

Sygn. akt VI U 1662/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Protokolant – st. sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2018 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: Ż. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 4 września 2017 r., znak: (...)

w sprawie: Ż. K.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem A. S.

o składki

1) oddała odwołanie,

2) zasądza od ubezpieczonej Ż. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Na oryginale właściwy podpis.

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla Ż. K. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 oraz art. 4.1 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. m nakład (...) Oddział w B. ustalił, że od miesiąca 1/2017 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe Ż. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 10.01.2017 r. u płatnika składek A. S. stanowi kwota 2.176,78 zł, tj. kwota odpowiadająca 50% kwoty przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym kwartale 2017 r. w przeliczeniu na okres miesiąca. W uzasadnieniu tej decyzji ZUS stwierdził, że z dokumentacji Oddziału wynika, że Ż. K. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez A. S. jako pracownik od dnia 10.01.2017r. W imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA za wym.wykazano następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz wymiar czasu pracy:

- 01/2017 r. - 4.952,00 zł -1/2 etatu

- 02-03/2017 r. - 6.500,00 zł miesięcznie -1/2 etatu
- 04-07/2017 r. - 0,00 zł - 112 etatu .

Natomiast w imiennych raportach miesięcznych o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek (...) płatnik składek wykazał, iż Pani Ż. K. pobierała w okresie od 01.04.2017 r. do 03.05.2017 r. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

W wyniku przeprowadzonego postępowania pozwany ustalił, że w dniu 9.01.2017 r. płatnik składek zawarł umowę o pracę -na czas nieokreślony z Ż. K. od dnia 10.01.2017 r. , na stanowisko specjalisty ds. bhp , specjalisty ds. kadr i płac , z miejscem wykonywania pracy: siedziba firmy-praca terenowa, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu oraz wynagrodzeniem 6.500,00 brutto miesięcznie. Ż. K. jest dla płatnika osobą obcą , poznał ją w firmie (...) , którą obsługiwał w zakresie BHP . Organ wskazał także, iż w trakcie zatrudnienia u A. S. Ż. K. wykonała następujące prace:

- sporządziła ocenę ryzyka zawodowego i wysłała pracodawcy wraz załącznikami do akceptacji bądź korekty. Były to oceny ryzyka zawodowego min. dla firm : (...) , restauracji (...) , firmy (...) ,
- sporządzała dokumentację powypadkową dla zakładów i przesyłała ją e-mailem , min. dla firmy (...) , (...),
- wypisywała zaświadczenia po odbytych szkoleniach , np. dla firm (...) , (...), M. , M. C. , K.,

-posegregowała dokumentację i prowadziła dokumentację kadrową , płacową i rozliczeniową.

Organ rentowy, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, a także wyjaśnień złożonych przez A. S. oraz Ż. K. stwierdził, że nie znalazł racjonalnych przesłanek do ustalenia wysokości wynagrodzenia Ż. K. w kwocie 6.500 zł brutto na 1/2 etatu . Zdaniem pozwanego określenie wynagrodzenia na takim poziomie było niewspółmiernie wysokie w stosunku do faktycznie wykonywanej przez ubezpieczoną pracy w firmie (...) , a zwłaszcza ponoszonej odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

W odwołaniu od tej decyzji Ż. K. wniosła o jej zmianę i ustalenie, że od miesiąca stycznia 2017 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. S. stanowi kwota 6.500 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu odwołania skarżąca wskazała, że zakres wykonywanych przez ubezpieczoną czynności u płatnika składek był bardzo szeroki i praktycznie zwalniał z nich w całości właściciela firmy a wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie przekraczała możliwości finansowych pracodawcy. Zdaniem odwołującej wynagrodzenie za pracę jakie strony ustaliły w umowie o pracę można by uznać za wygórowane jedynie wtedy gdyby byłoby rażąco wygórowane.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów procesu podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek A. S. prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą od maja 1990 r. i są to usługi w zakresie bhp. A. S. zatrudnił w 2004 r. swojego syna P. S. jako pracownika biurowego za minimalnym wynagrodzeniem. P. S. wystawiał zaświadczenia, przepisywał z brudnopisu dokumenty, przygotowane przez ojca, rozwoził je także do klientów. Firma (...) ma 33 stałych klientów. Do osobistych czynności A. S. związanych z obsługą klientów w zakresie dokumentacji powypadkowej należy: po zgłoszeniu faktu wypadku, udanie się na miejsce wypadku, sporządzanie szkicu albo zdjęcia miejsca zdarzenia, sprawdzanie maszyny i jej dokumentacji technicznej, podstawy zatrudnienia osoby która uległa wypadkowi, okresu jej zatrudnienia, stanowiska, badań lekarskich, szkoleń w zakresie bhp, zbieranie i spisanie relacji świadków i wyjaśnień poszkodowanego i sporządzanie protokołu a także zaznajamianie poszkodowanego albo członków rodziny w treścią protokołu. Dokumentację dotyczącą jednego wypadku A. S. sporządza w okresie od dwóch dni do paru miesięcy. W 2016 r. dokumentację dotyczącą wszystkich wypadków (76) które zdarzyły się u jego klientów

