

Sygn. akt III AUa 646/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Krystian Serzysko SSA Grażyna Wiśniewska
Protokolant:	st. prot. sądowy Anna Żarczyńska-Ziobro

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2018 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **A. S. i T. M. PHU (...)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.**

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

na skutek apelacji wnioskodawczyni A. S. i T. M. PHU (...)

od wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 stycznia 2016 r. sygn. akt V U 266/15

I. o d d a l a apelację;

II. zasądza od A. S. i T. M. PHU (...) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. solidarnie kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III AUa 646/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 listopada 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. ustalił dla A. S. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, obniżając ją z kwoty 3.920 zł do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. i w 2014 r., tj. 1600 zł i 1680 zł.

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2016 r. (sygn. akt V U 266/15) Sąd Okręgowy w Kielcach, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu odwołań płatnika składek PHU (...) T. M. oraz ubezpieczonej A. S., oddalił obydwa odwołania oraz zasądził od Przedsiębiorstwa Handlowo Usługowego (...) T. M. na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że T. M. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą P.H.U., (...) T. M. w P. Z., gmina Ł.. Działalność ta polega na prowadzeniu sprzedaży i wynajmu samochodów ciężarowych. Jednocześnie zarządza on działalnością gospodarczą pod nazwą (...), zarejestrowaną na swoją żonę. W dniu 12 września 2013 r. T. M. zatrudnił A. S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – handlowych, za wynagrodzeniem 3920,00 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano oddział prowadzonej przez płatnika firmy w G.. W trakcie zatrudnienia A. S. od dnia 24 października 2013 r. do 24 grudnia 2013 r. nie świadczyła pracy z powodu niezdolności do pracy, natomiast od dnia 25 grudnia 2013 r. przebywała na zasiłku macierzyńskim. Ubezpieczona posiada wykształcenie podstawowe. Zatrudnienie w (...) .H.U., (...) T. M. stanowiło jej pierwsze zarejestrowane zatrudnienie. Zgodnie z pisemnym zakresem czynności, do jej obowiązków należała: kompleksowa procedura przyjmowania i wydawania pojazdów na plac w oddziale stanowiącym własność firmy oraz pojazdów poleasingowych, komisowych zgodnie z procedurą przyjętą w firmie, obsługa klientów krajowych i zagranicznych, czynności związane z przygotowaniem dokumentacji pojazdów, kompleksowa obsługa stron internetowych, monitorowanie portali leasingowych, wyszukiwanie najkorzystniejszych ofert dostawców części zamiennych do samochodów, monitorowanie dzierżawionych pojazdów, pozyskiwanie klientów na terenie Polski (raz w miesiącu powinna sporządzać protokół dotyczący danych pięciu lub więcej nowych klientów). Ubezpieczona pilnowała również terminów umówionych spotkań z klientami, a wszelkie informacje przekazywała płatnikowi składek ustnie lub telefonicznie, nie sporządzając z tego żadnych notatek, ani protokołów. Płatnik składek nigdy wcześniej nie zatrudnił pracownika na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-handlowych, a podczas długotrwałej nieobecności A. S. nie zatrudnił nikogo w zastępstwie. Od 12 września 2013 r. do 23 października 2013 r. kwota składek na ubezpieczenie chorobowe wyniosła 129,88 zł, przy zadeklarowanej podstawie wymiaru składek 3920,00 zł. Ubezpieczona otrzymała zasiłek chorobowy za okres od 24 października 2013 r. do 24 grudnia 2013 r. w kwocie 6426,75 zł brutto oraz za okres od 25 grudnia 2013 r. do 30 kwietnia 2014 r. pobrała zasiłek macierzyński w wysokości 14319,25 zł. Od 1 maja 2014 r. wypłatę zasiłku macierzyńskiego dla A. S. przejął ZUS O/K. i za okres od 1 maja 2014 r. do 23 grudnia 2014 r., przy zadeklarowanej podstawie wymiaru składek 3920,00 zł, ubezpieczona otrzymałaby zasiłek macierzyński w wysokości 18513,55 zł. Łączna suma świadczeń z ubezpieczenia chorobowego dla A. S. wyniosłaby 39259,55 zł. T. M. zatrudnia pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem niższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pozostali zatrudnieni przez płatnika pracownicy w miesiącu października i listopadzie 2013 r. pobrali wynagrodzenie w kwocie od 249,49 zł do 800,00 zł miesięcznie.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zeznań świadka K. S., wyjaśnień T. M. oraz dokumentów znajdujących się w aktach ubezpieczeniowych ZUS oraz w aktach osobowych ubezpieczonej.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołania są bezzasadne. Przytaczając treść art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podniósł, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy stanowi przychód osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Wskazał również na obowiązującą w prawie pracy zasadę swobodnego kształtowania postanowień umownych, która realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny, co wyraża między innymi art. 353¹ k.c., natomiast 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 współzycia społecznego są nieważne bezwzględnie. W związku z tym Sąd Okręgowy przyjął, że zawarta pomiędzy A. S., a jej pracodawcą (...) .H.U. (...) T. M. umowa przyznająca wynagrodzenie w wysokości 3920,00 zł na tle okoliczności faktycznych niniejszej sprawy jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. 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. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ustalenie dla A. S. wynagrodzenia za pracę w wymienionej powyżej kwocie i

