

ZUS ma prawo kwestionować wysokość wynagrodzenia za pracę

Ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (...), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (a więc także w zakresie wysokości świadczeń). Tak orzekł Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 19 stycznia 2018 r. (III AUa 28/17).

Osoba, której dotyczył wyrok, pracowała w sklepie z artykułami jeżdżiackimi z wynagrodzeniem około 2.500 zł. Następnie, została zatrudniona w firmie ubezpieczeniowej swojej matki z wynagrodzeniem 9.950 zł miesięcznie. Matka zatrudniając swoją córkę nie przeprowadzała rekrutacji na stanowisko agenta ubezpieczeniowego, gdyż zamierzała ją zatrudnić po to, aby w przyszłości córka mogła przejąć jej działalność, po tym, jak sama przejdzie na emeryturę. Przyjmując się do pracy córka (ubezpieczona) nie wiedziała, że jest w ciąży; dowiedziała się o tym dopiero po miesiącu od zatrudnienia, po czym po kolejnym miesiącu zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

Po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego, mającego na celu zbadanie zasadności zgłoszenia córki do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia, organ rento-

wy uznał, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w przedmiotowej sprawie powinna stanowić wyłącznie kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r., czyli 1.750 zł i wydał w tym zakresie stosowną decyzję.

Od ww. decyzji ubezpieczona odwołała się do Sądu, wnosząc o jej zmianę, poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek w okresie zatrudnienia u płatnika składek wynosi przynajmniej 4.000 zł.

Uznając częściowo ww. odwołanie za zasadne, Sąd I instancji uznał, iż podstawa wymiaru składek w przypadku ubezpieczonej winna wynosić dwukrotność kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w tym czasie, czyli 3.500 zł przyjmując, iż zatrudnienie ubezpie-

czonej nie miało charakteru fikcyjnego, jak również jej wynagrodzenie, mimo, iż wygórowane, było uzasadnione do kwoty dwukrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. kwoty 3.500 zł.

Apelację od ww. wyroku wniósł organ rentowy wskazując, iż wysokie wynagrodzenie budzi uzasadnione zastrzeżenia, z uwagi na brak doświadczenia i przyuczanie się ubezpieczonej do zawodu. Organ wskazał nadto, że ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u zainteresowanej była osobą bezrobotną, pobierając zasiłek dla bezrobotnych, a następnie, po upływie jego pobierania, bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Z tego względu, nawet dwukrotność minimalnego wynagrodzenia – w ocenie organu rentowego – nie była wynagrodzeniem odpowiednim do wykonywanej przez odwołującą pracy.

Apelacja ZUS została w całości oddalona przez Sąd II instancji. Sąd ten stwierdził, iż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc takie, w przypadku którego uwzględnia się między innymi takie czynniki jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Nie kwestionując uprawnień ZUS co do możliwości uznania na nieważne (na gruncie ubezpieczeń społecznych) wysokości wynagrodzenia za pracę ustalonego z pominięciem ww. czynników, Sąd II instancji finalnie stwierdził, iż przyjęte przez Sąd I instancji wynagrodzenie na poziomie 3.500 zł cechuje się adekwatnością i ekwiwalentnością.

Komentarz ekspercki

Zawierając umowę o pracę strony mają, co do zasady, dowolność w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie kodeks pracy stanowi jedynie, iż pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a jego wysokość odpowiadać winna rodzajowi i jakości świadczonej pracy.

Powyższa zasada swobody stron w ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pracę nie ma jednak charakteru absolutnego. Komentowany wyrok potwierdza utrwaloną już linię orzecniczą, zgodnie z którą w szczególnych przypadkach organ rentowy ma prawo zbadać, czy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie zostało ukształtowane

z uwzględnieniem ww. reguł. W przypadku uznania, iż celem ustalenia w umowie o pracę wysokiego wynagrodzenia było wyłącznie zapewnienie pracownikowi wysokiej podstawy dla przyszłego wyliczania świadczeń ubezpieczeniowych (zasiłek chorobowy, zasiłek macierzyński itp.) i jednocześnie wynagrodzenie to nie odpowiada „rynkowemu” wynagrodzeniu osiąganemu na podobnych stanowiskach lub nie odpowiada kwalifikacjom pracownika, organ rentowy ma prawo zakwestionować jego wysokość i dla celów przyznania ww. świadczeń ustalić, iż podstawą ich wyliczenia będzie wynagrodzenie w innej (niższej) kwocie.



Autor:
Michał Szuszczyński
radca prawny, wspólnik
Kancelarii Prawa Pracy SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA
z siedzibą w Poznaniu,
Członek WKK

www.szuszczyński.pl