

Sygn. akt VIII U 1732/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia SO Danuta Dadej-Więsyk

Protokolant sekr. sąd. Katarzyna Trafisz

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2016 roku w Lublinie

sprawy D. J. (...)

z udziałem zainteresowanej B. Ś.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania D. J. (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 19 stycznia 2015 roku znak: (...)

I zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia B. Ś. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) D. J. wynosi:

- za maj 2014 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie 1190 (tysiąc sto dziewięćdziesiąt) złotych i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 1026,85 (tysiąc dwadzieścia sześć 85/100) złotych;

- od czerwca do sierpnia 2014 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie 5000 (pięć tysięcy) złotych i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 4314,50 (cztery tysiące trzysta czternaście 50/100) złotych;

- za wrzesień 2014 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie 4666,66 (cztery tysiące sześćset sześćdziesiąt sześć 66/100) złotych i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 4314,50 (cztery tysiące trzysta czternaście 50/100) złotych;

- za październik 2014 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie 0 (zero) złotych i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 4458,42 (cztery tysiące czterysta pięćdziesiąt osiem 42/100) złotych;

II zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz wnioskodawcy D. J. kwotę 2400 (dwa tysiące czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VIII U 1732/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 stycznia 2015 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 i ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1, ust. 5 i ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 roku, Nr 164, poz. 1027 ze zm.) ustalił od miesiąca maja 2014 roku do października 2014 roku, dla B. Ś. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek D. J. (...), podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości:

- w maju 2014 r. – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) –325,16 zł., na ubezpieczenie zdrowotne –280,57 zł.,
- w czerwcu 2014r. – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) - 1680 zł., na ubezpieczenie zdrowotne – 1449,67 zł..
- w lipcu 2014r. – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) - 1680 zł., na ubezpieczenie zdrowotne – 1449,67 zł..
- w sierpniu 2014r. – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) - 1680 zł., na ubezpieczenie zdrowotne – 1449,67 zł..
- we wrześniu 2014r. – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) - 1568 zł., na ubezpieczenie zdrowotne –1465,02 zł..
- w październiku 2014r. – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) - zł., na ubezpieczenie zdrowotne –1680 zł..

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał między innymi na takie okoliczności jak: przedstawienie przez płatnika (...) D. J. dokumentów, mających świadczyć o wykonywaniu przez ubezpieczoną pracy, kierowanych i wystawionych przez spółkę (...) sp. z o.o. a nie przez płatnika (...) D. J., wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia ubezpieczonej znacznie odbiegającą od wynagrodzenia pobieranego przez nią w latach 2009 – 2011 oraz od zarobków pozostałych pracowników, przy braku przedłożenia dokumentacji z której wynikałoby zwiększenie obowiązków bądź zwiększenie odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku. W ocenie ZUS okoliczności te świadczą, że ukształtowanie w umowie pracę pomiędzy B. Ś. i płatnikiem wynagrodzenia na poziomie 5000 zł brutto na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego miało na celu uzyskanie świadczenia od wyższej podstawy wymiaru składek (decyzja - k. 1-7 akt ZUS).

W odwołaniu pełnomocnik D. J. zaskarżył wskazaną decyzję w całości wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia w okresie zatrudnienia B. Ś. w (...) D. J., od maja 2014 roku stanowiła kwota wynagrodzenia określona w umowie o pracę z dnia 26 maja 2014 roku, tj. 5000 złotych. W uzasadnieniu podniósł, że istotna jest okoliczność faktycznego wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku inżyniera przetwarzania danych, zgodnym z jej wykształceniem i doświadczeniem zawodowym w ściśle określonym miejscu za które otrzymywała stosowne wynagrodzenie. Wysokość ustalonego w umowie wynagrodzenia była uzasadniona wielością ciążących na niej obowiązków w praktyce sprowadzających się do kompleksowego zarządzania firmą płatnika. Ponadto w porównaniu z wynagrodzeniami analityków bądź inżynierów branży IT w kraju, zarobki ubezpieczonej były znacznie niższe. Wskazał również na brak kompetencji organu rentowego do ingerowania w określoną przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia (odwołanie – k. 2 – 31 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie argumentując jak w zaskarżonej decyzji oraz podnosząc, iż po wypłacie przez organ rentowy zasiłku chorobowego i macierzyńskiego ubezpieczona powróciła do pracy u płatnika z wynagrodzeniem w kwocie 500 zł. (odpowiedź na odwołanie – k.32-33 a.s.)