sporządził osobiście A. S.. W 2017 r. A. S. podpisał wszystkie protokoły powypadkowe (ilość wypadków 28) i wpisał siebie jako osobę sporządzającą protokół w odniesieniu do wszystkich wypadków ze stycznia, lutego i marca 2017 r. Faktycznie część tej dokumentacji sporządzała Ż. K..

A. S. przeprowadzał też wyłącznie szkolenia pracowników w zakresie BHP, Ż. K. sporządzała natomiast, od momentu jej zatrudnienia, stosowne zaświadczenia o przebyłym szkoleniu, co polegało na wypełnieniu stosownego druku przez wskazanie danych uczestnika, daty szkolenia, terminu szkolenia, rodzaju szkolenia i kolejny numer wydanego zaświadczenia. A. S. podpisywał te zaświadczenia. W 2016 r. A. S. sam wystawiał te zaświadczenia. W 2016 r. A. S. sporządzał osobiście oceny ryzyka zawodowego Opracowanie oceny ryzyka zawodowego polega na obejrzeniu stanowiska pracy, wypełnieniu każdego pola tej oceny (według ustalonego szablonu) i oszacowaniu ryzyka czyli wskazaniu skutków, które mogą wystąpić w danym przypadku oraz opisanie ekspozycji zagrożenia i prawdopodobieństwa wystąpienia takiego zagrożenia z oceną jego wartości. W 2017 r. tymi czynnościami zajmowała się także ubezpieczona Ż. K..

W 2015 r. A. S. przebył udar. Dwa tygodnie przebywał w szpitalu, nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego i powrócił do pracy. A. S. obsługuje Firmę (...) od około 10 lat i znał Ż. K., która zatrudniona była w tej firmie jako specjalista do spraw kadr i płac i specjalista do spraw BHP w pełnym wymiarze czasu. W 2017 r. A. S. planował przejść na emeryturę i uczynił to po osiągnięciu wieku emerytalnego t.j.od 1.10.2017 r.

Ż. K. – partnerka syna A. S., z wykształcenia informatyk, ukończyła studia w 2004 r. oraz studia podyplomowe z dziedziny BHP na przełomie lat 2009/2010 r., kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. Od 2006 r. podjęła pracę w firmie (...) jako specjalista do spraw kadr i płac i specjalista do spraw BHP w pełnym wymiarze czasu. Jej średnie wynagrodzenie w tej firmie w okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. wynosiło 8.873 zł, we wcześniejszym okresie zarabiała jednak tam netto 4.500 zł. W Firmie (...) pracowała od 8.00 do 16.00 Ż. K. ma obecnie 3 dzieci. Ojcem dziecka urodzonego (...) jest P. S.. A. S. chciał przejść na emeryturę i zatrudnił Ż. K. jako specjalistę ds. BHP , kadr i płac od dnia 10.01.2017 r. na czas nieokreślony , na pół etatu za wynagrodzeniem 6.500 zł miesięcznie. A. S. zapoznał Ż. K. z około 7 klientami przedstawiając ją jako pracownika. Strony umówiły się że Ż. K. będzie zajmować się protokołami powypadkowymi, oceną ryzyka zawodowego, sporządzeniem kart pomiarów czynników szkodliwych, sprawdzaniem terminów kolejnych szkoleń z zakresu bhp w firmach. Ż. K. sporządzała też ewidencję czasu pracy dla siebie i dla P. S., wnioski urlopowe, uporządkowała akta pracowników. Ż. K. przygotowywała listy płac i naliczała wynagrodzenia dla dwóch pracowników. Według zakresu czynności do obowiązków Ż. K. należało:

