

Sygn. akt IV U 895/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR del. Jacek Liszka

Protokolant: st. sekr. sądowy Małgorzata Houda

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2013 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania P. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 8 maja 2013 roku nr (...)

w sprawie P. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

przy udziale zainteresowanego M. S.

o podstawę wymiaru składek

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawę wymiaru składek dla P. K. na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy stanowi kwota wynagrodzenia wynikająca z umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2013r. w wysokości 2000 zł brutto.

Sygn. akt IV U 895/13

Uzasadnianie

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 11 grudnia 2013 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. decyzją z dnia 8 maja 2013 r. ustalił, na podstawie przeprowadzonej kontroli u płatnika składek M. S., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz na Fundusz Pracy dla P. K. na poziomie minimalnego wynagrodzenia pracowniczego proporcjonalnie do okresu wykonywania przez niego pracy. W związku z powyższym zobowiązał płatnika składek do skorygowania imiennych miesięcznych raportów oraz korekty deklaracji rozliczeniowych za okres od dnia 15.01.2013 r.

Organ rentowy na uzasadnienie tej decyzji podał, iż wynagrodzenie jakie miał otrzymywać P. K. zatrudniony przez M. S. na stanowisku pracownika budowlanego od dnia 15.01.2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony – w kwocie 2.000 zł brutto było niewspółmiernie wysokie do powierzonych mu obowiązków, kwalifikacji i wkładu pracy. Zdaniem ZUS wysoka podstawa wymiaru składek ustalona została przez płatnika w celu nabycia wysokich świadczeń dla pracownika z ubezpieczeń społecznych. Dlatego też ZUS ustalił podstawę wymiaru składek w drodze decyzji administracyjnej po myśli art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł P. K. domagając się jej zmiany, gdyż jego zdaniem wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę z M. S. nie była zawyżona, lecz odpowiadała zakresowi jego obowiązków, rodzajowi wykonywanej pracy, jego kwalifikacjom oraz doświadczeniu w pracach ogólnobudowlanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację z zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany w sprawie M. S. poparł odwołanie pracownika.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

P. K. został zatrudniony na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego przez M. S., prowadzącego działalność gospodarczą - stolarnię oraz wynajem rusztowań - na podstawie umowy o pracę z dnia 15.01.2013 r. na czas określony do dnia 14.06.2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z umową wynagrodzenie miesięczne ubezpieczonego wynosiło 2.000 zł brutto. Zgłoszenie do ubezpieczeń przekazano do ZUS dnia 20.01.2013 r. Praca miała być wykonywana w wymiarze 8 godzin dziennie w godzinach od 7 do 15 od poniedziałku do piątku.

Dowód: - akta ZUS,

- akta osobowe odwołującego się,

- zeznania M. S. i P. K. – k. 15-16.

P. K. ze względu na doświadczenie w pracach stolarskich i chciał pracować na stolarni, jednak z uwagi na okres zimowy M. S. zaproponował mu początkowo pracę za minimalne wynagrodzenie (wynoszące w 2013 r. 1.600 zł) przy rusztowaniach (montażu, demontażu) i skierowanie na kurs celem zdobycia uprawnień do montowania rusztowań. Odwołujący ze względu na rodzaj pracy wiążący się z odpowiedzialnością chciał zarabiać minimum 2.000 zł brutto miesięcznie na co pracodawca zgodził się. Przez pierwsze dni pracy ubezpieczony jeździł z M. S. i przyglądał się stawianiu rusztowań przy Szpitalu (...) w B., przeszedł szkolenie BHP, jak również pomagał przy rozładunku tych rusztowań. Docelowo po odbyciu kursu i zdobyciu odpowiednich uprawnień odwołujący miał brać pełną odpowiedzialność za postawione rusztowania.

Dowód: - akta ZUS,

- akta osobowe odwołującego się,

- zeznania M. S. i P. K. – k. 15-16.

