

Sygn. akt V U 562/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2023 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Ewa Nowakowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2023 r. w Kaliszu

odwołania (...) K. Ł.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 24 maja 2022 r. Nr (...)

w sprawie (...) K. Ł.

przy udziale D. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składki

Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 24 maja 2022 r. znak (...) w ten sposób, że ustala, iż D. S. jest zatrudniona u płatnika składek (...) K. Ł. na podstawie umowy o pracę od 01 stycznia 2022r. z podstawą wymiaru składek 4.530 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych.

Sędzia Ewa Nowakowska

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24.05.2022r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że D. S. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę u K. Ł. na 1/2 etatu z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od 1.01.2022r. w kwocie 1505 zł miesięcznie

(wynagrodzenie minimalne w proporcji do wymiaru czasu pracy), albowiem zatrudniona była wcześniej na takich właśnie warunkach jako pracownik gospodarczy i organ rentowy uznał, że nieważna jest zmiana w umowie o pracę dokonana aneksem z 07.01.2022r. co do wymiaru czasu pracy na pełny etat i wynagrodzenia na 4530zł. Zmiany były podyktowane wyłącznie uzyskaniem wysokich świadczeń w związku z ciążą i macierzyństwem, bo już od 09.03.2022r. korzystała ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą.

Odwołanie od tej decyzji wniósł do Sądu płatnik (...) K. Ł. domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek zgodnie z umową o pracę, podnosząc, że podwyżka wynagrodzenia wiązała się ze zmianą wymiaru czasu pracy i poszerzeniem zakresu obowiązków, a przydzielona praca nie była zbyt ciężka dla osoby w ciąży.

D. S. mająca status strony postępowania wniosła o uwzględnienie odwołania.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

D. S. (urodzona (...)) zatrudniona była przez K. Ł. od 11.07.2018r. jako pracownik gospodarczy z wymiarze 1/2 etatu i z wynagrodzeniem w proporcji do minimalnej płacy.

Aneksem z dnia 07.01.2022r. zmieniono wymiar czasu pracy na pełen etat, a wynagrodzenie na 4530zł miesięcznie. (dowód-umowy k 25-30 akt ZUS)

K. Ł. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą

(...) K. Ł. „. Zajmuje się sprzedażą materiałów budowlanych, zwłaszcza handlem płytami warstwowymi i licznym asortymentem dekar skim. Towar we własnym zakresie docinany jest pod wymiar zamówiony przez klienta. Wykonywane są też z blach płaskich takie elementy jak parapety, wykończenia dachów, kalenice. Firma funkcjonuje w powiązaniu ścisłym z działalnością syna – Ł. Ł. (1). Siedziba mieści się w K. pod M.. Obaj korzystają z tych samych obiektów. Od 2020r. rozbudowywano znacznie powierzchnię biurową i magazynową oraz dokupiono plac i nowoczesne maszyny. Nowy budynek biurowy ma powierzchnię około 200m² (poprzedni ok. 40m²). Firma korzysta z trzech hal i trzech placów magazynowych. Każdego dnia odbywają się dostawy towaru, po których pozostają do sprzątnięcia rozmaite opakowania

(folie, kartony, styropian).

Przed zmianą umowy z D. S. K. Ł. zatrudniał poza nią dwóch pracowników produkcyjno- magazynowych i dwie osoby do spraw biurowych i kontaktu z klientem. Jedną z nich jest synowa- A. Ł., która pracuje tam od 2018r. i zajmuje się kontaktem z klientem, wystawianiem faktur, odbiorem towaru, magazynem drobnych detali dekar skich. Ma wykształcenie wyższe techniczne. W dniu 14.11.2021r. A. Ł. urodziła dziecko, przy czym prawie do końca ciąży świadczyła pracę, a następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Jej czynności związane z kontaktem z klientami zostały rozdzielone (między teścia, męża i drugą z pracownic biurowych), ale zachodziła jeszcze potrzeba częściowego zastąpienia jej w zakresie czynności prostych, związanych z magazynem rzeczy drobnych

(metalowe wkręty, śrubki) oraz ze sprawdzaniem dostaw z dokumentacją. Pojawiła się też potrzeba odciążenia od prac porządkowych pracowników obsługujących nowe maszyny, aby efektywniej wykorzystać czas pracy wykwalifikowanych osób. Powyższe potrzeby zdecydowały o rozszerzeniu

wymiaru czasu pracy dla sprawdzonego, zaufanego pracownika jakim jest D. S., aby nie wprowadzać nowej osoby w sprawę firmy. (np. co do źródeł zaopatrzenia)