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

B. Ś. ukończyła studia wyższe magisterskie na Wydziale (...) (...) w L. ze specjalizacją informatyczną. W 2012 i 2013 roku ukończyła trzy kursy w ramach projektu (...) -z zakresu (...) Certyfikowanego Menadżera Zarządzającego Oprogramowaniem, (...)/ (...)lekkich metod zarządzania projektami, Podstawy (...) Wymaganiemi (...). W okresie od 1 stycznia 2009 roku do 28 lutego 2011 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) D. J.. Przedmiotem działalności firmy jest świadczenie specjalistycznych usług informatycznych w zakresie tworzenia oprogramowania skierowanego do branży medycznej. Następnie od 2 marca 2011 roku zainteresowana, została zatrudniona przez D. J. w drugiej z prowadzonych przez niego firm - (...) sp. z o.o., na stanowisku kierownika projektów informatycznych, z wynagrodzeniem 4500 zł. Od 5 maja 2012 roku wymiar czasu pracy został zmniejszony do 1/8 etatu. Od 21 października do 16 maja 2014 roku została zatrudniona w spółce (...) (...)w L..

W 2012 roku wnioskodawca został beneficjentem Unii. Celem dwuczęściowego projektu, który mu powierzono, było stworzenie centrum przetwarzania danych medycznych oraz stworzenie usług przetwarzania danych medycznych dla placówek (...). Mimo wyznaczonego terminu zakończenia projektu na 30 czerwca 2014 r, firma miała duże opóźnienia w realizacji jego części infrastrukturalnej z uwagi na zmiany przepisów prawa i związaną z tym konieczność nagłej rozbudowy oprogramowania. Chcąc zapobiec stracie dofinansowania unijnego, w pierwszym kwartale 2014 roku D. J. podjął decyzję o zatrudnieniu zainteresowanej przy nadzorze i pracach nad projektem.

W dniu 26 maja 2014 roku D. J. zawarł z B. Ś. umowę o pracę na stanowisku inżyniera procesów przetwarzania danych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 5000 zł brutto. W dniu podpisywania umowy skarżąca przedstawiła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku inżyniera procesów przetwarzania danych i kwestionariusz osobowy. Odbyla szkolenie wstępne za zakresu BHP .