Dnia 19.01.2013 r., w sobotę odwołujący przyszedł do pracy, gdyż chciał mieć wolny poniedziałek i odpracować ten dzień. Około godziny 7:30 uległ wypadkowi i z tym dniem stał się niezdolny do pracy. Od tego momentu przebywał na zasilku chorobowym do końca trwania zawartej umowy o pracę, która rozwiązała się z dniem 14.06.2013 r. W tym okresie płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika na jego miejsce zgłaszając do ubezpieczeń jedynie pracownika B. M. w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 800 zł miesięcznie.

Dowód: - akta ZUS,

- akta osobowe odwołującego się oraz B. M.,

- zeznania M. S. i P. K. – k. 15-16.

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów urzędowych i prywatnych zalegających w aktach organu rentowego oraz zgromadzonych w toku postępowania, jak i zeznań słuchanych w sprawie osób.

Dokumenty dające podstawę dla poczynienia ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie Sąd uznał za autentyczne i wiarygodne. Ich treść i forma nie budziły zastrzeżeń i wątpliwości uczestników postępowania, nie ujawniły się też takie okoliczności, które należałoby brać pod uwagę z urzędu, a które podważałyby wiarygodność tej kategorii dowodów i godziły w ich moc dowodową od strony materialnej czy formalnej. Dokumenty urzędowe stanowiły zatem dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone (art.244 k.p.c.), a dokumenty prywatne, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 kpc).

Wiarygodne w ocenie Sądu były także zeznania M. S. i P. K.. Korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Depozycje te nie zawierały wewnętrznych sprzeczności, były spójne, a okoliczność faktycznego świadczenia pracy była bezsporna między stronami.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

W omawianym stanie faktycznym ZUS kwestionował jedynie wysokość ustalonego między stronami umowy o pracę z dnia 15.01.2013 r. wynagrodzenia. Zdaniem ZUS podstawa wymiaru składek została zawyżona w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co stanowiło naruszenie zasad ustalania wynagrodzenia wynikających z art. 78 kp. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (§ 1 art. 78 kp).

Organ rentowy powołując się na art. 58 § 3 kc w zw. z art. 300 kp uznał, iż ustalona wysokość wynagrodzenia narusza zasady współzycia społecznego i jest nieważna w części przekraczającej granice płacy słusznej i godziwej.

Po myśli art. 58 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca 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 (§1). Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (§ 2). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (§3).

Odnosząc się do powyższego należy stwierdzić, iż rację ma ZUS podnosząc, że dozwolone jest ocenianie wysokości wynagrodzenia za pracę przez pryzmat zasad współzycia społecznego i to nie tylko w zakładach sfery budżetowej, ale także u prywatnych pracodawców. Bowiem art. 13 kp wprowadzający zasadę, iż pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę dotyczy wszystkich pracowników.

W tym zakresie w pierwszym rzędzie należy podnieść, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/2005, OSNP 2005/21, poz. 338 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.08.2005 r. III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192) stwierdzono dopuszczalność dokonywania przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 kc). Niewątpliwie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych (art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp). Autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia podlega jednak ochronie w ramach wartości uznaniowych i realizowanych przez system prawa, a strony są obowiązane respektować nie tylko własny interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. W powyższej uchwale Sąd Najwyższy uznał, że wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W doktrynie i dotychczasowym orzecznictwie dopuszczalność oceny ważności treści umów o pracę według prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie jest kwestionowana. Stanowisko to należy przenieść na

grunt prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy 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, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. nr 205 poz. 1585 ze zm.) i godzi się stwierdzić, że przepisy tej muszą być uzupełnione w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, iż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy.

Zdaniem Sądu, nie do przyjęcia jest pogląd, że ubezpieczony „przychodzi” do ubezpieczenia z kwotą wynagrodzenia ustaloną w drodze umowy lub przepisów płacowych, które - jako podstawa wymiaru składki - nie może być weryfikowane w inny sposób, jak tylko wynikający z przepisów ustaw ubezpieczeniowych. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie.

Należy stanowczo stwierdzić, że ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i że ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco nie przekraczała ekwiwalentu wkładu pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych.

