiązków (zeznania M. R. k. 42-43 a.s.).

Przed zatrudnieniem u zainteresowanej M. G. do listopada 2016 roku pracowała na podstawie umowy zlecenie w (...) przy sprzedaży kosmetyków i odzieży. W dniu 4 grudnia 2016 r. odwołująca zarejestrowała się w Urzędzie Pracy. Przy rejestracji zaznaczyła, że chce pracować jako kosmetyczka (zeznania odwołującej k. 43-44 a.s.).

W dniu 9 grudnia 2016 r. M. G. skontaktowała się z K. D. (1) w sprawie pracy, umówiły się na spotkanie następnego dnia. Odwołująca i zainteresowana znalazły się wcześniej z widzenia. Następnie w dniu 12 grudnia 2016 r. K. D. (1) zawarła z M. G. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2018 r. na podstawie której odwołująca została zatrudniona na stanowisku kosmetyczki, w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 12.12.2016 r. – nieoznaczona karta a.r.). W trakcie zawierania umowy o pracę odwołująca była w 4 miesiącu ciąży, była zdolna do podjęcia pracy (zeznania odwołującej k. 43-44 a.s., orzeczenie lekarskie nr (...) – nieoznaczona karta a.r.).

M. G. głównie zajmowała się zabiegami kosmetycznymi, takimi jak manicure i pedicure, regulacja brwi i henna oraz oczyszczanie twarzy. Ponadto zajmowała się sprzątaniem salonu i czyszczeniem narzędzi, umawianiem klientów na wizyty, prowadzeniem grafiku oraz rozliczeniami z klientami. Odwołująca przychodziła do pracy codziennie, jej czas pracy był zależny od ilości klientów (zeznania odwołującej k. 43-44 a.s., zeznania zainteresowanej k. 44-45 a.s.).

W dniu 18 stycznia 2017 r. M. G. udała się na zwolnienie lekarskie (akta rentowe – okoliczność bezsporna).

Podstawa wymiaru składek za obowiązkowe ubezpieczenie społeczne w wysokości 3.333,44 zł brutto za grudzień 2016 roku oraz za styczeń 2017 roku w wysokości 2.741,94 zł brutto została przez pracodawcę – płatnika wykazana w dokumentach rozliczeniowych ZUS RCA. Już w styczniu podstawa wymiaru składek została przez pracodawcę obniżona z uwagi na zwolnienie lekarskie ubezpieczonej obowiązujące od 18 stycznia 2017 roku. Dalsze podstawy wymiaru składek za miesiące od lutego do maja 2017 roku wyniosły 0 zł brutto. K. D. (1) złożyła do organu rentowego wnioski o wypłatę zasiłku chorobowego od 20 lutego 2017 roku za M. G., w związku z przedstawieniem przez ubezpieczonego zwolnienia lekarskiego (dokumentacja w aktach rentowych – nieoznaczone karty a.r. – okoliczności bezsporne).

Pismem z dnia 15 maja 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. zawiadomił K. D. (1) oraz M. G. o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u zainteresowanej. W toku postępowania wyjaśniającego przed ZUS zainteresowana złożyła pisemne wyjaśnienia w piśmie z dnia 27 maja 2017 r., w której wskazała, że zakres obowiązków M. G. od poprzedniego pracownika M. R. różnił się zasadniczo, z uwagi na fakt, iż M. R. uczyła się dopiero zawodu a M. G. wykonywała swoje obowiązki niejako „intuicyjnie”; ponadto M. G. wykonywała dodatkowo usługę masażu dłoni, której poprzednio salon nie oferował; do jej obowiązków, jak i do jej poprzedniczki, należał: manicure, pedicure, masaż dłoni, henna, regulacja brwi, depilacja, masaż twarzy, konchowanie uszu, zabiegi oczyszczania i mikrodermabrazji, sterylizacja narzędzi oraz dbanie o dobry wizerunek firmy i godne jej reprezentowanie; umowa na czas określony z pominięciem umowy na okres próbny została zawarto z uwagi na wygodę i dobrą współpracę obu stron; umiejętności M. G. zostały sprawdzone przez wykonanie manicure na specjalną okazję ze zdobieniami, podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto na zobowiązanie organu rentowego M. R. opisała swoje obowiązki, które wykonywała u byłego już pracodawcy K. D. (1), jako: zabiegi pielęgnacyjne dłoni i stóp (manicure, pedicure, parafina) henna na brwi i rzęsy, depilacja ciała i twarzy, elektrostymulacje, zabiegi pielęgnacyjne na twarz, szyję i dekolt, z wykorzystaniem masażu i kombajnu kosmetycznego, a także zabiegi z urządzeniami firmy (...).SA. Dbała również o sterylność i dezynfekcję oraz czystość salonu (zawiadomienie o wszczęciu postępowania, pismo zainteresowanej z 27.05.2017 r., pismo M. R. z 12.06.2017 r. – nieoznaczone karty a.r.).