W ramach obowiązków pracowniczych była kierownikiem projektu firmy, zajmując się jego kompleksową obsługą oraz pracując przy innych projektach prowadzonych przez firmę. Do wykonywania pracy przystąpiła 26 maja 2014 roku w siedzibie firmy w J., (...), jednym z dwóch budynków firmy, w którym mieści się sekretariat, biuro Prezesa, miejsce wykonywania pracy przez programistów oraz pokoje dla analityków i kierowników. Zainteresowana pracowała w jednym z dwóch pokoi przeznaczonych dla kierowników razem z S. F.. Po przyjeździe do pracy spotykała się z czteroosobowym zespołem programistów. Podlegali jej Ł. C., S. S., D. W. oraz S. F.. Prowadziła z nimi rozmowy rekrutacyjne. Omawiali postępy poprzedniego dnia pracy, opracowywali plan zadań bieżących. W razie konieczności zainteresowana wyjeżdżała służbowo do klienta aby uzgadniać kolejne etapy projektów oraz uszczegóławiać wymagania systemu. Spotykała się z analitykami z branży medycznej w celu zasięgnięcia informacji dotyczących systemów którymi zarządzała firma. Prowadziła dokumentację całego głównego projektu. Zajmowała się również projektami wdrożeniowymi, przy prowadzeniu suportu. Do jej obowiązków należało rozpisanie projektu na części pierwsze, tworzenie scenariuszy tekstów oraz częściowo dokumentacji. Projekt na który płatnik zdobył dofinansowanie unijne, dotyczył (...) klienta z systemem firmy do obsługi (...) Zainteresowana dostała określony budżet na zrealizowanie tej części projektu. Rozplanowywała czas, ilość osób, wyjazdy służbowe oraz analizy ryzyka projektu. W celu zdobycia informacji niezbędnych do opracowania projektu rozliczania (...) z(...) razem S. F. zapoznawały się z zarządzeniami i rozporządzeniami aby stworzyć dokumentację do projektu. Na etapie wdrażania projektu dwa, trzy razy w tygodniu jeździła z wnioskodawcą bądź z S. F. na spotkania z J. W.- przedstawicielem firmy (...). Jako jedyny kompetentny w firmie analityk systemowo – bazowy, projektowała bazę danych do tworzonych systemów. Kontaktowała się również z działem informatycznym (...)w celu wyjaśnienia treści rozporządzeń. Jako konsultant wdrażanego systemu odbyła spotkanie z Dyrektorem Szpitala w R. i programistą szpitala. Sporządzała protokoły zdawczo - odbiorcze oprogramowania wdrażanego w firmie oraz scenariusze testów kompetencji dla osób nowo zatrudnianych. Przeprowadziła trzy rozmowy kwalifikacyjne. Przygotowywała dokumentację przy kończącym się projekcie unijnym. Stworzyła opis funkcjonalności przepływu informacji w systemie firmy. Była osobą towarzyszącą merytorycznie przy kontroli unijnej. Dodatkowo ciążyła na niej odpowiedzialność za budżet i rozplanowanie czasu pozostałych prowadzonych projektów, gromadzenie wszelkich informacji na ich temat, analiza systemu i prowadzenie rozmów z klientami. Podpisywała faktury i protokoły obioru dla klientów firmy. Podpisywała jako bezpośredni przełożony wnioski urlopowe podległych jej pracowników. Pracowała po 8 godzin dziennie od 8:00 do 16:00, w przypadku konieczności wyjazdu do klienta godziny te ulegały modyfikacji.

Wnioskodawca zatrudnia w drugiej z prowadzonych przez siebie firmie (...) Sp. z o.o. A. M., wykonującego takie same obowiązki przy prowadzeniu projektów i kierowaniu pracownikami. Był on odpowiedzialny za inną technologicznie część projektu, w związku z którym zainteresowana została zatrudniona w (...). W razie potrzeby konsultował się z zainteresowaną, która czuwała nad całością projektu dla (...)Zespół pracowników firm (...) liczył około 13 osób, które w zależności od potrzeby pracowały w jednej lub drugiej firmie. Zarobki A. M. zatrudnionego w firmie (...) od 2004 roku do listopada 2014 roku wynosiły około 5000 zł netto, plus premie po zakończeniu realizacji projektu. Wynagrodzenie programisty Ł. C. zatrudnionego od maja 2010 roku do kwietnia 2015 roku wrosło z kwoty 1700 złotych do 4300 zł.. Programiści- S. F. zatrudniona od października 2012 roku otrzymywała 4000 zł. netto, D. T. ok 2500-3000 zł netto zaś S. S. ok. 4000 zł netto. Część wynagrodzenia (do wysokości ok. minimalnego wynagrodzenia za pracę) wypłacano na podstawie umowy o pracę, pozostałą część na podstawie umowy o dzieło.

W dniu podpisywania z wnioskodawcą umowy o pracę zainteresowana była w drugim miesiącu ciąży, czym pracodawca dowiedział się kilka dni po jej zatrudnieniu. Z uwagi na konieczność pilnego zatrudnienia specjalisty, który pokierował by zespołem zajmującym się projektem stworzenia centrum przetwarzania danych medycznych dla placówek (...) podjął decyzję o zatrudnieniu B. Ś.. Mimo wyznaczonego terminu zakończenia na projekcie na 30 czerwca 2014 r. firma miała duże opóźnienia w jego realizacji. Zatrudnienie sprawdzonej osoby miało zapobiec stracie dofinansowania unijnego dla wdrażanego projektu.

