

Sygn. akt VI U 2954/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Janusz Madej

Protokolant st. sekr. sądowy Dorota Hańc

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2017 r. w Bydgoszczy na rozprawie

odwołania: K. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

nr (...) z dnia 9 września 2016 r.

w sprawie: K. K.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem J. B. (1)

o podstawę wymiaru składek

I oddała odwołanie ;

II zasądza od powódki K. K. na rzecz Zakładu (...)

(...) Oddziału w B. kwotę 1200 (jeden tysiąc dwieście) zł

tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa prawnego, a w pozostałej części

nie obciąża powódki tymi kosztami.

Na oryginale właściwy podpis.

VI U 2954/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 9 września 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. – na podstawie art.83 ust.1 pkt 3, art.18 ust.1 i 2, art.20 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r., poz.121 z późn. zm.) oraz art.58 § 2 i § 3 Kodeksu cywilnego (Dz. U. z 2016r., poz.380) - stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, t.j. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od 14 kwietnia 2015r. dla K. K., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) R. J. B. (1), jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia ogłoszonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 września 2015r.

W uzasadnieniu tej decyzji organ rentowy wskazał, iż na podstawie informacji z systemu informatycznego ZUS ustalił, że K. K. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę u płatnika składek (...) R. J. B. (1)

od dnia 14 kwietnia 2016r. Płatnik składek wykazał, że K. K. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane ze środków pracodawcy w okresie od 15 czerwca 2016r. do 17 lipca 2016r. oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego w okresie od 18 lipca 2016r. do 31 lipca 2016r.

Płatnik składek za K. K. złożył dokumenty rozliczeniowe ZUS RCA, w których zadeklarował następujące podstawy wymiaru składek: 04/2016 – 2.034,29 zł, 05/2016 – 3.560 zł, 06/2016 – 1.661,33 zł, 07/2016 – 0,00 zł.

W związku ze zgłoszeniem roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego w sprawie zaistniała – zdaniem organu rentowego – konieczność przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie zasadności zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i podstaw wymiaru składek K. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) R. J. B. (1). W toku tego postępowania (...) Oddział w B. ustalił, że płatnik składek zawarł w dniu 14 kwietnia 2016r. z K. K. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 14 kwietnia 2016r., na mocy której K. K. została zatrudniona na stanowisku barista w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 3.560 zł brutto miesięcznie plus premia uznaniowa – miejscem wykonywania pracy wskazanym w umowie o pracę był W. ul. (...). Organ rentowy ustalił ponadto – na podstawie informacji uzyskanej z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, że firma (...) świadczy usługi w zakresie sprzedaży hurtowej: herbaty, kawy, kakao i przypraw. K. K. swoje obowiązki wykonywała w kawiarni Magazyn (...) w pobliżu parkingu pod B. w B., od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 15:00, a do jej dyspozycji pozostawało następujące wyposażenie: ekspres do kawy, blender, młynek, kasa fiskalna i terminal. Jej zakres obowiązków obejmował następujące czynności: obsługa klienta, przygotowanie herbaty i kawy, pieczenie ciast, robienie kanapek, utrzymywanie porządku w kawiarni i w jej obrębie, rozkładanie stolików i ich składanie po zamknięciu kawiarni.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie negował faktycznego świadczenia pracy przez K. K. na rzecz płatnika składek (...) R. J. B. (1), natomiast wątpliwości Zakładu budziła wysokość wynagrodzenia zaproponowanego K. K.. W toku postępowania organ rentowy ustalił bowiem, że płatnik składek w związku z niezdolnością do pracy K. K. zatrudnił od 23 czerwca 2016r. I. F. w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) za wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełen etat. J. B. (1) oświadczył przy tym, że zakres obowiązków I. F. jest taki sam jak zakres obowiązków K. K.. Taka dysproporcja w wynagrodzeniu musiałaby być – zdaniem Zakładu – uzasadniona szczególnymi predyspozycjami K. K. do wykonywania pracy, co w toku przeprowadzonego postępowania nie zostało udowodnione.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała z 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05 – OSN 2005/21 338; wyrok z 1 stycznia 2007r. III UK 26/07; wyrok z 19 września 2007r. III UK 30/07) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wskazywał, iż może on zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art.58 K.c.). Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Zakład może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Dokonana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawdziwości i rzetelności obliczania składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, w tym również postanowień w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Mając powyższe ustalenia i argumenty na uwadze (...) Oddział w B. ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne dla K. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) J. B. (1) w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Odwołanie zaskarżające powyższą decyzję w całości wniósł w imieniu ubezpieczonej K. K. profesjonalny pełnomocnik, podnosząc: zarzut błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę decyzji, a polegającego na tym, że wynagrodzenie ubezpieczonej zestawiono z wynagrodzeniem osoby, która zastąpiła ją u pracodawcy, mimo że ma ona inne kwalifikacje, a w rezultacie dowolne uznanie, że wynagrodzenie jakie zgodnie z umową otrzymywała ubezpieczona jest rażąco wygórowane, co w realiach niniejszej sprawy, musi – w ocenie skarżącej – budzić wątpliwości i zostać uznane za nieprawidłowe.