zgłoszenie jej do ubezpieczenia społecznego z tego tytułu dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę, albowiem w chwili zgłoszenia zainteresowanej do ubezpieczenia społecznego była ona w ciąży i należało liczyć się z tym, że w każdej chwili może ona zaprzestać świadczyć pracę. Zainteresowana już od 24 października 2013 r. nie świadczyła pracy w związku z niezdolnością do pracy, przypadającą w okresie ciąży. W ocenie Sądu Okręgowego płatnik składek nie umotywiował należycie przyznania ubezpieczonej wynagrodzenia odbiegającego od wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych pracowników oraz nie uzasadnił konieczności stworzenia specjalnie nowego stanowiska pracy. Ponadto ubezpieczona, która pełniła u płatnika składek obowiązki specjalisty ds. administracyjno – biurowych, nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do wykonywania tych obowiązków pracowniczych, gdyż posiadała wykształcenie podstawowe i nie miała żadnego udokumentowanego doświadczenia w zakresie powierzonych jej obowiązków. Stanowisko, na którym została zatrudniona ubezpieczona, zostało specjalnie dla niej stworzone. W czasie jej nieobecności powierzone jej obowiązki nie zostały nikomu przekazane. Na czas jej nieobecności pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Sąd pierwszej instancji wskazał także, iż przyznane ubezpieczonej wynagrodzenie było kilkakrotnie wyższe od wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych pracowników i jako jedyny pracownik była ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Mając na uwadze przewidziane w przepisach art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p. kryteria i mierniki omawianego świadczenia, gdzie z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, stanowiąc ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że w realiach rozpoznawanej sprawy najniższe wynagrodzenie obowiązujące w spornym okresie, czyli kwota 1600 zł i 1680 zł brutto miesięcznie, jest adekwatne do obowiązków pracowniczych ubezpieczonej.

Z powyższych względów, Sąd pierwszej instancji odwołania oddalił, orzekając na zasadzie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., ustalając wysokość należnego radcy prawnemu wynagrodzenia na podstawie § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490 z późn. zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożył płatnik składek oraz ubezpieczona. Zaskarżając wyrok w całości, zarzucili:

1. naruszenie prawa procesowego, a to:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z zebrany materiał dowodowy;
- art. 227 k.p.c. przez pominięcie przy analizie materiału dowodowego dokumentacji finansowej zaoferowanej przez T. M.;
- art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku przyczyn, z powodu których dowody w postaci dokumentów finansowych zaoferowanych przez T. M. nie zostały uwzględnione przy ocenie okoliczności sprawy;

2. naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego zastosowanie w sprawie;
- art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie za udowodnione okoliczności podniesionych przez organ rentowy;
- art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., 18 § 1 i § 3 k.p., art. 11³ k.p. oraz art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że działanie pracodawcy zgodne z przepisami kodeksu pracy może być uznane za sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzać do obejścia prawa na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;
- art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez jego zastosowanie w sprawie.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołań i zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżących kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W uzasadnieniu apelacji skarżący podnieśli, że nie do pogodzenia z zasadą równości i sprawiedliwości jest przyjęcie przez Sąd Okręgowy założenia, że ustalona pomiędzy T. M. i A. S. wysokość wynagrodzenia nie była uzasadniona, gdyż w chwili zawarcia umowy o pracę A. S. była w ciąży. Powyższa konstatacja dyskryminuje kobiety w ciąży zamierzające podjąć pracę. Nie można bowiem twierdzić, że zatrudnienie kobiety w ciąży jest z góry stygmatyzowane „zamierzonym, krótkotrwałym wykonywaniem umowy o pracę”. W ocenie apelujących, nieuprawnione jest także uznanie za sprzeczną z prawem umowy o pracę, jeśli ustalone w niej wynagrodzenie było faktycznie wypłacane (okoliczność bezsporna). Wskazali, że do momentu przejścia wypłat przez organ rentowy to pracodawca odprowadzał należne od wynagrodzenia składki i wówczas nikt tego nie kwestionował. Powołali się na pogląd prawny wyrażony w wyroku z dnia 6 lutego 2006 r. (sygn. akt III UK 156/2005), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, a ponadto w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (sygn. akt III UK 89/2005), według którego skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Zdaniem skarżących, za obejście ustawy nie można uznać także ustalenia przez strony umowy o pracę wysokiego wynagrodzenia. Ustalenie wysokiego wynagrodzenia, nawet gdy już na pierwszy rzut oka jest ono nadmierne, nie jest w ogóle sprzeczne z prawem, poza szczególnymi przypadkami, gdy jego wysokość jest limitowana przez przepisy. Ubezpieczona przez określony czas świadczyła pracę i nie kwestionował tego nawet organ rentowy. Fakt, że nie pokrywała się ona w pełni z pisemnym zakresem obowiązków, to ten formalny aspekt nie decyduje o sposobie wykonywania stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie, pisemny zakres obowiązków A. S. wraz z jej wykształceniem i doświadczeniem zawodowym stał się decydujący dla uznania, że faktycznie wykonywana praca nie odpowiadała wysokości ustalonego wynagrodzenia, tymczasem w niniejszym postępowaniu zostało wykazane, że wykształcenie i doświadczenie zawodowe ubezpieczonej nie stanowiły przeszkody dla wykonywania przez nią czynności handlowca (gdyż właśnie na tym koncentrowały się jej obowiązki). Apelujący podnieśli również, że nie da się porównać charakteru pracy A. S. i świadka K. S.. A. S. była osobą w pełni dyspozycyjną, zatrudnioną na pełny etat, a zakres wykonywanych przez nią czynności znacznie odbiegał od obowiązków innych pracowników, skupiając się na negocjacjach z klientami i budowaniu z nimi dobrych i trwałych relacji. Pozostali pracownicy pracowali na innych stanowiskach i zajmowali się innymi, mniej absorbującymi czynnościami. Ponadto T. M. przedłożył do postępowania kontrolnego dokumentację finansową, z której wynikało, że ubezpieczona w okresie swojego zatrudnienia pozyskała dla niego klientów, dzięki którym przychody firmy wzrosły o prawie 1.500.000,00 zł. W odniesieniu do braku wcześniejszego zatrudnienia innej osoby na podobnym stanowisku, jak również braku zorganizowania zastępstwa dla nieobecnej A. S. apelujący wyjaśnili, że pracodawca może podjąć decyzję o reorganizacji swojej firmy w każdym czasie, a po zaprzestaniu pracy przez ubezpieczoną T. M. zaczął rozważać likwidację firmy, łącząc przyszłość ubezpieczonej z firmą (...) w G..

W odpowiedzi na apelacje skarżących organ rentowy wniósł o ich oddalenie jako nieuzasadnionych oraz zasądzenie solidarnie od apelujących zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.

Apelacje nie są zasadne.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. S. w okresie od września 2013 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek T. M., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą P.H.U. (...) T. M..