- ustalanie okoliczności, jak i przyczyn wypadków zaszłych w zakładach pracy,

- weryfikacja ustaleń zespołów powypadkowych , których członkami są podlegli kierownikowi BHP inspektorzy i specjaliści ds. BHP,
- osobisty udział przy ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków śmiertelnych, ciężkich oraz zbiorowych,

- właściwe kompletowanie oraz przechowywanie dokumentów: dotyczących wypadków przy pracy, chorób zawodowych, rejestrów, ewidencji wyników badań,

- dokonywanie analizy stanu bezpieczeństwa w zakładach pracy ,
- opracowywanie propozycji odnośnie zmian technicznych i organizacyjnych , celem poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa,
- przygotowanie załogi do bezpiecznej pracy,
- organizacja szkoleń wstępnych,
- współpraca z Państwową Inspekcją Pracy,

- tworzenie regulaminów, procedur, instrukcji ogólnych,
- opracowanie instrukcji stanowiskowych,
- prowadzenie dokumentacji kadrowej, płacowej, rozliczeniowej.

Ż. K. pracowała w podstawowym miejscu pracy - J.-Dar w Z. pod B. i dojeżdżała do pracy na ul.(...) w B. do firmy (...), pokonując odległość około 18 kilometrów na godzinę 16.00. Ż. K. korzystała też w Firmie (...) z urlopu wypoczynkowego, żeby jeździć z A. S. do klientów. W okresie zatrudnienia Ż. K. sporządziła osobiście 15 kompletów dokumentacji powypadkowej, wiele dokumentów przygotowała i wysyłała mailem a podpisywał taką dokumentację A. S.. Ż. K. sporządziła 4 oceny ryzyka dla nowego klienta i około 4 oceny przy zmianie np. maszyny przez pracownika, sporządzała też zaświadczenia o przebytych szkoleniach – jedno zaświadczenie wymagało około 5 minut pracy. Ż. K. w ciąży była od stycznia 2017r. W lipcu 2017 r. trafiła do szpitala, a zwolnienie które otrzymała od 1.04.2017 r. było spowodowane tym, że ciąża była zagrożona. Ż. K. po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego przekazała swoje obowiązki z powrotem A. S., który na miejsce ubezpieczonej nie zatrudnił nowego pracownika, sam prowadząc nadal dotychczasową działalność.

W 2016 roku A. S. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął przychód w kwocie 160123,41 zł, a koszty uzyskania przychodu wyniosły 84503,72 zł. W 2017 r. A. S. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął przychód w kwocie 68913,60 zł, a koszty uzyskania przychodu wyniosły 61664,31 zł.

dowód: zeznania świadka P. S.-zapis A/V protokołu rozprawy k.208, częściowo zeznania odwołującej i A. S.-zapis A/V k. 208 i 221, dokumenty w aktach osobowych odwołującej – koperta k.189, kopie księgi podatkowej przychodów i rozchodów za lata 2016 i 2017 k.57 i 63 akt rentowych, zestawienie ilości wypadków i osób szkolonych za lata 2016 i 2017- k.213, akta osobowe ubezpieczonej koperta k.189, w tym zakres czynności.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania świadka P. S., dotyczące funkcjonowania firmy ojca i własnych obowiązków, częściowo w oparciu o zeznania ubezpieczonej oraz płatnika składek, a także na podstawie przedłożonych do sprawy dokumentów (w postaci dokumentacji medycznej, dokumentacji pracowniczej, dokumentacji księgowej), których autentyczności i wiarygodności nie ma podstaw kwestionować. Sąd nie dał wiary twierdzeniom ubezpieczonej oraz płatnika składek, że rozmiar pracy świadczonej przez odwołującą u płatnika składek uzasadniał ustalenie jej wynagrodzenia za pracę na pół etatu w kwocie 6.500 zł.

