

Sygn. akt V U 1039/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSO Ewa Nowakowska

Protokolant st. sekr. sądowy Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2018 r. w Kaliszu

odwołania M. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 7 lipca 2017 r. Nr (...) ((...))

w sprawie M. B.

przy udziale płatnika składek (...) Sp. z o.o.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

Zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z dnia 07 lipca 2017r. znak (...) ((...)) w ten sposób, że ustala, iż od 01 grudnia 2016r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) z o.o wynosi 5.646 (pięć tysięcy sześćset czterdzieści sześć) złotych.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 07.07.2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne : emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe dla M. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w R. od grudnia 2016r. odpowiada minimalnemu wynagrodzeniu, bowiem od 1.05.2016r. do 30.11.2016r. była zatrudniona u tego płatnika na takim samym stanowisku, z w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem 462zł, natomiast po zmianie wymiaru czasu pracy do pełnego etatu i wynagrodzenia do kwoty 5646zł wkrótce, bo od 10.02.2017r. stała się niezdolna do pracy i wystąpiła o zasiłek chorobowy od 15.03.2017r. W tych okolicznościach uznano, że dokonano celowego zawyżenia wynagrodzenia aby uzyskać nienależnie wysokie świadczenie z ZUS.

Odwołanie od tej decyzji wniosła M. B. domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek od 1.12.2016r. zgodnie z umową o pracę, podnosząc, że podwyżka wynagrodzenia wiązała się ze zmianą wymiaru czasu pracy jak i z oddelegowaniem jej do innych zadań w celu podjęcia działań naprawczych w spółce (...).

Decyzji zarzuciła wady formalne, a jako argument podniosła, że pierwotnie niskie wynagrodzenie wynikało z tego, że musiała wykazać swe umiejętności marketingowe, a jej nowe wynagrodzenie nie jest znacząco odbiegające od płacy innych pracowników na podobnym stanowisku.

Płatnik składek (...) sp.z. o.o. mający status strony postępowania wniósł o uwzględnienie odwołania.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Płatnik składek (...) sp z o.o. to spółka założona w 18.10.2010r. Jej współnikami są : odwołująca się mająca 128 udziałów, P. P. i T. H. po 8 udziałów oraz W. P. 16 udziałów. Spółka ma jednoosobowy zarząd w osobie prezesa B. B..

Przedmiotem działalności jest sprzedaż hurtowa elektrycznych artykułów użytku domowego, instalacji elektrycznych sprzętu oświetleniowego, perfum o kosmetyków, AGD.

Dowód- wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego

(...) sp.z o.o. jest właścicielem 51% udziałów w spółce (...) „sp.z o.o z siedzibą w K..

Jest to firma zajmująca się kosmetykami,, wprowadziła na polski rynek kosmetyczny cyfrową stylizację paznokci, jest wyłącznym dystrybutorem cyfrowych drukarek do paznokci (...) oraz produktów K.. Oferta jest skierowana do profesjonalnych salonów kosmetycznych w Polsce.

W uproszczeniu spółka z R. zajmuje się sprzętem oświetleniowym, a spółka z K. kosmetykami. Obie spółki są ze sobą ściśle powiązane i właścicielsko i funkcjonalnie. Prezes zarządu spółki (...) sp.z o.o jest jednocześnie wiceprezesem zarządu w spółce (...) sp.z o.o. Spółka ta jest traktowana jak spółka córka wobec spółki (...) sp z o.o.

Niepełny wymiar czasu pracy i niskie wynagrodzenie za pracę M. B. w spółce (...) wynikały z małego nakładu pracy wymaganego od niej w czasie od zawarcia umowy o pracę do jej aneksowania od 1.12.2016r. W tym okresie jej zadanie polegało na wprowadzeniu do sprzedaży sprzętu oświetleniowego marki (...). Sprzęt ten jest produkowany w C., ale wprowadzenie go na rynek polski wymagało dokonania wyboru wzorów, stworzenia własnych nazw poszczególnych produktów, nadania im indeksów i adekwatnych opisów oraz stworzenia polskiego katalogu. Jest to zajęcie rozciągnięte w czasie, ale nie wymagało szczególnego nakładu pracy.

Zmiana wymiaru czasu pracy, a co za tym idzie również zakresu obowiązków i wynagrodzenia od 1.12.2016r. wynikała z podjęcia przez spółkę (...) decyzji co do (...) spółki (...) sp.z o.o w K.. Zdecydowano o podjęciu przez tę spółkę produkcji własnych lakierów do paznokci, a odwołująca się miała za zadanie zajęcie się tą kwestią, obok swej dotychczasowej pracy na rzecz spółki z R..