Na wstępie, w odniesieniu do zgłoszonych w apelacji zarzutów dotyczących podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz naruszenia przepisów proceduralnych, Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się przesłanek do zakwestionowania poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych. Sąd pierwszej instancji, dokonując rekonstrukcji okoliczności faktycznych rozpatrywanej sprawy, oparł się na dowodach z zebranych w toku niniejszego postępowania dokumentów,

a ponadto na zeznaniach przesłuchanego w postępowaniu sądowym świadka oraz informacjach podanych przez płatnika składek na rozprawie sądowej w dniu 1 października 2015 r., w trakcie informacyjnego wysłuchania, czego nie należy utożsamiać z dowodem z zeznań stron. Zgromadzony materiał dowodowy został poddany analizie, przy zachowaniu kryteriów wskazanych w art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy należycie ocenił wiarygodność poszczególnych środków dowodowych, respektując reguły logicznego rozumowania, właściwego kojarzenia faktów, zasady wiedzy i doświadczenia życiowego. W kontekście dowodów uwzględnionych przez Sąd pierwszej instancji przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy, wymienionych w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, warto zauważyć, iż wyjaśnienia składane w ramach informacyjnego wysłuchania stron nie zastępują dowodu z zeznań stron procesu. W związku z tym Sąd Apelacyjny, dostrzegając zawarty w odwołaniach wniosek dotyczący przeprowadzenia dowodu z zeznań stron, celem wyjaśnienia okoliczności towarzyszących spornemu zatrudnieniu oraz charakteru wykonywanej przez ubezpieczoną pracy, dopuścił dowód z przesłuchania stron analizowanego w niniejszej sprawie stosunku pracy. Ubezpieczona oraz płatnik składek, pomimo pisemnego wezwania, zawierającego informację o skutkach niestawiennictwa w postaci pominięcia dowodu z ich zeznań, bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia swojej nieobecności nie stawili się na termin rozprawy apelacyjnej wyznaczony na dzień 3 stycznia 2018 r. W konsekwencji, Sąd drugiej instancji zastosował rygor procesowy w postaci pominięcia dowodu z przesłuchania skarżących. Bierność stron uniemożliwiła uzupełnienie materiału dowodowego zebranego w rozpoznawanej sprawie i sprecyzowanie ustaleń Sądu pierwszej instancji w kwestii charakteru i rodzaju czynności podejmowanych przez ubezpieczoną z tytułem realizacji spornego stosunku pracy. Poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, przy uwzględnieniu treści pisma organu rentowego z dnia 11 października 2017 r. (k. 81 a.s.), podlegają jedynie uzupełnieniu o stwierdzenie, że po dniu 1 stycznia 2017 r., czyli po upływie zgłoszonego wcześniej okresu przebywania ubezpieczonej na urlopie wychowawczym, T. M. jako płatnik składek nie dokonywał zgłoszeń A. S. do ubezpieczenia społecznego. W pozostałym zakresie Sąd drugiej instancji, weryfikując przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, uwzględnił materiał dowodowy zebrany w toku