Zainteresowana od 29 września 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą. W(...) roku urodziła dziecko. Do dnia (...)roku przebywała na urlopie rodzicielskim. Rozwiązała stosunek pracy z wnioskodawcą w grudniu 2015 roku. Prowadzi działalność gospodarczą w zakresie koordynowania projektów informatycznych. Nadzoruje trzy projekty międzynarodowe osiągając przychody rządu 14.000-15.000 zł miesięcznie. W związku z nieobecnością ubezpieczonej jej obowiązki do końca września 2014 roku wykonywał wnioskodawca (akta osobowe zainteresowanej k. 60 a.s.- akta S.-dyplom k. 4 a.o., świadectwo pracy k. 5 a.o, zmiana warunków pracy k. 10 a.o., umowa o poufności, umowa o pracę k. 2 a.o., akta H.- świadectwa pracy, aneksy do umowy o pracę, protokoły przekazania telefonu służbowego, komputera, laptopa i kart wyjściowych, zaświadczenie lekarskie, oświadczenie o przeszkoleniu i karta szkolenia bhp, zakres obowiązków, wnioski o urlop rodzicielski, akt urodzenia, akta kontroli ZUS- listy płac k.69 a.s., akta ZUS – list płac, listy obecności, upoważnienie, faktury VAT i protokoły odbioru, wnioski urlopowe, dokumentacja medyczna k. 116 a.s., zeznania wnioskodawcy k. 48v- 49v., 132v-133 a.s., zeznania zainteresowanej k. 46v-48v, 67, 133 a.s., zeznania świadka S. F. k. 63v-65 a.s., zeznania świadka D. T. k. 65-66 a.s., zeznania świadka S. S. k. 66-67 a.s., zeznania świadka A. M. k. 106v-107v a.s., zeznania świadka Ł. C. k. 108 a.s., akta osobowe A. M. k. 118 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, zeznania wnioskodawcy, zainteresowanej i świadków. Autentyczność dokumentów w toku procesu nie była kwestionowana przez strony. Ich forma oraz treść nie wzbudziła ponadto wątpliwości co do ich autentyczności z urzędu, wobec czego zostały one uznane za wiarygodne w całości i jako takie stanowiły pełnowartościowe źródło informacji o okolicznościach faktycznych w sprawie.

Na wiarę zasługiwały również zeznania stron jako jasne, logiczne, spójne i wzajemnie się potwierdzające. Okoliczności wynikające z zeznań wnioskodawcy i zainteresowanej zostały również potwierdzone analizą dowodów dokumentów oraz zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków.

Sąd obdarzył również wiarą zeznania świadków S. F., D. T., S. S., A. M. i Ł. C. jako wzajemnie się uzupełniające i potwierdzające oraz znajdujące potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. A. M. pracował w firmie (...) na stanowisku kierownika projektów. W zakresie jego obowiązków były czynności tożsame z wykonywanymi przez zainteresowaną w firmie (...). Pozostali świadkowie zatrudnieni na stanowiskach programistów byli podwładnymi B. Ś., która koordynowała i nadzorowała ich pracę. Świadkowie mieli bezpośredni kontakt z zainteresowaną podczas wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Szczegółowo określili zakres wykonywanych przez nią czynności.

Należy również podnieść, iż wszyscy przesłuchani świadkowie są osobami obcymi dla wnioskodawcy i zainteresowanej, niezainteresowanymi wynikiem postępowania, nie mieli więc żadnego powodu, aby składać zeznania w sposób niezgodny z rzeczywistością. Ich zeznania potwierdzają wykonywanie przez zainteresowaną czynności pracowniczych poczynając od dnia 26 maja 2015 roku, związanych z prowadzeniem i nadzorowaniem projektów informatycznych na stanowisku inżyniera procesów przetwarzania danych. Nadto zdaniem Sądu organ rentowy nie podniósł żadnych okoliczności, które poddawałby w wątpliwość zeznania świadków, ubezpieczonej oraz wnioskodawcy. Również Sąd nie stwierdził podstaw do kwestionowania ich wiarygodności w zakresie dokonanych ustaleń.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie D. J. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie w zakresie przyjętym w rozstrzygnięciu.