Dostrzegając, że bez konieczności sięgnięcia do klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego prawo pozostałoby bezsilne wobec praktyki nieuzasadnionego wydatkowania funduszy ubezpieczeniowych, Sąd Najwyższy w omawianej uchwale stanął na stanowisku, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stosownie do art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, 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. 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 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, 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.). W tym kontekście 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. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń, (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.08.2005 r., II UK 16/2005, OSNP 2006/11-12 poz. 191).

W związku z powyższym, w rozpoznawanej sprawie nie może budzić wątpliwości, że ocena ważności postanowień umów o pracę w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych jest dopuszczalna, tak na podstawie art. 353¹ k.c, jak i art. 58 § 2 k.c.

Mając to na uwadze należy jednak podkreślić, iż w omawianym stanie faktycznym nie zachodzą przypadki z wyżej cytowanego orzecznictwa, bowiem ustalone wynagrodzenie z umowy o pracę zawartej pomiędzy odwołującym a płatnikiem składek wynosiło kwotę 2.000 zł brutto miesięcznie, a więc nie było rażąco wygórowane, czy też niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego nie można uznać takiego wynagrodzenia za wygórowanego i po myśli art. 78 § 1 kp odpowiadało ono rodzajowi wykonywanej pracy oraz doświadczeniu odwołującego. Trzeba mieć bowiem na uwadze, że minimalne wynagrodzenie za pracę w 2013 r. zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia z 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1026) wynosi 1.600 zł, a więc pensja jaką miał otrzymywać ubezpieczony była tylko 400 zł wyższa. Ponadto należy podkreślić, iż nie można wynagrodzenia w kwocie 2.000 zł uznać za nadmiernie wysokiego, tym bardziej w branży budowlanej, w której jest zapotrzebowanie na pracowników, w praktyce praca często jest wykonywana ponad wymiarowy jej czas. Co więcej, docelowo czynności jakie miał wykonywać ubezpieczony wiązały się z odpowiedzialnością (montaż i demontaż rusztowań). Zatem zakres obowiązków i odpowiedzialności odwołującego był zupełnie inny, niż pracującego na pół etatu B. M.. Dlatego też należy uznać, iż proporcjonalna różnica wynagrodzeń między tymi pracownikami (w kwocie 200 zł miesięcznie) była adekwatna do rodzaju wykonywanej przez nich pracy.

Okoliczność zgłoszenia do ubezpieczeń odwołującego w dniu 20.01.2013 r., a więc już po podjęciu przez niego obowiązków pracowniczych i po zaistniałym wypadku nic nie zmienia wobec faktu, iż pracodawca ma 7 dniowy termin na zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń w ZUS od rozpoczęcia trwania umowy o pracę (w tym przypadku od dnia 15.01.2013 r.). Możliwa jest wszakże sytuacja, że ktoś już podjął pracę, uległ wypadkowi a pracodawca nie zgłosił go jeszcze do ubezpieczeń społecznych w ZUS.

Należy jeszcze wspomnieć, iż w omawianej sprawie ZUS nie podnosił zarzutu pozorności zawartej w dniu 15.01.2013 r. pomiędzy odwołującym a płatnikiem składek umowy o pracę, nie kwestionując jej w całości, a jedynie w części dotyczącej wysokości ustalonego w niej wynagrodzenia za pracę. Zatem Sąd w niniejszym postępowaniu nie zajmował się w ogóle tą kwestią. Ponadto to na organie rentowym spoczywał po myśli art. 6 kc ciężar udowodnienia podnoszonych okoliczności. Tymczasem ZUS nie składał żadnych wniosków dowodowych w dochodzonej przed Sądem materii. Zatem w zakresie spornym między stronami uznać należało, iż ustalone wynagrodzenie za pracę odwołującego w kwocie 2.000 zł brutto miesięcznie nie było wygórowane, lecz adekwatne do wykonywanej pracy.

Mając powyższe na uwadze, działając na mocy wskazanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w zakresie wskazanym w sentencji wyroku ustalając, iż podstawę wymiaru składek dla odwołującego na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy stanowi kwota wynagrodzenia wynikająca z umowy o pracę z dnia 15.01.2013 r. w wysokości 2.000,00 zł brutto.

SSR (del) Jacek Liszka

(...)

(...)

(...)

(...)