Po zakończeniu postępowania ZUS Oddział w S. wydał w dniu 17 lipca 2017 r. decyzję nr (...) na podstawie której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe M. G., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...)wynosi:

- w grudniu 2016 r.– 1.233,44 zł,
- w styczniu 2017 r.– 1.066,76 zł,
- od lutego do maja 2017 r.– 0,00 zł.

W uzasadnieniu powyższej decyzji organ rentowy wskazał, że w toku przeprowadzonego postępowania powziął wątpliwości co do zasadności wynagrodzenia

o pracę ustalonego w umowie o pracę z dnia 12 grudnia 2016 r. W ocenie organu rentowego biorąc pod uwagę takie czynniki, jak fakt, że pracodawca nigdy wcześniej nie zatrudniał więcej niż jednego pracownika, wykształcenie ubezpieczonej nie dotyczyło zawodu kosmetyczki, ubezpieczona nigdy wcześniej nie wykonywała pracy w zawodzie kosmetyczki i było to jej pierwsze zatrudnienie stwierdził, że nie było podstaw do ustalenia tak wysokiego wynagrodzenia dla M. G.. Organ rentowy stwierdził, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest rażąco wysokie i nadmiernie wygórowane w stosunku do poprzedniego pracownika,

a okoliczności sprawy uzasadniając stwierdzenie, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie narusza zasady współzycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W ocenie organu rentowego strony umowy o pracę ustalając wynagrodzenie kierowały się chęcią uzyskania odpowiednio wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego (decyzja ZUS z 17.07.2017 r. – nieoznaczone karty a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, w tym dowodów z dokumentów załączonych do akt sprawy i akt rentowych oraz zeznań świadków i zeznań odwołującej i zainteresowanej.

Sąd co do zasady uznał zeznania M. G. i K. D. (1) w zakresie dotyczącym zatrudnienia odwołującej, wykonywanych przez nią obowiązków i posiadanych kompetencji. Jednocześnie Sąd nie dał wiary stronom w zakresie, w jakim wskazywały

na zasadność ustalonego wynagrodzenia odwołującej, w szczególności w zakresie, w jakim powołały się na różnice między zakresem obowiązków odwołującej i poprzednio zatrudnionej M. R.. Nie były również dla Sądu wiarygodne zeznania stron w zakresie, w jakim wskazywały na fakt, że odwołująca miała prowadzić stronę internetową firmy zainteresowanej, gdyż w materiale dowodowym brak dowodów potwierdzających tą okoliczność.

Sąd dał wiarę zeznaniom M. R., w zakresie, w jakim świadek ten potwierdził jakie były w istocie jego obowiązki z racji świadczenia pracy dla K. D. (1).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. G. od skarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych było niezasadne.