W uzasadnieniu tego zarzuty podniesiono, że ZUS pominął przy ocenie zebranego materiału dowodowego, iż osoba, która zastąpiła ubezpieczoną nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego i koniecznym było jej przyuczenie. Ubezpieczona natomiast w sensie faktycznym zastępowała właściciela lokalu i nie tylko przygotowywała kawy, napoje oraz jedzenie, ale podejmowała czynności zarządzającego, w tym w zakresie marketingu na portalu facebook oraz utrzymywała kontakt ze stałymi klientami oraz dostawcami.

W ocenie odwołującej nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że wynagrodzenie na poziomie 3.560 zł brutto jest wynagrodzeniem rażąco wygórowanym. Jest to bowiem wynagrodzenie na poziomie ok. 2.500 zł netto, a zatem uznać je należy za minimalne wynagrodzenie pozwalające dorosłej osobie, której cała rodzina mieszka w innym mieście utrzymywać się i kontynuować naukę. Wynagrodzenie to jest niższe niż tak zwana średnia krajowa i w związku z tym nie można mówić, że jest ono rażąco wygórowane.

Zdaniem odwołującej się nie do zaakceptowania jest sytuacja, w której ZUS ustala wysokość wynagrodzenia na poziomie tzw. najniższej krajowej. Jej wysokość determinowana jest czynnikami ekonomiczno – politycznymi i nijak ma się do faktu, że osoba uzyskująca najniższe możliwe wynagrodzenie nie jest zdolna do samodzielnej egzystencji. Koniecznym jest wręcz podniesienie, że zatrudnianie pracowników za tzw. najniższą krajową winno spotkać się z negatywną oceną działalności pracodawcy w jej wymiarze społecznym, a wycenianie pracy ubezpieczonej na tym poziomie nie może znaleźć akceptacji.

Niezależnie od powyższego ubezpieczona podnosiła, że jeśli Zakład Ubezpieczeń Społecznych kwestionuje wysokość wynagrodzenia, to winien – stosownie do art.6 K.c. – twierdzenia swoje uzasadnić. W niniejszej sprawie ubezpieczona udowodniła wysokość wynagrodzenia za pomocą dokumentów, w tym urzędowych. ZUS ograniczył się jedynie do przeciwstawienia tym dowodom absolutnie dowolnych twierdzeń.

Wskazując na powyższe podstawy zaskarżenia odwołująca wnosiła o:

- zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w wysokości zgodnej z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia,
- zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu w wysokości zgodnej z normami przepisanyymi.

Organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania i zasądzenie od odwołującej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska procesowego organ rentowy powołał się na ustalenia i argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Ponadto organ rentowy ustosunkowując się do zarzutów podniesionych w odwołaniu wskazywał, iż osoba zatrudniona przez płatnika składek w miejsce ubezpieczonej – I. F. posiada doświadczenie zawodowe, gdyż w okresie:

- od 14 lutego 2011r. do 17 czerwca 2011r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez płatnika składek: (...) Z. K., który – jak

wynika z informacji (...) działalność według (...) – prowadził sprzedaż detaliczną mięsa i wyrobów z mięsa w wyspecjalizowanych sklepach,

- od 19 kwietnia 2012r. do 22 lipca 2013r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez płatnika składek (...) Spółkę Jawną, który – jak wynika z informacji CUS – prowadziła działalność według PKD 5610A – restauracje i inne placówki gastronomiczne.

Wbrew zatem twierdzeniom odwołania I. F. posiadała doświadczenie zawodowe, które związane jest z pracą wykonywaną u płatnika składek (...)R. J. B. (2).

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

Odwołująca K. K. oraz J. B. (1) (prowadzący pozarolniczą działalność pod firmą (...)) w dniu 14 kwietnia 2016r. zawarli umowę o pracę, na mocy której K. K. została zatrudniona przez J. B. (1) od dnia 14 kwietnia 2016r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (40 godzin tygodniowo) na stanowisku baristy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.560 zł brutto miesięcznie plus premia uznaniowa.

K. K. na podstawie powyższej umowy o pracę efektywnie pracowała od 14 kwietnia 2016r. do 14 czerwca 2016r., a następnie była niezdolna do pracy do dnia 7 listopada 2016r., w którym to dniu urodziła syna. Po urodzeniu syna do chwili obecnej korzysta z urlopu macierzyńskiego.

K. K. po ukończeniu liceum ogólnokształcącego rozpoczęła w 2014r. studia wyższe na kierunku farmacja. Studia te kontynuuje także obecnie. W okresie od 10 grudnia 2014r. do 21 maja 2015r. była ona zatrudniona na podstawie umów zlecenia w Cukierni (...) Spółce Jawnej w B. przy obsłudze imprez cateringowych uzyskując wynagrodzenie w wysokości 7.799 zł (w całym okresie zatrudnienia – 4.341 zł na podstawie pierwszej umowy zlecenia z dnia 10 grudnia 2014r. i 3.458 zł na podstawie drugiej umowy zlecenia z dnia 1 marca 2015r.). Średnio jej wynagrodzenie uzyskiwane z tych umów za usługi wykonywane 4 dni w tygodniu po 12 godzin kształtowało się na poziomie 1.000 zł. Ubezpieczona na rzecz tego usługodawcy (zleciendawcy) świadczyła usługi polegające na przygotowywaniu napojów: kawy, drinków i herbaty.

Pracodawca ubezpieczonej J. B. (1) nie określił na piśmie K. K. zakresu jej obowiązków pracowniczych. Do jej obowiązków pracowniczych należało przygotowanie kawy, kanapek i ciasta oraz obsługa klientów baru położonego w B. przy ul. (...).

J. B. (1) od 6 lat prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) polegającą na paleniu kawy (w ilości od 1,5 tony do 4 ton miesięcznie) oraz prowadzeniu lokalu gastronomicznego, w którym zatrudniona była powódka. Obecnie lokalu tego już nie prowadzi, gdyż na podstawie umowy podnajmu z dnia 29 września 2016r. podnajął ten lokal G. D. na okres 52 miesięcy, licząc od 1 października 2016r.

Palarnia kawy J. B. (1) zlokalizowana jest w O. k/B.. W swojej firmie zatrudnia ona także:

- S. P. na stanowisku pracownika biurowego na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 800 zł (minimalne wynagrodzenie za pracę),
- M. P. na stanowisku pracownika magazynowego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 1.600 – 1.700 zł (poprzednio przez rok pracowała ona w wymiarze pół etatu).

W okresie niezdolności do pracy K. K. J. B. (1) w lokalu gastronomicznym przy ul. (...) w B. zatrudnił od dnia 23 czerwca 2016r. na okres trzech miesięcy w jej miejsce na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kucharza, I. F. za wynagrodzeniem miesięcznym, równym gwarantowanemu ustawowo minimalnemu wynagrodzeniu proporcjonalnie do wymiaru etatu plus premia uznaniowa.

