

Sygn. akt V U 356/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2021 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 5 maja 2021 r. w Kaliszu

odwołania L. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. (1)

z dnia 14 stycznia 2021 r. Nr 10/2021 (...)

w sprawie L. S.

przy udziale S. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. (1)

o ustalenie ubezpieczenia

Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. (1) z dnia 14 stycznia 2021 r. znak (...) (...) w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek S. T. jako pracownika u płatnika składek L. S. wynosi w miesiącu wrześniu 2020r. - 2600zł, a w październiku 2020r. - 1418,18zł

SSO Ewa Nowakowska

Sygn. akt VU 356/21

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14.01.2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. (1) stwierdził, S. T. podlega od 01.04.2017r. ubezpieczeniom społecznym pracowników jako pracownik zgłoszony przez płatnika składek L. S., natomiast odmówiono przyjęcia do podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne wynagrodzenia za 09/2020r. w wysokości 2600zł i za (...) w wysokości 1418,18zł, przyjmując odpowiednio za 09/2020r. kwotę 1300zł, a za 10/2017r. kwotę 650zł, gdyż uznano, że zmiana wymiaru czasu pracy z połowy na cały etat nastąpiła z naruszeniem zasad współzycia społecznego, nie wynikała ze zmiany zakresu obowiązków i potrzeb po stronie pracodawcy, a służyła wyłącznie uzyskaniu wyższych świadczeń przez pracownicę z tytułu ciąży i macierzyństwa.

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu L. S. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia pracownicy S. T. ubezpieczeniem społecznym pracowników z zadeklarowaną od 1.09.2020r podstawą wymiaru składek, zgodnie z aneksem do umowy pracę. Podniosła, że zmiana warunków zatrudnienia pracownicy wynikała z potrzeby zwiększenia pomocy wobec pogorszenia stanu zdrowia.

S. T. jako strona postępowania pismem z dnia 13.04.2021r. wniosła o uwzględnienie odwołania.

Sąd ustalił co następuje:

Poza sporem w niniejszej sprawie jest, że S. T. zatrudniona była u L. S. od 1.04.2017r. w wymiarze 1/2 etatu i z wynagrodzeniem naliczanym w proporcji do minimalnej kwoty wynagrodzenia pracowników.

Od 1.09.2020r. płatnik składek L. S. dokonała zgłoszenia S. T. do ubezpieczeń jako pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia. Od 17.10.2020r. pracownica przebywa na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą.

Poza sporem jest, że podstawą zgłoszenia zmian w przedmiocie warunków zatrudnienia był aneks nr 1 do umowy o pracę z dnia 31.08.2020r. Przewidywał on jedynie zmianę w zakresie wymiaru czasu pracy, zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Działalność L. S. polega na handlu określonym odzieżą ciężką jak płaszcze, kurtki, spodnie, prowadzonym na targowiskach w rozmaitych miejscowościach. Odwołująca się handluje przez 5 dni w tygodniu od wtorku do soboty, a w poniedziałek przywozi nowy towar. Na placu targowym w K. odwołująca się ma własną wiatę, ale w innych miejscowościach musi ustawić stoisko i trzy namioty. Towar przewozi samochodem dostawczym. Po ustawieniu stoiska towar musi być wyłożony, co wiąże się m.in. z ustawieniem ponad 20 manekinów. Po zakończeniu sprzedaży stoisko i towar wymaga złożenia, spakowania do busa. Są to czynności pracochłonne i wymagają wysiłku fizycznego, dlatego odwołująca się początkowo korzystała z pomocy męża, później zatrudniła jedną pracownicę, a następnie w jej miejsce od 2017r. S. T.. Obie pracowały w połowie wymiaru czasu pracy.

S. T. przed 1.09.2020r. wykonywała pracę przez trzy dni w tygodniu według grafiku: wtorek i piątek w godzinach 7-13, w soboty 6-14 natomiast poniedziałki, środy i czwartki miała dni wolne. Pracę świadczyła w miejscowościach M. i K.. Jej zajęcie polegało na rozłożeniu stoiska i czyli stojaków i namiotu na stoisku handlowym, na rozładunku towaru z busa, ubieraniu manekinów i ustawieniu ich na właściwym miejscu. Następnie zajmowała się obsługą klientów i sprzedażą towaru, z czym wiązała się obsługa kasy fiskalnej, terminala płatniczego, dbanie o porządek i estetykę. Następnie po skończeniu sprzedaży obowiązkiem S. T. było spakowanie towaru do busa i złożenie stoiska. L. S. przebywała w tym samym czasie na targowisku i także zajmowała się handlem oraz prowadziła samochód dostawczy używany do przewozu towaru.

Dowód- zeznania L. S. [00:03- 00: 31] k 39-40, Informacje w pisemnym oświadczeniu S. T. z 13.04.2021r. k 21-22.

Z prowadzonej działalności gospodarczej L. S. uzyskała w 2019r. przychód w wysokości 84.721zł, a w 2020r. 37.312zł. Spadek ten wynikał ze znacznego ograniczenia handlu w wyniku pandemii Covid, szczególnie wskutek lockdownu w okresie wiosennym, który jest głównym sezonem handlu kurtkami, płaszczami oraz odzieżą kupowaną na komunie.

Po zniesieniu zakazu handlu minął już główny sezon na ten towar, stąd była mała ilość zainteresowanych tym asortymentem aż do kolejnego sezonu, który rozpoczynał się po wakacjach.

(dowód deklaracje podatkowe k 27-38) - zeznania L. S. [00:03- 00: 31] k 39-40

Stan zdrowia odwołującej się w 2020r. zaczął pogorszać się w sposób odczuwalny dla niej. L. S. przedstawiła szereg dokumentów medycznych wskazujących na jej problemy zdrowotne dotyczące schorzeń ginekologicznych, ortopedycznych internistycznych (k 6-14).