Nie ulega wątpliwości, że ocena wysokości umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia pozostaje istotna na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, bowiem ustalanie wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (o której zdecydował organ rentowy w zaskarżonej decyzji) oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, czyli wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, iż przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne (art. 58 KC), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może na tej podstawie 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. Organowi rentowemu przysługuje zatem kompetencja do badania zarówno tytułu

zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Zdaniem Sądu Okręgowego, postanowienie umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 9.01.2017 r. pomiędzy Ż. K. a A. S., ojcem P. S. (ojca dziecka Ż. K.), prowadzącym działalność gospodarczą, w której powierzono odwołującej funkcję specjalisty ds. BHP za wynagrodzeniem 6.500,00 zł, za pracę na pół etatu, na tle okoliczności faktycznych sprawy było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. i jako takie było nieważne w rozumieniu tego przepisu.

Przemawia za tym szereg powodów. Po pierwsze, odwołująca zawierając sporną umowę o pracę pozostawała już w zatrudnieniu w firmie (...) gdzie pracowała od 8 do 16. Miała też w tym czasie dwoje dzieci. Posiadane przez nią wykształcenie (studia podyplomowe i kursy) było przydatne, co do zasady, do warunków pracy w firmie (...). U płatnika składek zatrudniony jest jednak tylko jego syn od 2004 r. jako pracownik administracyjno-biurowy i pracując w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie minimalne. Wskazać trzeba, że mimo tego, iż syn jest długoletnim, być może nie maksymalnie wykwalifikowanym, ale jednak doświadczonym pracownikiem, otrzymuje wciąż wynagrodzenie minimalne. Tym bardziej, że jak zeznał płatnik składek „żeby mieć porządnego pracownika trzeba go porządnie wynagradzać”.

Przed zatrudnieniem ubezpieczonej wskazany zakres czynności wykonywał samodzielnie płatnik składek, po jej zatrudnieniu zaś nikt nie został zatrudniony w miejsce ubezpieczonej. Zeznając ubezpieczona wytłumaczyła, że nie ma chętnych do pracy na tym stanowisku oraz że istnieje ryzyko, że nowo zatrudniona osoba „podbierze” dotychczasowych klientów. Płatnik składek zeznając wyjaśnił, że „przez te parę miesięcy dam sobie radę”. Powyższe tłumaczenia nie zasługują na uwzględnienie, bowiem, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia Ż. K. niewiarygodnym jest, aby nie znalazł się wykwalifikowany pracownik do wykonywania obowiązków ubezpieczonej a po drugie płatnik składek już długo funkcjonuje na rynku więc nie miałby żadnych problemów aby znaleźć inną odpowiednią osobę na stanowisko, które zajmowała ubezpieczona a jednak nie podjął nawet próby zatrudnienia koogokolwiek na umowie na zastępstwo.

Niezasadnym jest także powoływanie się przez płatnika składek na stan jego zdrowia, jako uzasadniający zatrudnienie ubezpieczonej, ponieważ jak sam zeznał, płatnik składek udar przebył w 2015 r., nie korzystał nawet ze zwolnienia lekarskiego a Ż. K. została zatrudniona od stycznia 2017r.

Jak wynika z danych statystycznych przeciętne wynagrodzenie w pierwszym kwartale 2017 r. wyniosło 4353,55 zł (komunikat prezesa Głównego urzędu statystycznego z dnia 11.05.2017 r. M.P.2017.446). Z Biuletynu statystycznego województwa (...) wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w styczniu 2017 r. kwotę 3631,58, w lutym 2017 r. 3619,75zł a w marcu 2017r. 3851,35 zł.

Zwrócić trzeba uwagę na to, że jakkolwiek A. S. zamierzał ograniczyć swoją aktywność zawodową poprzez zatrudnienie Ż. K., to jednak nie dysponowała ona ani taką wiedzą, ani doświadczeniem zawodowym na samodzielnym stanowisku by już od początku zatrudnienia wykonywać zupełnie samodzielnie czynności, które wykonywał płatnik składek i otrzymać od pracodawcy wynagrodzenie w kwocie 6.500 zł. Niewątpliwie specjaliści w dziedzinie BHP, posiadający wieloletnią praktykę zawodową, doświadczenie w samodzielnym sporządzaniu dokumentacji i ocen ryzyka zawodowego i obsługujący znaczną ilość podmiotów, dysponujący znajomością języków obcych (takowej umiejętności nie wykazała odwołująca), mogą osiągać na rynku pracy znacznej wysokości wynagrodzenia. Ale w przypadku odwołującej, rozmiar i charakter wykonywanych przez odwołującą czynności oraz jej odpowiedzialność nie przemawiał za przyznaniem jej wynagrodzenia w kwocie ustalonej przez strony w umowie o pracę. Pomimo powierzenia Ż. K. stanowiska specjalisty ds. bhp oraz specjalisty ds. kadr i płac, odpowiedzialność za prawidłowe sporządzanie dokumentów spoczywała w dalszym ciągu na właścicielu firmy. Potwierdzeniem tego faktu są zeznania A. S. z których wynika, że Ż. K. w trakcie zatrudnienia było wdrażana do wykonywania czynności i obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że A. S. jest ojcem partnera życiowego Ż. K. z którym ma ona wspólne dziecko, z którym w ciąży była w styczniu 2017 r. kiedy to strony zawarły umowę o pracę. W istocie więc uznać trzeba, zdaniem Sądu Okręgowego, że A. S. zatrudnił Ż. K. za wysokim wynagrodzeniem tylko po to, aby umożliwić jej uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego w zawyżonej wysokości.