Spór w rozstrzyganym przypadku dotyczył ustalonego ze skutkiem na dzień 26 maja 2015 roku wynagrodzenia ubezpieczonej przysługującego jej z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem (...) D. J. w wysokości 5000 złotych, z mocy art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 ze zm.) – zwaną w dalszej części ustawą systemową, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Na wstępie należy podnieść, że poza wszelkimi wątpliwościami pozostaje, iż zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05) Sąd Okręgowy w pełni podziela wskazany pogląd Sądu Najwyższego, prezentowany zwłaszcza w uzasadnieniu powołanej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 roku, zgodnie z którym omawiane zagadnienie jest częścią znacznie szerszego problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Jego rozstrzygnięcie wymaga przesądzenia co najmniej dwu kwestii. Po pierwsze, czy dopuszczalne jest - co do zasady - ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 k.c., i po wtóre, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współżycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Poza sporem pozostaje, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Jednocześnie nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że 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. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 k.c. (wyroki z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01, z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, z dnia 14 marca 2001 roku, II UKN

258/00) W ocenie Sądu Okręgowego dowodzi to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, z dnia 19 lutego 1970 roku, II PR 604/69, z dnia 15 października 1975 roku, I PR 109/75 oraz orzeczenie z dnia 9 lutego 1962 roku, 1 CR 139/61)

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie 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 systemowej. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc 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 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 roku poz. 361 ze zm.).

Dosłowne odczytanie powołanych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między 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 mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą 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, iż choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 20 maja 2014 roku, III AUa 1860/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2014 roku, III AUa 547/13)

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 roku, Nr 161, poz. 1106 ze zm.) powinien być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że 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 wynagrodzenia

wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. II PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku, sygn. III AUa 398/12)

Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku, sygn. II PK 50/10), który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 roku, sygn. III AUa 294/13)

Mając powyższe na uwadze należy wskazać, że w rozpoznawanej sprawie ziściła się okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 5000 złotych brutto miesięcznie do wymiaru świadczonej przez ubezpieczoną pracy w ramach faktycznie realizowanego zakresu obowiązków. Wnioskodawca podjął decyzję o zatrudnieniu B. Ś. na stanowisku inżyniera procesów przetwarzania danych uwagi na konieczność pilnego zatrudnienia specjalisty, który pokierował by zespołem zajmującym się projektem stworzenia centrum przetwarzania danych medycznych dla placówek (...) oraz uczestniczył w koordynacji innych projektów. Mimo wyznaczonego terminu zakończenia projektu na 30 czerwca 2014 r., firma miała duże opóźnienia w jego realizacji. Zatrudnienie kompetentnej, sprawdzonej i zaufanej osoby miało zapobiec stracie dofinansowania unijnego dla wdrażanego projektu. Wyniki postępowania dowodowego w szczególności zeznania wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie, jednoznacznie wskazują, że zainteresowana jako jedyny pracownik (obok zatrudnionego w firmie (...)) posiadała kwalifikacje, wiedzę i doświadczenie pozwalające na wykonywanie powierzonych jej od 26 maja 2014 roku obowiązków. Jak bowiem wynika z poczynionych ustaleń od dnia zatrudnienia jedyny kompetentny w firmie analityk systemowo – bazowy, projektowała bazę danych do tworzonych systemów, kontaktowała się z działem informatycznym (...)w celu wyjaśnienia treści rozporządzeń, sporządzała protokoły zdawczo - odbiorcze oprogramowania wdrażanego w firmie oraz scenariusze testów kompetencji dla osób nowo zatrudnianych, przygotowywała dokumentację przy kończącym się projekcie unijnym, tworzyła opis funkcjonalności przepływu informacji w systemie firm, była odpowiedzialna za budżet i rozplanowanie czasu pozostałych prowadzonych projektów, gromadzenie wszelkich informacji na ich temat, analizę systemu i prowadzenie rozmów z klientami, podpisywała faktury i protokoły obioru dla klientów firmy, rozplanowywała czas, ilość osób, wyjazdy służbowe oraz analizy ryzyka projektu, prowadziła rekrutacyjne oraz nadzorowała programistów. Obowiązki te ubezpieczona wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy w siedzibie firmy (...) oraz w razie konieczności jeżdżąc na spotkania z klientami firmy. Wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zawartej w dniu 26 maja 2014 roku na kwotę 5000 zł. brutto, nie było w ocenie Sądu nieadekwatne do zakresu wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków. Zważyć należy, iż wszyscy programiści zatrudnieni w firmie pobierali wynagrodzenie netto w granicach 3000-4000 zł. Wynagrodzenie A. M., którego obowiązki w firmie (...) były tożsame z obowiązkami zainteresowanej, kształtowało się na poziomie 5000 zł. netto plus premie. Świadek zrezygnował z pracy w firmie z uwagi na niesatysfakcjonujące wynagrodzenie. Sama zainteresowana po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, nie powróciła do (...), w ramach prowadzonej samodzielnie działalności gospodarczej, wykonując jakie same obowiązki jak u pracodawcy i osiągając z tego tytułu wynagrodzenie rzędu 14-15 tysięcy złotych miesięcznie.