Zakres obowiązków I. F. nie różnił się zasadniczo od zakresu obowiązków K. K.. Obie te pracownice odbierały też towar od dostawców i podpisywały faktury.

Firma (...) w roku 2015 osiągnęła przychód w wysokości prawie 3 milionów złotych, a w roku 2014r. w wysokości 1.748.257 zł

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów (ich kserokopii) zebranych przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym oraz na kartach od 20 do 48 oraz od 56 do 88 akt sprawy, jak również dowodów z przesłuchania stron K. K. i J. B. (1) (e-protokół rozprawy k.96, skrócony protokół rozprawy k.89 – 95).

Spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. K. z tytułu jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zawartej z J. B. (1) w dniu 14 kwietnia 2016r.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował ważności tej umowy o pracę oraz jej rzeczywistego wykonywania przez strony: odwołując się pracownicę i jej pracodawcę – płatnika składek. Ingerencja organu rentowego w treść łączącego te podmioty stosunku prawnego ograniczała się do podważenia wysokości ustalonego w umowie o pracę z dnia 14 kwietnia 2016r. miesięcznego wynagrodzenia powodowej pracownicy (ustalonego w wysokości 3.560 zł brutto) jako podstawy wymiaru składek na wyżej wskazane ubezpieczenia społeczne poprzez obniżenie tej podstawy do wysokości określonego normatywnie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy rozstrzygając powyższy spór dostrzegał prawo stron stosunku pracy do ustalenia – w ramach wyrażonej w art.353¹ K.c. zasady swobody umów – wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Jednak prawo to nie ma charakteru absolutnego w tym znaczeniu, iż podlega ono ograniczeniu zarówno w przypadku, gdy ustalona płaca będzie znacząco za niska (co chroni interes prywatny pracownika), jak również rażąco wygórowana i jako taka niegodziwa – za czym przemawia ochrona interesu publicznego.

Problem ochrony interesu publicznego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nabiera istotnego znaczenia, co wyeksponował Sąd Najwyższy m. in. w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. w sprawie II UZP 2/05 – na którą powoływał się organ rentowy w zaskarżonej decyzji. W judykacie tym Sąd Najwyższy wskazał, iż należy pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy (art.13 K.p.) – zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie ważniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażającej się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art.353¹ K.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach każdego konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w literalnej warstwie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia,

to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, która pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Sąd Najwyższy podkreślił ponadto, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art.41 ust.1 ustawy systemowej. W raporcie płatnik przedstawia między innymi: dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art.41 ust.12 i ust.13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art.58 K.c.).

Przypomnieć w tym miejscu należy, że zgodnie z art.58 § 1 K.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mającą na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Art.58 § 2 K.c. stanowi, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Odnosząc powyższe uwagi natury abstrakcyjnej do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy wskazuje, iż w pełni podzielił wyrażone w zaskarżonej decyzji stanowisko organu rentowego co do nieważności umowy o pracę z dnia 14 kwietnia 2016r. zawartej pomiędzy K. K. a J. B. (1) w części dotyczącej ustalonego przez strony miesięcznego wynagrodzenia za pracę w zakresie przewyższającym minimalne wynagrodzenie za pracę.

W ocenie Sądu wynagrodzenie miesięczne ustalone w tej umowie o pracę na kwotę 3.560 zł brutto było rażąco wygórowane i nieadekwatne do rodzaju pracy K. K. i rzeczywistego zakresu jej obowiązków pracowniczych.