W ocenie Sądu Okręgowego, wszystkie okoliczności niniejszej sprawy - zatrudnienie partnerki syna za wynagrodzeniem kilkukrotnie wyższym od przeciętnego wynagrodzenia, które nie koresponduje z rachunkiem ekonomicznym i sytuacją pracodawcy zatrudniającego dotychczas tylko jednego pracownika za minimalnym wynagrodzeniem i nie uzupełniającego braku pracownika po jego przejściu na zwolnienie poprzez zatrudnienie innej osoby chociażby na czas zastępstwa, świadomość, iż praca w najbliższym czasie nie będzie świadczona (ze względu na ciążę) - uzasadniają twierdzenie, że ustalenie wysokości wynagrodzenia w spornej umowie o pracę nie mieści się w racjonalnym wzorcu godziwego wynagrodzenia i nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego przez świadome dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych (zawyżonych) korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Konsekwencją faktu, że przedmiotem regulacji prawa ubezpieczeń społecznych są stosunki prawne zachodzące pomiędzy ubezpieczonym i instytucją ubezpieczeniową, charakteryzujące się występowaniem szczególnego rodzaju zależności pomiędzy objęciem ubezpieczonego ochroną ubezpieczeniową a powstaniem obowiązku opłacania składek na owe ubezpieczenia (regulacji opartej na zasadzie solidarności społecznej) jest sposób unormowania przez ustawodawcę problematyki tychże składek.

Składki na ubezpieczenia społeczne stanowią źródło dochodów ubezpieczeniowych w obydwu spotykanych w systemach prawa ubezpieczeń społecznych modelach finansowania świadczeń: w modelu repartycyjnym, polegającym na repartycji rocznych wydatków, czyli na pokrywaniu bieżących wydatków na świadczenia z bieżących składek, gromadzonych na celowym i konsumpcyjnym funduszu ubezpieczeniowym; jak i w modelu kapitałowym, w którym pokrycie przyszłych świadczeń następuje w drodze gromadzenia kapitału składkowego przez cały czas ubezpieczenia, a fundusz ubezpieczeniowy powstaje w ramach procesu kapitalizacji składek (tj. ich inwestycji), w związku z czym środki na wypłatę świadczeń pochodzą nie tylko z samych składek, lecz również z dochodów z kapitału. Składka ubezpieczeniowa definiowana jest jako świadczenie pieniężne, celowe, bezzwrotne, o charakterze przymusowym, pobierane na rzecz instytucji publicznych, na pokrycie wydatków związanych z występowaniem zdarzeń losowych. Stanowi ona cenę gwarancji ubezpieczeniowej, tzn. przysługuje za ponoszenie przez ubezpieczyciela ryzyka polegającego na zapewnieniu gwarancji wypłaty świadczeń w razie zajścia ryzyka po stronie ubezpieczającego się. Celowość składki i jej przeznaczenie odróżniają ją od podatku. Celowość ta wyraża się w powiązaniu dochodów uzyskanych ze składek z wydatkami na świadczenia z ubezpieczeń społecznych, zaś przeznaczeniem składki jest pozostawienie jej w dyspozycji instytucji ubezpieczeniowej. Składka ubezpieczeniowa nie może być utożsamiana z żadną formą oszczędnościową (wkładem w banku czy wpłatą do funduszu inwestycyjnego), gdyż uiszczający składkę nie może nią rozporządzać. Składka jest miarą ogólnego wkładu ubezpieczonego w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, natomiast świadczenie na rzecz ubezpieczonego nie jest ścisłym odpowiednikiem jego własnego wkładu. A zatem składka to wprawdzie indywidualny udział każdego ubezpieczonego w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, do korzystania z którego ma on jednak prawo wyłączenie w przypadku ziszczenia się któregoś ryzyka socjalnego. I chociaż w definicji składki eksponuje się cechę odpłatności, trzeba zauważyć, że mimo, iż świadczenia z ubezpieczeń społecznych przysługują w zamian za opłacanie składek, to relacja składka - świadczenie nie może być traktowana jako zobowiązanie wzajemne w ujęciu prawa cywilnego. W prawie ubezpieczeń społecznych rozmiar przyszłego świadczenia nie jest ściśle uzależniony od sumy wcześniej wpłaconych składek (zasada proporcjonalności), nie zachodzi więc równowartość składki i świadczenia w rachunku indywidualnym. Wynika to nie tylko z istoty każdego ubezpieczenia (tj. wniesiony wkład jest zawsze mniejszy lub większy od wypłacanego świadczenia w zależności od momentu zajścia ryzyka w stosunku do początku okresu ubezpieczenia), lecz również z redystrybucyjnej funkcji ubezpieczeń społecznych, realizowanej np. przez spłaszczanie świadczeń za pomocą ograniczenia podstawy ich wymiaru, ustanowienie części socjalnej świadczenia, zaliczenie do stażu ubezpieczeniowego okresów nieskładkowych, gwarantowanie świadczenia minimalnego. Odpłatność podlegania

