

Sygn. akt V U 445/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Nowakowska

Protokolant Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2016 r. w Kaliszu

odwołania O. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 25 lutego 2016 r. Nr (...)

w sprawie O. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 25 lutego 2016 r. znak (...) w ten sposób, że stwierdza, iż O. S. podlega od 01 lipca 2015r. ubezpieczeniu społecznemu pracowników z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) Sp. z o.o. z podstawą wymiaru składek stanowiącą kwotę przeciętnego wynagrodzenia,**
- 2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie,**
- 3. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25.02.2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że O. S. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1.07.2015r. od kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowniczego, gdyż zakwestionowano przyjęte w umowie o pracę na stanowisku menadżera wynagrodzenie w kwocie 6000zł jako nie uzasadnione, bo odbiegające od wynagrodzenia innych osób.

Odwołanie od tej decyzji wniosła O. S. domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek od 1.08.2015r. w kwocie 6000zł brutto jako wynegocjowanego z pracodawcą stosownie do kwalifikacji i zakresu obowiązków oraz o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Spółka (...) Sp. z o.o. działa od 22.05.2014r. zajmuje się transportem drogowym towarów. Jej wspólnikami są D. S., który ma 90 udziałów oraz Z. R. z 10 udziałami. Organem uprawnionym do reprezentacji spółki jest jej zarząd, przy czym D. S. jest prezesem zarządu, a Z. R. członkiem zarządu.

(Wydruk z KRS k 16-21)

Poza sporem w niniejszej sprawie jest, że O. S., która jest żoną D. S. i córką Z. R., została od 1.07.2015r. zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego jako pracownik płatnika składek (...) Sp z o.o. z podstawą wymiaru składek 6000zł.

Podstawą tego zgłoszenia był fakt, że w dniu 30.06.2015r. między odwołującą się i płatnikiem składek zawarta została umowa o pracę na okres próbny do 30.09.2015r., której przedmiotem było świadczenie przez nią pracy na stanowisku managera w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 6000zł brutto miesięcznie, W dniu 1.10.2015r. umowę tę zmieniono na bezterminowa nie zmieniając pozostałych warunków pracy.

Organ rentowy zakwestionował ważność tej umowy co do ustalonych warunków płacowych, gdyż odwołująca się jest jedyną osobą u płatnika zatrudnioną z tak wysokim wynagrodzeniem, a przy tym jest żoną prezesa spółki, który reprezentował pracodawcę w czasie zawierania umowy i wiedział o stanie ciąży oraz związanych z tym ograniczeniach czasowych co do możliwości świadczenia pracy.

Pozostałe osoby w spółce zatrudnione są z minimalnym wynagrodzeniem. Sam mąż odwołującej się – D. S. jest zatrudniony w spółce od 23.06.2014r. w wymiarze 1/8 etatu z podstawą wymiaru składek początkowo 210zł, a od 02/2016r. – 231, 25 zł miesięcznie.

Z taką samą podstawą wymiaru składek i w takim samym wymiarze czasu pracy spółka jako płatnik zatrudnia też na podstawie umowy o pracę M. J. od 1.12.2014r, a od 12.10.2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy i z minimalnym wynagrodzeniem pracowniczym A. S., który jest ojcem D. S..

(dowód- informacja ZUS z 05.04.2016r. k 13)

(...) sp. z o.o. za rok 2014r wykazała przychód ponad 1.107.913,92zł, a dochód 243.083,26zł (dowód- wydruk CIT-8 w aktach ZUS)

Za rok 2015 spółka osiągnęła przychód 1 541 467,09zł, zysk w kwocie 65.961,35zł. (zysk netto po uiszczeniu podatku dochodowego 53.428,35zł)

Za pierwszy kwartał 2016r. przychód 350 238,74zł, zysk netto 55 947,73zł. Za pierwsze półrocze 2016r. przychód wynosił 911 098,89zł, a zysk netto 94 982,76zł

(dowód- rachunek zysków i strat spółki sporządzony za rok 2015 i za 2016r. k 30-32)

Odwołująca się O. S. urodzona (...) jest absolwentką (...) – Centrum (...) w specjalności nauczanie języka angielskiego na poziomie licencjackim.