postępowania administracyjnego oraz pierwszoinstancyjnego, którego analiza daje pełne podstawy do zaaprobowania dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych. Niewiarygodne są twierdzenia płatnika składek, tłumaczące motywy ustalenia dla ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 3.920,00 zł, zważywszy iż posiadała ona wykształcenie na poziomie podstawowym, a przy tym nie legitymowała się doświadczeniem zawodowym nabytym w okresie poprzedzającym nawiązanie analizowanego w niniejszej sprawie stosunku pracy. Znamienna jest także okoliczność, iż płatnik składek zawarł z ubezpieczoną od razu umowę na czas nieokreślony, rezygnując ze sprawdzenia jej umiejętności zawodowych w ramach umowy na okres próbny, bądź na czas określony, a przecież według oświadczeń stron ubezpieczona była wobec niego osobą obcą, nieznaną, a zatem w dacie podpisania umowy o pracę płatnik nie był w stanie rzetelnie ocenić jej przydatności do wykonywania zleconych zadań (objętych pisemnym zakresem obowiązków) i w konsekwencji wycenić wartości świadczonej przez nią pracy na kwotę przewidzianą w pisemnej umowie o pracę z dnia 12 września 2013 r. Cechy osobiste ubezpieczonej, to jest komunikatywność oraz łatwość nawiązywania relacji interpersonalnych, eksponowane przez płatnika składek jako motyw usprawiedliwiający wysokość wynagrodzenia, z pewnością były pomocne przy podjęciu pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – handlowych, jednakże same w sobie nie zastępowały doświadczenia zawodowego w branży, będącej przedmiotem działalności płatnika składek. Trudno sobie nawet wyobrazić sytuację, w której nowo zapoznana osoba, bez doświadczenia zawodowego i specjalistycznego, branżowego wykształcenia, zostaje zatrudniona przez pracodawcę na warunkach płacowych korzystniejszych niż pozostali pracownicy wyłącznie w oparciu o jej cechy osobowości, które przecież trudno ocenić przy pierwszym zetknięciu się z potencjalnym pracownikiem. Przedstawiona przez płatnika składek w postępowaniu administracyjnym oraz pierwszoinstancyjnym wersja zdarzeń, obrazująca sposób nawiązania rozważanego stosunku pracy i okoliczności towarzyszące zawarciu umowy o pracę z dnia 12 września 2013 r., pozostaje w kolizji z zasadami logiki i racjonalności, a więc nie można jej uznać za rzetelne zrelacjonowanie prawdziwego stanu rzeczy. Wypada również zaznaczyć, iż wysokość określonego dla ubezpieczonej uposażenia znacznie odbiegała od zarobków pozostałych osób zatrudnionych przez płatnika składek, które kształtowały się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd Apelacyjny ma na uwadze okoliczność, iż zakres powierzonych ubezpieczonej na piśmie obowiązków (k 19 a.r.) był szeroki i obejmował między innymi zapewnienie kompleksowej obsługi przyjmowania i wydawania pojazdów stanowiących własność firmy, obsługę klientów krajowych i zagranicznych, w tym wystawianie dokumentów sprzedaży, prowadzenie negocjacji oraz czynności związane z rejestracją pojazdów we właściwym urzędzie (w tym w urzędzie celnym),