ubezpieceniom społecznym w postaci uiszczania składek przesądza o prawie ubezpieczonego do wzajemnego świadczenia z instytucji ubezpieczeniowej, ale wymiar tego świadczenia jest korygowany wyrównaniem socjalnym, dokonywanym w ramach redystrybucji dochodów od bogatszych do biedniejszych. W ubezpieczeniu społecznym istotną rolę w kształtowaniu prawa do świadczeń i ich wysokości odgrywa zatem wspomniany czynnik socjalny.

W sytuacji, gdy wspomniana ekwiwalentność składek i świadczeń nie jest charakterystyczną cechą stosunków ubezpieczenia społecznego, a zasady obliczania jednych i drugich należności nie zostały pozostawione swobodnej woli stron, lecz są szczegółowo unormowane w tej gałęzi prawa, rzeczą ustawodawcy jest właściwe uregulowanie tychże kwestii dla zapewnienia równowagi w przychodach i wydatkach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dotyczy to zasad finansowania składek na ubezpieczenia społeczne. W odniesieniu do większości osób podlegających ubezpieceniom społecznym (w tym pracowników) regułą jest, że składki na fundusz emerytalny i rentowy finansują po połowie ubezpieczony i płatnik, składki na fundusz chorobowy finansują z własnych środków ubezpieczeni, zaś składki na ubezpieczenie wypadkowe finansują z własnych środków płatnicy (art. 16 - 17 ustawy systemowej). Wysokość składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe została wyrażona w formie stopy procentowej jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych, a zróżnicowano jedynie stopę procentową składek na ubezpieczenia wypadkowe dla poszczególnych płatników składek w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i ich skutków (art. 22 w związku z art. 15 ustawy systemowej). Podstawa wymiaru tychże składek w odniesieniu do pracowników została określona w art. 18 ust. 1 ustawy systemowej jako przychód w rozumieniu art. 4 pkt 9, czyli przychód zdefiniowany w art. 11 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.) jako otrzymane i pozostawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2017-06-01, I UK 253/16)

W tej sytuacji, dzieląc poglądy orzecznictwa, uznając, że zachodzą podstawy do zanegowania w oparciu o art. 58 k.c. ustalonego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia odwołującej stanowiącego podstawę wymiaru składki na jej ubezpieczenia społeczne, Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenie wysokości wynagrodzenia w spornej umowie o pracę nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego przez świadome dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych (zawyżonych) korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie ubezpieczonej nie zasługiwało na uwzględnienie, co na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. skutkowało jego oddaleniem.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. i przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania przed sądem, przy wartości przedmiotu sporu równej kwocie różnicy składek na ubezpieczenie społeczne t.j. kwocie 7.112,64 zł.

SSO Ewa Milczarek