W rozpatrywanej sprawie spór sprowadza się do ustalenia, czy organ rentowy zasadnie zakwestionował i ustalił nową podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. G. w wysokości niższej niż zadeklarowana przez płatnika składek K. D. (1). Zaznaczenia wymaga, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował samego faktu wykonywania pracy przez odwołującą ani też ważności umowy o pracę zawartej między odwołującą a zainteresowaną, skutkiem czego Sąd nie miał podstaw do tego, aby kwestie

te badać. Zakres rozpoznania sprawy przez sąd odwoławczy jest bowiem ograniczony treścią kwestionowanej decyzji oraz wniesionego od niej odwołania. Fakt wykonywania przez ubezpieczoną pracy w ramach umowy o pracę został przez organ rentowy zaaprobowany i kwestia ta nie stanowiła przedmiotu analizy w niniejszym postępowaniu. Przedmiotem ustaleń Sądu było jedynie to, czy wysokość wynagrodzenia określonego w tej umowie została ustalona w sposób prawidłowy, gdyż to właśnie wysokość wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek) kwestionował Zakład.

Na wstępie wskazać należy, że stosunek pracy stanowi jeden z tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia

13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a

(art. 8 ust. 1 ustawy). Osoby te na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy jest ściśle związane z obowiązkiem uiszczania składek. Ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie wyrażonej art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych. W myśl tych przepisów podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie

za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Zauważyć należy, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie, które jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności

do pracy. Natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10; Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

W prawie pracy obowiązującą jest zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, która realizuje się jednakże tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. 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 względ

na interes publiczny, co wyraża między innymi art. 353¹ k.c. ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy zawartej dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), bądź sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Uprawnienie takie nadaje mu art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. Przemawia za tym przede wszystkim alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego

i zasada solidaryzmu, które 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.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 stycznia 2018 r., III AUa 646/16).

W judykaturze wyrażany jest pogląd, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causa* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania zwolnienia

od kosztów sądowych, czy uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy. Podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Za obejście ustawy nie można uznać także ustalenia przez strony umowy

o pracę wysokiego wynagrodzenia. Ustalenie wysokiego wynagrodzenia, nawet nadmiernego, nie jest w ogóle sprzeczne z prawem, poza szczególnymi przypadkami, gdy jego wysokość jest limitowana przez przepisy. Powyższa konstatacja nie może jednak 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 (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r. I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego

z 26 listopada 1996 r. U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r. I PKN 456/99).

Przenosząc powyższe doktrynalne rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż ustalone dla M. G. w umowie z dnia 12 grudnia 2016 r. wynagrodzenie

za pracę w kwocie 5.000,00 zł brutto miesięcznie, jako podstawa wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne było rażąco zawyżone. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko ZUS, przyjmując, że zgromadzone w sprawie dowody nie dają podstaw

do przyjęcia, że wysokość wynagrodzenia M. G. wynikająca z zawartej umowy

o pracę była adekwatna do zakresu jej obowiązków, wykształcenia i doświadczenia zawodowego, a tym samym nie była zawyżona.

W okolicznościach sprawy nie sposób nie zauważyć co najmniej kilku faktów, które przemawiają za podjęciem powyżej opisaną oceną wynagrodzenia ubezpieczonej. Przede wszystkim Sąd miał na względzie, że M. G. nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego do pracy na stanowisku kosmetyczki. Odwołująca ukończyła studia na wydziale inżynierii produkcji, wcześniej pracowała dorywczo jak również prowadziła działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży,

jednakże nie podejmowała zatrudnienia w zakresie świadczenia usług kosmetycznych. Jak wynika z zeznań samej odwołującej przed zatrudnieniem u zainteresowanej wykonywała zabiegi kosmetyczne jedynie dla matki i siostry. W ocenie Sądu nie ma wątpliwości, że odwołująca posiada pewne umiejętności w tym zakresie, co mogą potwierdzać przedłożone w postępowaniu wyjaśniającym ZUS certyfikaty szkoleń i kursów, czy też fakt, że świadczyła takie usługi na rzecz bliskich jej osób, jednakże zdaniem Sądu nie ma podstaw aby uznać, że wynagrodzenie w spornej wysokości było adekwatne do posiadanych przez nią kompetencji. Na kompetencje składa się wiele czynników, takie jak wykształcenie, umiejętności, staż pracy czy doświadczenie, których w przypadku odwołującej brakowało. Choć odwołująca legitymowała się pewnymi umiejętnościami, a zainteresowana wyrażała zadowolenie z jej pracy, to w ocenie Sądu posiadane przez nią kompetencje nie były na tyle wysokie, aby uzasadniały przyznanie jej wynagrodzenia w spornej wysokości.