Podstaw do dokonania powyższego ustalenia Sąd Okręgowy upatruje w następujących elementach stanu faktycznego sprawy:

Po pierwsze ubezpieczona K. K. w ramach umowy o pracę realizowała stosunkowo proste i nie wymagające szczególnych kwalifikacji zawodowych obowiązki pracownicze, polegające na parzeniu kawy oraz przygotowywaniu kanapek i ciasta oraz polecaniu ich klientom lokalu gastronomicznego. Sąd Okręgowy nie dał wiary tym fragmentom zeznań jej pracodawcy J. B. (1), w których twierdził on, iż ubezpieczona posiadała w momencie jej zatrudnienia szczególne umiejętności parzenia kawy. Te twierdzenia pozostawały bowiem w sprzeczności z jego wyjaśnieniami złożonymi w postępowaniu administracyjnym przed organem rentowym, gdzie w punkcie 7 swoich wyjaśnień podał, iż K. K. „nie posiadała doświadczenia lecz była bardzo zaangażowana w pracę” (k.45 verte akt organu rentowego). Okoliczność braku doświadczenia ubezpieczonej potwierdza przeprowadzenie przez pracodawcę szkolenia baristycznego polegającego na zaznajomieniu przez pracodawcę ubezpieczonej z tajnikami przygotowania kaw, alternatywnymi metodami parzenia przy wykorzystywaniu profesjonalnych ekspresów (certyfikat ukończenia szkolenia z dnia 14 kwietnia 2016r. - .52 akt organu rentowego).

Sąd Okręgowy nie dał też wiary zeznaniom ubezpieczonej, dotyczącym jej pracy w Wielkiej Brytanii, podczas której miała ona zdobyć doświadczenie zawodowe w zakresie m.in. parzenia kawy. Nie wspomniała ona w wyjaśnieniach złożonych organowi rentowemu o swojej aktywności zawodowej w tym zakresie (oświadczenie pisemne k.58 – 59), a na rozprawie nie potrafiła podać imienia i nazwiska bądź nazwy swoich angielskich pracodawców, wyjaśniając iż nie zawierała z nimi pisemnych umów o pracę.

Jedynym zatrudnieniem wykonywanym przez nią przed pracą u J. B. (1) było świadczenie przez nią usług w Cukierni (...) Spółce Jawnej w B., gdzie uzyskiwała ona wynagrodzenie w wysokości 1.000 zł miesięcznie.

W drugiej kolejności wskazać należy, iż w działalności gospodarczej płatnika składek J. B. (1) dostrzec można - w przypadku zatrudnienia innych pracowników: S. P., M. P. i I. F. (zatrudnionej na okres 3 miesięcy w miejsce nieobecnej z powodu niezdolności do pracy powódki) - wyraźną i zgodną z zasadami maksymalizacji zysku tendencją do ograniczenia kosztów funkcjonowania prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa, w tym przede wszystkim w zakresie środków finansowych przeznaczonych na ich wynagrodzenia. Osoby te miały bowiem ustalone w umowach o pracę wynagrodzenia odpowiadające minimalnym wynagrodzeniom (dowód: przesłuchanie J. B. (1) i jego informacyjne wysłuchanie). Ustalenie zatem dla powódki wynagrodzenia na poziomie ponaddwukrotnie wyższym narusza w oczywisty sposób zasadę racjonalnego zatrudnienia i maksymalizacji efektywności prowadzonej działalności gospodarczej.

Nie można było przy tym uznać aby kwalifikacje zawodowe K. K. czy też zakres jej obowiązków pracowniczych uzasadniały przyznanie jej wynagrodzenia za pracę w wysokości tak rażąco i znacznie odbiegającej od wysokości wynagrodzeń pozostałych pracowników J. B. (1).