(kserokopia dyplomu z 29.06.2012r. k 10)

Wysokość swego wynagrodzenia, odbiegającą od płacy pozostałych pracowników spółki (...) odwołująca się uzasadniała faktem posiadania stosownego wykształcenia oraz wykonywania pracy o szerszym zakresie obowiązków niż pozostałych pracowników, tym bardziej, że jej praca wiązała się z kontaktami z zagranicznymi klientami biznesowymi i tłumaczeniem korespondencji, Dla wykazania swych kwalifikacji do pracy menadżerskiej odwołująca się powołała się na dotychczasowe doświadczenie.

Najpierw w firmie transportowej u znajomego rodziców, w rodzinnej miejscowości pomagała przy odczytywaniu tabliczek kierowców.

W okresie od 1.06.2011r. do 30.11.2011r. O. S. pracowała w oparciu o umowy o dzieło zawarte z M. K. prowadzącym firmę PHU (...), które przewidywały wynagrodzenie 2000zł brutto. Do jej obowiązków należało wówczas sporządzanie kart ewidencji czasu pracy zatrudnionych kierowców, rozliczanie ich delegacji, sporządzanie analizy wysokości zużycia paliwa.

(dowód- umowy o dzieło z 1.06.2011r. i z 1.10.2011r. k 48,49)

Później podczas studiów odbywanych zaocznie w innej firmie handlowała ładunkami, za co jak twierdzi otrzymywała wynagrodzenie 2500zł netto.

Z danych ZUS wynika jednak, zgłoszona była do ubezpieczeń jako pracownik M. K. w okresie od 04.05.2012r. do 16.07.2012r. z postawą wymiaru składek za kolejne miesiące wynoszącą: 1428,57zł, 1500zł i 1107,15zł

dowód- informacja z ZUS k-46,

Odwołująca się związana była następnie od 1.06.2013r. umową zlecenia z (...)Spółka (...) w W., którego przedmiotem było dokonywanie obsługi biurowej, służbowych tłumaczeń tekstów, korespondencji oraz rozmów z języka angielskiego na język polski i udział w tworzeniu opracowań, raportów tematycznych związanych z obszarem działania kancelarii w okresie od 1.06.2013r. do 30.06.2013r. Umowa przewidywała wynagrodzenie 2336zł brutto. Z rachunku z 30.06.2013r. wynika, że za wykonanie pracy zgodnie z tą umową kwota brutto wyniosła 2687zł, a netto 2300zł.

(dowód- kserokopia umowy i rachunku k 10)

Przed założeniem spółki mąż odwołującej się – D. S. pracował jako spedytor w firmie (...), z zarobkami około 3500zł. Znając branżę oraz korzystając z wypracowanych kontaktów z irlandzką firmą przewozową (...) uruchomił w 2014r. własną działalność. Początkowo działał tylko jako pośrednik w przewozach, w 95% w oparciu o zlecenia przewozu od swych dotychczasowych kontrahentów, przewożących głównie produkty dla branży farmaceutycznej. Starał się też o własnych klientów.

Rolą jego obecnej firmy jest po otrzymaniu zlecenia na konkretny ładunek wyszukać optymalnego przewoźnika, a podczas transportu monitorować jego wykonanie oraz pomagać w rozwiązywaniu bieżących problemów.

Od sierpnia 2015r. jego spółka dysponuje własnym pojazdem -chłodnią i wykonuje transporty. Kierowcą jest teść odwołującej się.

Praca spółki (...) (jak wszystkich spedycyjnych firm) wymaga dobrych kontaktów z osobami zlecającymi przewóz. W irlandzkiej firmie przewozowej (...) miał zwykle do czynienia z pracującymi tam Polakami, ale pod ich nieobecność musiał kontaktować się w języku angielskim. Kiedy miał problemy- korzystał z pośrednictwa odwołującej się. Jej dobra znajomość języka potrzebna była również do rozwiązywania bieżących problemów jakie zdarzały się kierowcom w trakcie realizowania przewozu ładunku. O. S. telefonicznie pośredniczyła w rozmowie z obcokrajowcami gdy kierowcy nie mogli sami się z nimi porozumieć.

Takie czynności odwołująca się wykonywała zanim jeszcze zawarła umowę o pracę jak i podczas późniejszego zwolnienia lekarskiego i sytuacje takie występują nadal. Kierowcy dzwonią na jej telefon komórkowy o różnych porach dnia i nocy.