Sąd miał na względzie, że kompetencje odwołującej nabierały nowego znaczenia przy ocenie adekwatności spornego wynagrodzenia w kontekście warunków pracy poprzedniej kosmetyczki zatrudnionej u zainteresowanej. M. R. przed podjęciem zatrudnienia u K. D. (1) posiadała dyplom technika usług kosmetycznych, pracowała wcześniej w zawodzie kosmetyczki, choć jak wynika z jej zeznań podejmując zatrudnienie u zainteresowanej wskazała, że jeszcze przyucza się do zawodu. Niemniej jednak zakres czynności, jakie wykonywała, nie różnił się znacznie od czynności wykonywanych przez odwołującą: obie wykonywały podstawowe zabiegi kosmetyczne (manicure, pedicure), zabiegi pielęgnacyjne twarzy i szyi, stosowały profesjonalne urządzenia kosmetyczne i miały zajmować się obsługą klientek czy sprzątnięciem salonu. Ponadto obie pracując u zainteresowanej posiadały certyfikaty potwierdzające przebycie szkoleń i kursów z zakresu kosmetyki. Stąd też w ocenie Sądu ich kompetencje były porównywalne. Tymczasem różnice w zakresie ich wynagrodzenia były już znaczne. M. R. uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 1.300 zł netto, a odwołująca ponad dwa razy więcej, choć zakres jej obowiązków był większy jedynie o kilka dodatkowych czynności, takich jak zabiegi kosmetyczne rąk czy masaż dłoni i twarzy. W ocenie Sądu o ile czynności te niewątpliwie wymagają posiadania pewnych umiejętności, o tyle stanowią one czynności o charakterze nieskomplikowanym. Fakt, że odwołująca miała je wykonywać mógł uzasadniać pewne rozbieżności w wynagrodzeniu, przyznanie odwołującej większego wynagrodzenia, lecz nie w wysokości przewidzianej przez strony w umowie o pracę. Co prawda zainteresowana twierdziła, że M. R. uczyła się pracy na stanowisku kosmetyczki, zaś M. G. wykonywała tę pracę „intuicyjnie”, jednakże na tle powyższych rozważań Sąd podzielił argumentację organu rentowego, w myśl której obie panie miały porównywalne kompetencje, w tym niewielkie doświadczenie i przyjmując się do pracy u zainteresowanej w istocie obie przyuczały się zawodu. Nie ma wątpliwości, że mogą istnieć różnice w wykonywaniu pracy dwóch osób posiadających ten sam zestaw kompetencji, może to mieć również znaczenie dla ustalenia wysokości wynagrodzenia, jednakże jest to możliwe do zbadania w pełni dopiero w trakcie zatrudnienia. Nie wydaje się racjonalne z perspektywy ekonomicznej zatrudnienie niedoświadczonego pracownika z wysokim wynagrodzeniem jedynie dlatego, że wykonuje swoje obowiązki „intuicyjnie”.