opłacanie podatków od środków transportowych, a także kompleksową obsługę stron internetowych itp. W realiach rozpoznawanej sprawy wątpliwość wzbudza rzeczywista umiejętność wywiązania się przez ubezpieczoną z powyższych obowiązków, zwłaszcza ze względu na brak fachowego wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz wcześniejszego specjalistycznego przeszkolenia jej przez płatnika składek do wykonywania zleconych jej czynności, choćby w ramach umowy na okres próbny. Należy ponadto zauważyć, że strony w toku niniejszego postępowania nie przedłożyły jakichkolwiek weryfikowalnych dowodów potwierdzających faktyczną realizację zadań wymienionych w pisemnym przydziale czynności. Ustne oświadczenie płatnika składek oraz zeznania świadka, którego miejsce wykonywania pracy nie pokrywało się z miejscem pracy ubezpieczonej, nie pozwalają na ocenę efektów pracy A. S. jako usprawiedliwiających przyznanie wynagrodzenia w kwocie 3 920 zł. Dostarczona organowi rentowemu w postępowaniu administracyjnym dokumentacja finansowa płatnika składek także nie daje podstaw do przyjęcia, iż podjęta przez ubezpieczoną praca w istotnym stopniu przełożyła się na wysokość osiąganych przez pracodawcę przychodów. W tym kontekście stwierdzić trzeba, że w roku 2013 płatnik składek najwyższe przychody uzyskał w miesiącu sierpniu (zestawienie przychodów k.33 a.r.), a więc w okresie poprzedzającym zatrudnienie ubezpieczonej. W miesiącu wrześniu 2013 r., w którym zawarto analizowaną w niniejszym procesie umowę o pracę, przychody płatnika spadły i dopiero w październiku 2013 r. wzrosły, lecz i tak nie osiągnęły pułapu z sierpnia 2013 r. Praca ubezpieczonej, nawet jeśli rzeczywiście była wykonywana według pisemnego przydziału czynności, nie wpłynęła znacząco na przychody płatnika składek. Trudno byłoby zresztą oczekiwać takiego rezultatu zaledwie po upływie miesiąca od nawiązania spornego stosunku pracy. Ubezpieczona podjęła zatrudnienie 12 września 2013 r., natomiast od 24 października 2013 r. zaprzestała wykonywania pracy, gdyż była osobą niezdolną do pracy, korzystała ze świadczeń z tytułu choroby, a następnie z tytułu macierzyństwa i nie powróciła do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego (31 grudzień 2016 r.). W uwarunkowaniach faktycznych rozpatrywanego przypadku jako nieuzasadniona jawi się teza, iż świadczona przez ubezpieczoną praca miała istotne znaczenie dla funkcjonowania firmy płatnika składek, rzutujące na wartość tej pracy i ustalenie wynagrodzenia w wysokości 3 920 zł. Dodatkowo przeczy temu okoliczność, iż płatnik składek w okresach nieobecności ubezpieczonej w pracy, spowodowanej stanem zdrowia w trakcie ciąży, a następnie urlopem macierzyńskim, nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, choćby na zastępstwo, czy umowę cywilnoprawną. Ranga, zakres i rozmiar wykonywanych przez ubezpieczoną czynności pracowniczych bez wątpienia nie były znaczące, gdyż pod jej nieobecność płatnik składek z powodzeniem przejął wszystkie jej obowiązki. Fakt, iż ubezpieczona w momencie zawierania umowy o pracę spodziewała się dziecka nie ma przesądzającego wpływu na rozstrzygnięcie spornego zagadnienia. Z perspektywy weryfikacji podstawy wymiaru składek istotne jest ustalenie „wartości” świadczonej przez wnioskodawczynię pracy i jej przełożenie na ekwiwalentność wynagrodzenia za pracę, o czym będzie mowa w dalszych rozważaniach. Wzmiankowane przez płatnika składek okoliczności dotyczące jego wiedzy w temacie ciąży zatrudnianej pracownicy oraz zaawansowania tego stanu nie mają znaczenia przy dokonywaniu ustaleń odnoszących się do faktów relewantnych dla wyjaśnienia spornej kwestii. Podsumowując, Sąd drugiej instancji podzielił dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę zebranego w toku niniejszego postępowania materiału dowodowego oraz ustalony w oparciu o tą ocenę stan faktyczny rozpoznawanej sprawy, który pozwalał na sformułowanie tezy o naruszeniu przez strony stosunku pracy zasad współzycia społecznego.