Mając na uwadze powyższe ustalenia należy przyjąć, iż wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 5000 złotych, znajdowało uzasadnienie w rzeczywistym wymiarze obowiązków i czasu pracy B. Ś., stanowiąc podstawę wymiaru składki ubezpieczonej. Wynagrodzenie w takiej wysokości, zdaniem Sądu może być uznane za godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zarzuty Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odnośnie nieadekwatności wynagrodzenia za pracę, w ocenie Sądu

Okręgowego były bezzasadne. W realiach niniejszej sprawy, z przeprowadzonego postępowania dowodowego w sposób jednoznaczny wynikało, że zakres obowiązków skarżącej, jej wykształcenie i doświadczenie zawodowe w pełni uzasadniały i odpowiadały wysokości tego wynagrodzenia. Należy równocześnie podkreślić, iż kwota wynagrodzenia w wysokości 5000 zł. brutto nie jest sumą rażąco wygórowaną, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, iż przeciętne miesięczne wynagrodzenia analityków branży IT kraju kształtują się 75 % ,na poziomie ponad 5000 zł miesięcznie. W związku z tym, ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości 5000 zł brutto nie można uznać za rażąco wysokie i nieadekwatne, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika wysoce cenionego przez pracodawcę, który w pełni wywiązuje się ze wszystkich powierzonych mu obowiązków.

Skoro zatem B. Ś. była pracownicą wnioskodawcy i po podpisaniu w dniu 26 maja 2014 roku umowy pracę rzeczywiście pracę tę świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do posiadanych kwalifikacji, rodzaju i zakresu ciężących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, jaki okres ubezpieczona faktycznie przepracowała po przyznaniu jej zwiększonego wynagrodzenia. Wskazać należy, iż bliskość czasowa podwyższenia jej wynagrodzenia i nieświadczenia pracy w związku z niezdolnością do pracy związaną z ciążą nie przesądza jeszcze, że czynność prawna, na podstawie której nastąpiło podwyższenie płacy skarżącej, jest nieważna z uwagi na naruszenie zasad współżycia społecznego. Ponadto brak było dowodów, że strony świadomie dokonały tej czynności prawnej celem uzyskania przez odwołującą się korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych, kosztem innych uczestników tego systemu. Tym samym, zaskarżona decyzja organu rentowego była błędna i podlegała zmianie.

Rozstrzygnięcie o kosztach uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 98 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w zw. z § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy wyżej wskazanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.