Po zawarciu umowy o pracę odwołująca się starała się o nawiązanie nowych kontaktów. Odbywało się to poprzez systematyczne wysyłanie wiadomości mailowych do innych pracowników dotychczasowego irlandzkiego kontrahenta oraz do innych firm transportowych wyszukiwanych internetowo. Odwołująca się zdobyła trzech nowych klientów, od których spółka otrzymywała średnio 1-2 ładunki tygodniowo.

Ponadto O. S. wykonywała czynności spedytora odnośnie ładunków, na które uzyskała zlecenie (innymi ładunkami zajmował się nadal jej mąż). Wykonywała tłumaczenia na potrzeby firmy.

O. S. wykonywała też pewne prace biurowe: porządkowanie faktur, wystawianie zleceń, sprawdzanie wyliczeń, zakupy materiałów biurowych.

Po rozpoczęciu zwolnień lekarskich- tak jak poprzednio wszystkie czynności spedytorskie i biurowe wykonuje nadal, jak poprzednio sam D. S..

Jedynie księgowością zajmuje się firma rachunkowa w pełnym zakresie.

dowód- zeznania O. S. k 42v-43, i D. S. k 41v-42

W ocenie Sądu spółka nie uzasadniła w logiczny i przekonujący sposób zmiany wysokości wynagrodzenia ustalonego dla O. S..

Przede wszystkim nie wykazano, by wykonywała pracę menadżera- jak by to wynikało z umowy o pracę, ale pracę spedytora i pracownika biurowego. W tej sytuacji wywoływać się co do wynagrodzenia kadry menadżerskiej czy co do zarobków specjalistów do spraw obsługi klienta są nie ma miejsca, choć zgodzić się można, że pracę wykonywała jako pracownik wysokokwalifikowany z uwagi na dotychczasowe doświadczenie pracy w branży oraz na bardzo dobrą znajomością języka angielskiego umożliwiającą bezpośrednie kontakty z zagranicznymi klientami.

Zaangażowanie O. S. w sprawy spółki było i jest bezsprzecznie duże, ale nie wynika tylko z relacji pracowniczej, a raczej z pozycji żony głównego udziałowca spółki. Dotyczy to choćby pomocy w językowej w rozwiązywaniu bieżących problemów kierowców, której udzielała zanim jeszcze zawarła umowę o pracę i udziela jej nieprzerwanie. Udzielanie takiej pomocy jest oczywiste w firmie będącej w istocie rodzinna, skoro odwołująca się jedyna zna język angielski na odpowiednim poziomie. Podobnie rzecz się ma z uczestnictwem w nawiązywaniu nowych kontaktów zagranicznych.

W zakresie jednak należy zauważyć, że wystarczyło na odpowiednim poziomie językowym przygotować szablon oferty, a następnie powielać go i systematycznie wysyłać pod kolejne adresy mailowe. Później nie było to więc zajęcie równie absorbujące jak na starcie.

Zakres zaangażowania odwołującej się w pracę nie wynika więc w całości z jej relacji pracowniczej i nie musi być wynagradzany w formie wysokiego wynagrodzenia za pracę. Jako żona głównego udziałowca spółki odwołująca się ma bowiem możliwość rekompensowania swego zaangażowania poprzez uczestniczenie w podziale zysków.

Zgodzić się należy z organem rentowym, że jej wynagrodzenie radykalnie i w nieuzasadniony sposób odbiega od płacy pozostałych pracowników, nie tylko u płatnika, ale nawet w innych firmach przewozowych, zwłaszcza wykonujący odpowiedzialną pracę spedytorzy. Sam D. S. jako spedytor w dużej firmie zarabiał 3500zł. Jak sam podał wyższa niż jego płaca spedytorów wynika z wypracowania przez nich odpowiednio wysokiej prowizji, natomiast wynagrodzenie odwołującej się ukształtowano wysoko zanim jeszcze znane były efekty jej pracy spedytorskiej.

Oceny wynagrodzenia odwołującej się należy przy tym dokonać w kontekście tego, że w czasie zawierania umów o pracę wiadome było, że praca z uwagi na ciężę nie będzie świadczona długo i płatnik tak wysokie koszty pracownika przerzuci wkrótce na ZUS.

Odnośnie wykonywania pracy biurowej należy zauważyć, że pracy takiej nie było wiele, skoro i wcześniej i później D. S. radził sobie z nią sam, zwiększając jedynie wynagrodzenie firmy rachunkowej, z której i tak musiał korzystać. Nawiązywanie nowych kontaktów można było realizować poprzez rozsyłanie drogą mailową ofert według przygotowanych szablonów.