Mając na względzie powyższe Sąd miał również na względzie, że w toku postępowania strony nie przedstawiły żadnych wiarygodnych i obiektywnych dowodów na wykazanie, iż odwołująca faktycznie wykonywała istotnie szerszy zakres obowiązków w stosunku do poprzedniego pracownika zainteresowanej i że okoliczność stanowi sama w sobie powód dla podtrzymania zasadności wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę z dnia 12 grudnia 2016 r. Przykładem powyższego może być choćby fakt, że strony powołując się na wykonywanie przez odwołującą czynności w zakresie stworzenia i prowadzenia strony internetowej (fanpage'a) nie przedłożyły żadnych dowodów na potwierdzenie, że taka czynność miała miejsce. Ponadto zdaniem Sądu strony przedstawiały zakres obowiązków w sposób nieco przejawiony, wskazując m. in. na takie czynności jak proponowanie klientom kawy i herbaty czy też przyjmowanie pieniędzy i wydawanie paragonu. Czynności te mają charakter prostych, wykonywanych niejako automatycznie w ramach stanowiska i trudno uznać, aby ich wykonywanie przyczyniło się do istotnego wzrostu wynagrodzenia odwołującej.

M. G. nie posiada kierunkowego wykształcenia, jak i zdobytego wcześniej doświadczenia zawodowego na stanowisku kosmetyczki w momencie zawierania umowy

o pracę. W momencie zawierania przedmiotowej umowy, ubezpieczona miała świadomość ciąży (4 -ty miesiąc), o czym nie poinformowała pracodawcy, a pracę świadczyła zaledwie kilka dni ponad jeden miesiąc od momentu podpisania umowy o pracę, tj. w okresie

od 12 grudnia 2016 roku do 18 stycznia 2016 r., po czym stała się niezdolna do pracy, korzystając z długotrwałego zwolnienia lekarskiego z powodu ciąży. Powyższe dodatkowo potwierdza, że celem zawarcia umowy o pracę było wyłącznie uzyskanie świadczeń z tytułu ubezpieczenia z powodu zajścia ubezpieczonej w ciążę.

Z punktu widzenia oceny racjonalności zatrudnienia ubezpieczonej istotnym jest fakt, że po przejściu M. G. na zwolnienie lekarskie płatnik składek nie zatrudnił nikogo

na jej miejsce, co przeczy tezie, że stanowisko było niezbędne w strukturze organizacyjnej firmy, a przy tym na tyle istotne i dochodowe, że uzasadniało ponoszenie tak wysokich kosztów zatrudnienia odwołującej. Jak już wskazywano powyżej w części doktrynalnej niniejszego uzasadnienia, cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. W ocenie Sądu, nie można jednak nie dostrzegać problemu wyłaniającego się na gruncie niniejszej sprawy, ani akceptować nagannych i szkodliwych społecznie zachowań ubezpieczonej oraz płatnika składek. Widoczny w sprawie problem, będący jednym z przejawów szerszego zjawiska wyłudzenia świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, polega bądź na aneksowaniu umów o pracę w zakresie podwyższania wynagrodzenia bądź na zawieraniu umów o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego

(np. ciąża i urodzenie dziecka) i ustaleniu wygórowanego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skonstruowana w ten sposób umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna

z zasadami współżycia społecznego. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2005 r, II UK 43/05 którego pogląd Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela.

Mając na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy uznał,

że obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. G. było uzasadnione. Strony nie wykazały, aby ustalone w umowie o pracę z dnia 12 grudnia 2016 r. wynagrodzenie było zasadne z perspektywy ekonomicznej i adekwatne do posiadanych przez odwołującą kompetencji, powierzonego jej zakresu obowiązków i rodzaju wykonywanej pracy. W ocenie Sądu należało zgodzić się ze stanowiskiem organu rentowego w zakresie, w jakim uznano wynagrodzenie odwołującej w wysokości 5.000 brutto zł za rażąco zawyżone, zaś okoliczności sprawy wskazują, że zamiarem strony przy ustaleniu takiej jego wysokości było zapewnienie odwołującej wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych

w związku z macierzyństwem. W konsekwencji Sąd uznał przedmiotową umowę o pracę

w omawianym zakresie za nieważną jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, zgodnie z treścią przepisu art. 58 § 2 k.c. Tym samym, Sąd Okręgowy, w oparciu o treść

art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołania M. G. od decyzji ZUS Oddział w S., o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., ustalając ich wysokość w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Zarządzenie: (...)

(...)