Podjęcie produkcji własnej marki lakierów wymagało długotrwałego procesu decyzyjnego, wyboru producenta i negocjowania z nim warunków kontraktu, a przy tym zbadania rynku odbiorców pod kątem ich oczekiwań i zainteresowania nowym produktem. Wynagrodzenie za pracę dla odwołującej się ustalono w odniesieniu do zarobków w spółce (...).

(dowód zeznania świadka B. B., nagranie z rozprawy 24.01.2018r. od 6 do40 min., protokół k 46v-47)

Według informacji uzyskanej z ZUS w R. w 2016r. płatnik składek (...) zgłosił do ubezpieczeń społecznych 13 osób pracujących dla płatnika na podstawie umowy zlecenia lub umowy o pracę. Podstawy wymiaru składek zmieniały się w kolejnych miesiącach, ale wielokrotnie występują miesiące, gdy płaca przewyższa średnią krajową.

(dowód wykaz miesięcznych podstaw wymiaru składek k 27-29)

W spółce (...) sp.z o.o. w latach 2016-2017 zgłoszonych było 26 ubezpieczonych osób. Podstawy wymiaru składek były zmienne, ale z reguły przekraczały minimalną podstawę. W odniesieniu do wielu osób podstawy wymiaru składek osiągały nawet poziom ok 3200-3800zł, ok 4000zł a nawet 8600 zł (jak A. N.).

(dowód- wydruki zestawień z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 09.02.2018r.)

Praca na stanowisku dyrektora ds. marketingu wiązała się z odpowiedzialnością, samodzielnością, koniecznością podejmowania decyzji o ważnych skutkach finansowych.

Odwołująca się badała rynek w Polsce, nawiązała kontakt z lotewskim producentem kosmetyków (...) i mimo ciąży zamierzała kontynuować prace w tym kierunku. Jej praca odbywała się w siedzibie (...) w K., tam też spotykała się z B. B. będącą prezesem zarządu jednej i wiceprezesem drugiej ze spółek. Ze swoim pracodawcą, firmą (...) z R. zachowywała kontakt mailowy i telefoniczny.

Stan ciąży nie stanowił przeciwwskazań do rozszerzenia obowiązków i wymiaru czasu pracy odwołującej się od 1grudnia 2016r.

W lutym 2017r. nastąpiły komplikacje, trafiła do szpitala, straciła dziecko. Po zakończeniu okresu zasiłków chorobowych powróciła do pracy. Orzeczenie o zdolności do pracy uzyskała w dniu 18.09.2017r. Pracuje nadal na warunkach określonych w aneksie z 30.11.2016r.

Odwołująca się od czasu powrotu do pracy po zwolnieniach lekarskich świadczy pracę nadal na tych samych warunkach, w tym płacowych, jak od 1.12.2016r. Jako dyrektor do spraw marketingu spółki matki, wykonując czynności w spółce córce działa de facto na rzecz swego pracodawcy, gdyż jak wyżej wspomniano, spółka (...) ma większościowy udział w spółce (...).”

Dowód- zeznania świadka B. B., akta osobowe odwołującej się).

Pracując w siedzibie spółki (...) sp z o.o. w K. M. B. zajmuje się marketingiem, prowadzi kontakt z klientami, przygotowuje katalog z ofertą w wersji tradycyjnej i przygotowuje materiały promocyjne do umieszczenia w Internecie. Do niej też należały wszelkie czynności związane z wprowadzeniem na rynek lakierów do paznokci pod własną marką, m. in. wybór buteleczek, wyglądu oferty.

Od listopada 2017r. w związku z długotrwałą chorobą A. N. odwołująca się wraz z B. B. przejęła część jej obowiązków.

Dowód zeznania świadka K. P. od 6 do 18 min nagrania rozprawy w dniu 11.04.2018r.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art. 6 i 11 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr z 2017r. poz.1778) obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu podlegają pracownicy.

W myśl art. 8 ust. 1 cyt. ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Organ rentowy nie kwestionując ważności stosunku pracy ma prawo ocenić sporządzoną umowę o pracę i uznać ją za pozorną lub niezgodną z prawem w części, co ma skutki dla ubezpieczonego w zakresie istnienia podstawy ubezpieczenia (por. Wyrok SN, sygn. akt III UK 200/04, opublikowany w Rzeczpospolitej 2005r., Nr 50, str. C-1).