Kwalifikacje zawodowe K. K. były nawet niższe od kwalifikacji I. F., która miała dłuższy staż pracowniczy w handlu i gastronomii od K. K. (jak ustalił to w postępowaniu administracyjnym organ rentowy). J. B. (1) na rozprawie sam przyznał, iż zakres obowiązków pracowniczych powódki i I. F. był bardzo zbliżony, a mimo to w umowach o pracę występowała tak znaczna różnica w wynagrodzeniach tych pracownic (3.560 zł brutto i minimalne wynagrodzenie za pracę). Sąd uznał, iż powódka nie wykonywała innych obowiązków pracowniczych niż te, które związane były z pracą w barze przy obsłudze klientów. Na przeciwne okoliczności strony nie zaoferowały bowiem wiarygodnych dowodów. W szczególności Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powódki i J. B. (1) w kwestii rzekomego promowania jego działalności gospodarczej przez powódkę w mediach społecznościach. O takich obowiązkach pracowniczych powódki strony nie wspomniały bowiem w swoich zeznaniach złożonych przed organem rentowym w postępowaniu administracyjnym (vide k.58 – 59, i k.43 – 45). Ponadto obowiązki te nie były adekwatne do uzgodnionego przez K. K. i J. B. (1) w umowie o pracę stanowiska pracy powódki: barista.

Także znajomość powódki języka angielskiego nie mogła samoistnie uzasadniać przyznania jej w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości rażąco wygórowanej. W dzisiejszych czasach znajomość języka angielskiego nie stanowi umiejętności wyróżniających pracownika, które mogłyby usprawiedliwiać przyznanie mu ponaddwukrotnie wyższego wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzeń innych pracowników, w tym pracownicy zatrudnionej w jego miejsce. Stwierdzić przy tym należy, iż znajomość języka obcego (angielskiego) przy stosunkowo prostej obsłudze klientów baru kawowego ma sama w sobie dość ograniczone znaczenie dla oceny wartości tego rodzaju pracy świadczonej przez powódkę na stanowisku baristy, obsługującego klientów takiego baru.

Organ rentowy zasadnie zatem w zaskarżonej decyzji ustalił nieważność umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę powódki przewyższającej minimalne wynagrodzenie za pracę. Także zdaniem Sądu Okręgowego ustalenie przez strony umowy o pracę wynagrodzenia powódki na poziomie 3.560 zł brutto miesięcznie miało na celu wyłącznie nadużycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione jest zatem ustalenie, że łącząca K. K. i J. B. (1) umowa o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. Tym samym zachodzą przesłanki z art.58 § 2 K.c. do uznania tej umowy za nieważną w tym zakresie. Umowa o pracę z dnia 14 kwietnia 2016r. naruszała w powyższy sposób art.18 ust.1 oraz art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016r., poz.963 ze zm.). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005r. (III UK 89/05 – OSNP z 2006r./11-12/192-OSP 2007/4/41) 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 § 3 K.c. zw. z art.300 K.p.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w stanie faktycznym niniejszej sprawy i dlatego organ rentowy zasadnie skorygował w zaskarżonej decyzji podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powódki. Odwołanie jako oczywiście bezzasadne podlegało zatem oddaleniu na podstawie art.477¹⁴ § 1 K.p.c.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu między stronami stosownie do wyrażonej w art.98 § 1 K.p.c. zasady odpowiedzialności za wynik procesu, skorygowanej częściowo na podstawie art.102 K.p.c. Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie stanowiła różnica w podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne według umowy o pracę a minimalnym wynagrodzeniem obowiązującym w okresie, którego spór dotyczy. Wartość tę strona powodowa określiła na kwotę 20.520 zł. Przy tej wielkości wartości przedmiotu sporu wynagrodzenie pełnomocnika procesowego strony wygrywającej spór ustalone według stawki minimalnej wskazanej w § 2 pkt 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz.1804), obowiązującej w dacie wniesienia odwołania – 10 października 2016r., wynosi 4.800 zł. W ocenie Sądu Okręgowego zasądzenie tej kwoty od powódki, która obecnie utrzymuje się jako studentka, wyłącznie z zasiłku macierzyńskiego (obecnie powódka nie pracuje) doprowadziłoby do naruszenia elementarnej egzystencji powódki i jej dziecka. Okoliczność ta przemawia zatem za obciążeniem jej tylko częścią kosztów procesu strony przeciwnej w wysokości 1.200 zł, którą będzie ona w stanie ponieść bez uszczerbku koniecznego utrzymania siebie i swojego małoletniego syna.