Wszystkie te okoliczności wskazują na nieważność części umowy o pracę co do wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę.

Nie negując prawa podmiotu gospodarczego do kształtowania wynagrodzeń pracowniczych nie można pomijać sytuacji, gdy wynagrodzenie to kształtuje obowiązki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który nie jest stroną umowy i nie ma wpływu na jej postanowienia ale ponosi jej skutki finansowe.

Przy ocenie zasadności wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę uwzględnić należy realia tak dotyczące sytuacji pracodawcy jak i dotyczące ogólnej sytuacji na rynku pracy. Ani odwołująca się ani jej mąż, ani nikt z innych pracowników spółki nigdy nie osiągał tak wysokich wynagrodzeń jak przyjęto w zakwestionowanej umowie o pracę

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art. 6 i 11 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr z 2016r. poz.34) obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu podlegają pracownicy.

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

Zgodnie z art. 22 kodeksu pracy, aby można mówić o stosunku pracy określona osoba musi zobowiązać się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca w zamian za pracę zobowiązuje się świadczyć na rzecz pracownika wynagrodzenie.

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, iż 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 obowiązuje 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 powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż do ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę wywołuje skutki także pośrednie, w tym kwestii wysokości

składki. W konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe zarówno dla ubezpieczonego jak i dla interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonana z punkt widzenia ubezpieczeń społecznych.

W związku z tym 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 wynagrodzenie O. S. było oderwane od realiów na lokalnym rynku pracy, o czym świadczy choćby porównanie go z płacą uzyskiwana przez odwołującą się i jej męża w poprzednich miejscach pracy, a przecież D. S. pracował jako doświadczony spedytor w dużej firmie. Aktualnie rzesze młodych, wykształconych ludzi, z odpowiednimi studiami i znajomością języków obcych, podejmują się zatrudnienia za wynagrodzeniem nawet rzędu minimalnej płacy i to najczęściej w oparciu o inne umowy niż umowa o pracę dająca lepsze zabezpieczenie sytuacji.

Z kolei pracodawcy wykorzystując sytuację na rynku pracy starają się ograniczyć koszty pracy, zwłaszcza w takich relacjach prawnych, które wiążą się z obowiązkiem odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Taka też sytuacja była w niniejszej sprawie, gdy spółka ograniczała koszty pracy w odniesieniu do innych pracowników i bez znaczenia jest, że dotyczyło to członków rodziny i że odbywało się za ich akceptacją.

W ocenie Sądu wynagrodzenie w kwocie 6000zł zostało ustalone z naruszeniem zasad współzycia społecznego polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Przyjęta przez ZUS kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę jako właściwej podstawy wymiaru składek jest jednak w ocenie Sądu również niewłaściwa, skoro jako spedytor O. S. nie tylko musiała poświęcić wiele czasu na zdobycie ładunku, nawiązanie nowych kontaktów, ale następnie musiała monitorować wykonanie przewozu i w razie potrzeby być do dyspozycji kierowcy także poza godzinami swej pracy. Ponadto wartość odwołującej się jako pracownika podnosiła jej dobra znajomość języka angielskiego, co było bardzo ważne w firmie opierającej się na kontaktach zagranicznych.

Odwołująca się łączyła przy tym obowiązki spedytora i pracownika biurowego. Uwzględniając, że nie pracowała na dwóch etatach, ale na obu stanowiskach jej praca była realizowana w ramach jednego etatu nie można oczywiście sumować wynagrodzeń właściwych dla każdego ze stanowisk.

Zdaniem Sądu w tych okolicznościach, biorąc pod uwagę nakład pracy odwołującej się oraz jej kwalifikacje językowe wynagrodzenie O. S. winno odpowiadać kwocie przeciętnego wynagrodzenia pracowniczego w odpowiednim czasie, a nie minimalnego -jak to przyjął ZUS w zaskarżonej decyzji.

Zaskarżona decyzja podlegała więc zmianie i zgodnie z art. 477¹⁴§ 2 kpc orzeczono jak w pkt 1wyroku, natomiast w pozostałym zakresie odwołanie jest bezzasadne i podlegało oddaleniu, stąd zgodnie z art. 477¹⁴§1 kpc orzeczono jak w pkt 2wyroku.

Orzeczenie o wzajemnym zniesieniu kosztów zastępstwa procesowego zawarte w pkt 3 wyroku wynika z treści art. 100 kpc i 108 kpc.