Podzielając ten pogląd dodać należy, że wynika on z tego, że co prawda rzeczą przedsiębiorcy jest zatrudnianie pracowników dla realizacji celów gospodarczych z tą działalnością związanych, lecz okoliczności te nie są obojętne dla organu rentowego, gdy ciężar utrzymania ubezpieczonego przerzucany jest na fundusze publiczne. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.01.2005 r. II UKN 141/04 (OSNC 2005 Nr.15 /235).

W wyroku z dnia 09.08.2005 r. w sprawie III UK 89/05 Sąd Najwyższy 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 p 3 KC w związku z art. 300 KP).

W wyroku z dnia 19.05.2009 r. IIIUK 7/09 Sąd Najwyższy stwierdził, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może 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.

W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. 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 własnego interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny. Najpełniej wyraża to art. 353¹ KC, który ma odpowiednie zastosowanie w stosunku pracy.

Odpowiednie zaś stosowanie art. 58 KC pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony możliwa jest także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż dla ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych – w okolicznościach każdego wypadku – można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r. sygn. II UZP 2/05 – OSNP 2005/21/338).

W rozpoznawanej sprawie Sąd nie dopatrywał się by od 1.12.2016r. doszło do ukształtowania wynagrodzenia M. B. z zamiarem naruszenia zasad współzycia społecznego, w celu nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego.

Okoliczności sprawy nie wskazują, by jej wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nie ma podstaw do twierdzenia, że płaca była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i że rażąco nie przewyższała wkład pracy.

Płaca odwołującej się od 1.12.2016r. jest rzeczywiście znacząco wyższa niż przed tą datą, ale należy mieć na względzie, że uzasadnia to zarówno zwiększenie jej wymiaru czasu pracy z 1/4 etatu ma cały etat, jak i zmiana zakresu obowiązków.

Co prawda od początku odwołująca się zatrudniona była na stanowisku dyrektora do spraw marketingu, ale w rzeczywistości miała wówczas zupełnie inne zadania. Faktycznie jej zajęcie ograniczało się do prac przy wyborze i tworzeniu nazewnictwa dla oświetlenia prowadzanego z C..

Przy dodaniu do tego zajęcia zupełnie innych zadań (dotyczących kosmetyki) płaca na stanowisku dyrektora do spraw marketingu określona w aneksie do umowy o pracę z 30.11.2016r. na kwotę 5646zł nie jest nie tylko nadmiernie wygórowana, ale w ocenie Sądu nie jest wcale nieadekwatna. Wątpliwości powinno raczej budzić wynagrodzenie na takim stanowisku przyjęte w pierwszej z umów na zaledwie 462, 50 zł.

Płaca na stanowisku dyrektora do spraw marketingu nie powinna być wartościowana na poziomie płacy minimalnej. Jest to stanowisko wymagające nie tylko dobrej wiedzy o ofercie firmy, ale i decyzyjności, aktywności, umiejętności nawiązywania i podtrzymywania kontaktów interpersonalnych, a także mobilności i dyspozycyjności. Praca taka nie może ograniczać się do sztywnego czasu pracy, wymaga wielu rozmów, prowadzenia korespondencji mailowej, reagowania na zachowania kontrahentów, klientów, a w rozpatrywanej sprawie były to kontakty z kontrahentami zagranicznymi.

Płaca odwołującej się nie była też odbiegająca od wynagrodzenia wielu osób zatrudnionych w spółce (...).

Nawet zresztą odnosząc jej płace do zarobków innych pracowników spółki (...) nie jest to wynagrodzenie niespotykane wysokie. M. N. zarobiła tam w od stycznia do marca 2016r. po 5000zł, w kwietniu i czerwcu, listopadzie 2016r., a także w lutym 2017r. po 5645,67 zł., a we wrześniu 2016r. nawet 7145,67zł.

Żadną miarą nie można uznać, że wynagrodzenie brutto w wysokości 5646zł, ani nieadekwatne do zakresu obowiązków odwołującej się, tym bardziej, że pozwala na to kondycja finansowa pracodawcy.

W tym stanie rzeczy odwołanie podlegało uwzględnieniu, a zaskarżona decyzja zmianie i zgodnie z art.477¹⁴§2 k.p.c. orzeczono jak w wyroku.