

Kwestionowanie przez ZUS wysokości wynagrodzenia z umowy o pracę

Czy ZUS ma prawo do kwestionowania wysokości wynagrodzenia z umowy o pracę i ustalania innej niż wynikająca z umowy o pracę wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne?

Z pytaniem prawnym dotyczącym ww. kwestii zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie. U podstaw pytania prawnego leżały cztery stany faktyczne, w których ZUS zweryfikował podstawy wymiaru składek jako podstawy zasiłków chorobowych i macierzyńskich:

- decyzją z kwietnia 2013 r. ZUS określił jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia pracownika (syna pracodawczyni), kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, mimo że z umowy o pracę wynikała kwota 3,5 tys. zł. Wskazał, że przez wiele lat pracownik był zatrudniony w zmiennym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem dochodzącym do 750 zł za 1/2 etatu; zatrudnienie go, po krótkiej przerwie, na pełen etat z wynagrodzeniem w wysokości 3,5 tys. zł budzi zatem wątpliwości, również w kontekście braków w dokumentacji płatnika składek (pracodawczyni) oraz niskich dochodów firmy deklarowanych do celów podatkowych. W opinii ZUS, celem ustalenia tak wysokiego wynagrodzenia umownego było uzyskanie wyższych świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.

-decyzją z czerwca 2013 r. ZUS określił jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia pracownicy (żony pracodawcy) określone kwoty (zmienne), mimo że z umowy o pracę wynikała kwota 7,8 tys. zł. Wskazał, że do czasu zatrudnienia tej pracownicy, podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne innych zatrudnianych osób nie przekraczały 1,9 tys. zł, średnie miesięczne dochody firmy wynoszą około 5 tys. zł, a ustalenie wysokiego wynagrodzenia miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy, macierzyństwa i urlopu wychowawczego.

-decyzją z października 2013 r. ZUS postanowił obniżyć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownicy (żony pracodawcy) do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, mimo że z umowy o pracę wynikała kwota 6,5 tys. zł. Wskazał, że firma przynosiła straty, a - mimo choroby pracownicy - pracodawca nie zgłosił do ubezpieczeń żadnego nowego pracownika (ani osoby świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej). Dlatego ustalenie wynagrodzenia miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy.

- decyzją z czerwca 2012 r. ZUS obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownicy (córkę pracodawcy) do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę (proporcjonalnie do czasu pracy), mimo że z umowy wynikała kwota przekraczająca 2,8 tys. zł za pracę w wymiarze 1/2 etatu. Analiza dokumentacji doprowadziła ZUS do wniosku, że wysokość jej wynagrodzenia została ustalona wyłącznie w celu umożliwienia jej uzyskania wysokich świadczeń z tytułu choroby.

W wyroku z dnia 29 listopada 2017 r. (P 9/15) Trybunał Konstytucyjny uznał, że ZUS ma prawo do kwestionowania wysokości wynagrodzenia z umowy o pracę i ustalania innej niż wynikająca z umowy o pracę wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku podniósł w szczególności argument interesu publicznego wskazując, iż pomimo że ustawodawca nie sprecyzował szczegółowych reguł ustalania wynagrodzenia faktycznie otrzymywanego przez konkretnego pracownika (poza regulacją płacy minimalnej), to nie oznacza to całkowitej dowolności w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia, bo wysokość wynagrodzenia wpływa na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a więc powinna istnieć możliwość weryfikacji wynagrodzenia na potrzeby ubezpieczeń społecznych. I takie właśnie kompetencje weryfikacji wynagrodzenia na potrzeby ubezpieczeń społecznych Trybunał Konstytucyjny przypisał ZUS, pomimo iż nie ma przepisu, który przyznawałby je ZUS wprost. Trybunał

Konstytucyjny wskazał także, że z kolei ochrona ubezpieczonego gwarantowana jest poprzez możliwość odwołania się od decyzji ZUS i poddania jej kontroli sądowej, a w takim przypadku ciężar dowodu na okoliczność, iż doszło do zawyżenia wynagrodzenia spoczywa na ZUS.

Reasumując, w konsekwencji uznania przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r. (P 9/15), że ZUS ma prawo do kwestionowania wysokości wynagrodzenia z umowy o pracę i ustalania innej niż wynikająca z umowy o pracę wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, można spodziewać się jeszcze większej „aktywności” ZUS w tym zakresie. Ubezpieczonemu pozostaje możliwość odwołania się od decyzji ZUS i poddania jej kontroli sądowej. W takim postępowaniu teoretycznie ciężar dowodu na okoliczność, iż doszło do zawyżenia wynagrodzenia spoczywa na ZUS, w praktyce zaś to ubezpieczony zmuszony jest do wykazywania niezasadności decyzji ZUS.

radca prawny Miłosz Hady