Przed zmianą warunków pracy D. S. zajmowała się głównie utrzymaniem porządku w pomieszczeniach biurowych i na placach, w tym elementami dekoracyjnymi przed budynkiem, co miało stanowić wizytówkę firmy.(liczne zdjęcia obiektu w aktach)

Od czasu zmiany wymiaru czasu pracy oprócz sprzątnięcia znacznie zwiększonej powierzchni biurowej i socjalnej sprzątała również hale gdzie zainstalowano nowe maszyny i wykonywała prace pomocnicze w magazynie, przy przyjmowaniu i wydawaniu towaru wdrażając się w specyfikę asortymentu. Do jej zakresu obowiązków po zmianie należało: pielęgnowanie zieleni na terenie firmy, (sadzenie i pielęgnacja kwiatów, podcinanie drzewek, grabienie liści i koszenie trawników), utrzymanie porządku na terenie firmy (w pomieszczeniach biurowych, warsztatach, w obejściu firmy oraz czyszczenie placów i parkingów), pomoc w załadunku i rozładunku towarów, pomoc w przygotowaniu towaru dla klientów, wykonywanie drobnych prac na terenie firmy, malowanie ścian, utrzymanie narzędzi w czystości.

(zakres obowiązków z aktach ZUS)

Na nowych warunkach D. S. pracowała w normalnych godzinach pracy firmy. Z ewidencji czasu pracy przełożonej podczas kontroli ZUS wynika, że w grudniu 2021r. i do 7.01.2022r. pracowała w godzinach 10-15, a od 10.01.2022r. w godzinach 07,00 do 15,00. (k 37-46 akt ZUS)

Dowód zeznania świadków A. Ł. [00:08-00:32], S. G. [00:34-00:40], W. N. [00:41-00:47]nagrania z rozprawy 23.11.2022r.k 51-52, świadka Ł. Ł. [00:07-0010] nagrania rozprawy w dniu 25.01.2023r. k 69-)

Kondycja finansowa działalności K. Ł. jest bardzo dobra.

W 2021r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął przychód około 8,9 mln zł (dochód 1.444.336,50zł), a w 2022r. do października przychód wyniósł 7.478.893,74zł (rozliczenie PIT bilans z księgi przychodów k 58-62)

Zarobki jego pracowników z 2022r. są zbliżone do płacy ustalonej w odniesieniu do D. S.) - rzędu 4-5 tys. zł.- (wykaz podstaw wymiaru składek k 64-67)

Poza sporem jest, że rozszerzenie wymiaru czasu pracy nastąpiło już po ujawnieniu pracodawcy faktu, że D. S. znajduje się w ciąży. Była to jej czwarta ciąża. Karta ciąży założona została 28.12.2021r., a przewidywany termin porodu określony był na 20.08.2022r. Nie uznano tego stanu za przeszkodę w realizowaniu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, skoro przewidywano pracę lekką, a poprzednie trzy ciążę D. S. przebiegły bez problemów zdrowotnych. Również synowa pracodawcy pracowała w firmie prawie do końca ciąży.

Poza sporem jest, że D. S. korzystała ze zwolnień lekarskich od 09.03.2022r., co zresztą nie zostało spowodowane komplikacjami ciążowymi, ale rwą kulszową, czego leczenie było utrudnione ograniczeniami w stosowaniu leków w ciąży. Po odejściu na zwolnienia lekarskie w związku z ciążą obowiązki dotyczące utrzymania czystości zostały rozdzielone między pozostałych pracowników, oraz włączyła się do nich żona K. Ł. – M. Ł..

Dowód zeznania D. S.[00:57-01:00] i świadków A. Ł. [00:08-00:32], S. G. [00:34-00:40], W. N. [00:41-00:47]nagrania z rozprawy 23.11.2022r.k 51-52, świadka Ł. Łopaty [00:07-0010] nagrania rozprawy w dniu 25.01.2023r. k 69-)

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.

Co do sytuacji pracowników zgłoszonych do ubezpieczeń z podstawą wymiaru składek budzącą wątpliwości organu rentowego orzecznictwo sądowe jest już ukształtowane. Przyjmuje się, że 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). 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.

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 orzecnictwie 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). 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 umowie o pracę z dnia 07.01.2022r. doszło do ukształtowania wynagrodzenia odwołującej się w celu nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego, z zamiarem naruszenia zasad współzycia 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 ustalona kwestionowaną przez ZUS umową jest rzeczywiście wyższa niż poprzednia, ale przekonująco wyjaśnione zostały powody zwiększenia wymiaru czasu pracy pracownicy. Jej płaca ustalona od 10.01.2022r. przy tym

nie odbiega w istotny sposób od wynagrodzenia pozostałych pracowników oraz odpowiada możliwościom finansowym 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.

Sędzia Ewa Nowakowska