W kwietniu 2020r. dowiedziała się o potrzebie operacji ginekologicznej, ale po badaniach histopatologicznych i w związku z sytuacją epidemiologiczną odsunięto decyzję i rozpoczęto terapię zastępczą. W okresie letnim nasiliły się szczególnie bóle kolana oraz kręgosłupa. Otrzymała skierowanie na badania MR kolana i kręgosłupa. Już w 2017r. wykonane w związku z rwą kulszową badanie MR kręgosłupa lędźwiowego potwierdzało istnienie wielopoziomowych zmian i w zasadzie od tego czasu powinna unikać dźwigania. Wykonane 24.08.2020r. badanie MR kręgosłupa

wykazało zmiany w odcinku szyjnym, a badanie MR kolana z 21.09.2020r. wykazało przewlekłe uszkodzenie łąkotki przyśrodkowej.

Każdy z lekarzy, z którymi się konsultowała zalecał oszczędzający tryb życia.

Wizja nowego sezonu zaczynającego się od września w kontekście zaleceń lekarskich prowadzenia oszczędzającego trybu życia spowodowała, że odwołująca się zdecydowała się rozszerzyć wymiar czasu pracy S. T. tak, aby przy uczestniczyła z nią w każdym wyjeździe na rynek.

Od 01.09.2020r. zmieniony został zatem zakres obowiązków pracownicy w ten sposób, że pracę wykonywała nie w 3 ale w 6 dni tygodnia, przy czym w poniedziałki w godzinach 11-15 zajmowała się wyładowywaniem i metkowaniem świeżo zakupionego towaru, a od wtorku do soboty sprzedawała na targowiskach w taki sposób jak poprzednio. We wtorki i w piątki w K., w godzinach 7-13, w środy, czwartki i soboty w godzinach 6-14, przy czym w środy w O. (2), w czwartki w O. (3) a w soboty w M..

Dowód- zeznania L. S. [00:03- 00: 31] k 39-40, Informacje w pisemnym oświadczeniu S. T. z 13.04.2021r. k 21-22.

W momencie zawierania umowy dotyczącej nowych warunków zatrudnienia odwołująca się nie wiedziała o ciąży pracownicy . Ciąża S. T. została potwierdzona w dniu 10.09.2020r. gdy zgłosiła się do lekarza ginekologa na wizytę ambulatoryjną. Był to 7 tydzień ciąży. Przybliżony termin porodu określony został na dzień 02.05.2021r. Z uwagi na zgłaszane dolegliwości otrzymała wówczas leki, ale zwolnienie lekarskie uzyskała dopiero podczas kolejnej wizyty w połowie października 2020r. gdy dolegliwości mimo leczenia nasiliły się. Od 17.10.2020r. była niezdolna do pracy do końca ciąży. Nie przekazała lekarzowi żadnych informacji o charakterze swego zatrudnienia.

(informacje od lekarza ginekologa W. M. w aktach ZUS oraz z dnia 08.04.2021r. k 23)

Na miejsce odwołującej się L. S. nie zatrudniła innej osoby. Z uwagi na ponowne ograniczenia w handlu związane z pandemią nie zachodziła taka potrzeba. Odwołująca się korzystała z pomocy męża. S. T. do czasu orzekania nie powróciła do pracy. Dziecko urodziła w dniu 29.04.2021r.

(Dowód zeznania odwołującej się k 40)

Sąd uznał zeznania odwołującej się za wiarygodne gdyż są spójne, logiczne a organ rentowy nie przedstawił żadnych argumentów w celu ich podważenia.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art. 6 i 11 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr z 2021r. poz.423) 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 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 orzecznictwie przyjmuje się, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe. Wynagrodzenie godziwe oznacza należne, odpowiednie, rzetelne i uczciwe oraz sprawiedliwe przy zachowaniu cech ekwiwalentności do pracy.

Godziwość wynagrodzenia pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych musi być interpretowana przy uwzględnieniu interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych.

Ocena każdej sprawy wymaga uwzględnienia wszelkich okoliczności, zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Jednocześnie wynagrodzenie musi mieć odniesienie do możliwości finansowych pracodawcy i celu jakiemu służyło. Ocena godziwości wynagrodzenia musi być dokonywana nie tylko w odniesieniu do indywidualnych okoliczności wynikających z konkretnego stosunku pracy, ale i uwzględniać regionalne warunki na rynku pracy. (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 25.11.2015r. IIIAUa 840/15)

Ze szczególną ostrożnością należy podchodzić do przypadku gdy wynagrodzenie przyznane jest dla osób, które w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń korzystają ze świadczeń ubezpieczeniowych, jak to ma miejsce w niniejszej sprawie.

Przy ocenie zasadności ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w szczególności uwzględnić należy realia tak dotyczące sytuacji pracodawcy, jak i ogólnej sytuacji na rynku pracy

W rozpoznawanej sprawie Sąd nie dopatrył się by w aneksie do umowy o pracę z dnia 31.08.2020r. doszło do ukształtowania wynagrodzenia pracownicy 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 ani że rażąco przewyższała wkład pracy.

Płaca ustalona sporną umową na poziomie płacy minimalnej jest odpowiednia do stanowiska pracy dotyczącego pracy prostej, nie wymagającej szczególnych kwalifikacji i odpowiedzialności. Nie przekracza też możliwości finansowych pracodawcy nawet biorąc pod uwagę spadek przychodów z handlu w okresie pandemii.

Szczególnie ważne jest to, że zwiększenie podstawy wymiaru składek wynika ze zwiększenia wymiaru czasu pracy, co z kolei zostało w sposób przekonujący uzasadnione interesem 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.