Przechodząc do analizy podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy odnotować, iż nie budzi wątpliwości sama kompetencja organu rentowego do dokonywania kontroli i weryfikacji zgłoszeń płatników składek w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, w szczególności w sytuacji, gdy zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Stosowne uprawnienie w tej materii Sąd Najwyższy wywiódł z regulacji zamieszczonej w art. 41 ust. 12 i 13 powołanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stronom umowy o pracę nie przysługuje niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współzycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z kolei przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza powyższymi kryteriami, należy wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny, alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, co sprawia że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne nie może być ustalone

ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, a przy tym nie powinno rażąco przewyższać wkładu pracy, by w ten sposób składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi bowiem o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Na ten aspekt kształtowania treści stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych wielokrotnie wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy. Poza powołaną wyżej uchwałą z dnia 27 kwietnia 2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05) warto w tym miejscu przywołać pogląd zaprezentowany w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192), a także w wyroku z dnia 19 maja 2009 r. (III UK 7/09). We wszystkich tych orzeczeniach Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, iż podstawę wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena „godziwości” wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku i nie może zostać dokonana wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał 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 (tak między innymi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234).

W kontrolowanej w rozpoznawanej sprawie decyzji organ rentowy dokonał weryfikacji wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. S., co spotkało się z aprobatą Sądu Okręgowego, który uznał, że zaskarżona decyzja jest prawidłowa. Zdaniem Sądu drugiej instancji, dokonana w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ocena dotycząca kwestii wysokości należnego ubezpieczonej wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. M., jest oceną właściwą, uwzględniającą posiadane przez ubezpieczoną kwalifikacje, doświadczenie zawodowe (brak udokumentowanego doświadczenia zawodowego) oraz charakter powierzonych obowiązków pracowniczych. Trzeba mieć jednocześnie na względzie fakt, iż organ rentowy nie kwestionował samego faktu wykonywania przez ubezpieczoną pracy z powołaniem się na fikcyjność tego zatrudnienia. W związku z tym w niniejszym postępowaniu analizie podlega jedynie wysokość zarobków A. S. w spornym okresie czasu. Na marginesie warto jednak nadmienić, iż skoro nie została wykazana realna potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej oraz nie udokumentowano efektów świadczonej przez nią pracy, to zastrzeżenia nasuwa prawdziwość twierdzeń płatnika składek o rzeczywistym wykonywaniu przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków, stanowiących treść stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 12 września 2013 r. Z uwagi na zakres kognicji sądu, wyznaczony treścią kontrolowanej w rozpoznawanej sprawie decyzji organu rentowego, w niniejszym procesie nie podlegają badaniu zagadnienia związane z fikcyjnością zatrudnienia. Istnieją jednak pełne podstawy do dokonania modyfikacji podstawy wymiaru składek, rzutującej na wysokość świadczeń nabywanych z ubezpieczenia chorobowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, uzgodnione przez strony stosunku pracy warunki płacy ubezpieczonej A. S. nie odpowiadają kryteriom ustalania wysokości wynagrodzeń pracowniczych, określonym w art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu 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. Ustalona w zawartej przez skarżących umowie o pracę kwota wynagrodzenia ubezpieczonej, wynosząca 3 920 zł brutto nie jest adekwatna z jednej strony do poziomu jej wykształcenia, posiadanego przez nią doświadczenia zawodowego, a z drugiej strony do rodzaju i wagi powierzonych jej realnie, a nie tylko na piśmie, obowiązków służbowych. Podejmowane przez ubezpieczoną czynności pracownicze zasadniczo sprowadzały się do pozyskiwania klientów oraz kontaktów biznesowych i były to czynności o charakterze pomocniczym w stosunku do działalności gospodarczej płatnika składek. Strony procesu nie wykazały, aby ubezpieczona zajmowała samodzielne stanowisko pracy, obarczone odpowiedzialnością za podejmowane działania, w ramach którego sporządzałyby specjalistyczne dokumenty i samodzielnie załatwiała sprawy istotne dla funkcjonowania firmy prowadzonej przez płatnika składek. Przewidziana w umowie o pracę kwota 3 920 zł brutto jako wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej stanowi

wygórowaną sumę pieniężną, nie spełniającą kryterium ekwiwalentności do specyfiki realnie wykonywanej pracy i w konsekwencji nie mieszczącą się w granicach płacy „godziwej” i „sprawiedliwej”. Okoliczności niniejszej sprawy usprawiedliwiały obniżenie przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. S. do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zadeklarowana przez płatnika składek kwota wynagrodzenia zasadniczego ubezpieczonej jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne nie jest właściwa i odpowiednia zarówno do rodzaju pełnionych przez nią obowiązków pracowniczych, jak i posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych rozumianych jako wiedza teoretyczna oraz zdobyte praktyczne umiejętności zawodowe.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny podzielił zapatrywanie Sądu pierwszej instancji i uznał, że ustalona przez strony stosunku pracy wysokość wynagrodzenia A. S. w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała żadnego racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia. Wynagrodzenie to nie spełniało kryterium „godziwości” rozumianej w sposób przedstawiony we wcześniejszych wywodach niniejszego uzasadnienia i nie było adekwatne i w pełni ekwiwalentne do wagi i zakresu powierzonych jej obowiązków służbowych, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współżycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zaskarżony wyrok jest prawidłowy, zaś podniesione w apelacji zarzuty nie podważają słuszności zaprezentowanego w nim stanowiska. Sąd pierwszej instancji właściwie ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy, a dokonując interpretacji podstawy prawnej rozstrzygnięcia nie dopuścił się obrazy wskazywanych przez skarżących przepisów prawa materialnego.

W tym stanie rzeczy, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd drugiej instancji orzekł o jej oddaleniu, na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, zasądając od skarżących solidarnie na rzecz organu rentowego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 2.700 zł, ustalonej przy uwzględnieniu podanej przez apelujących wartości przedmiotu zaskarżenia oraz przy zastosowaniu stawek wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym, określonych w § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm).

Grażyna Wiśniewska Agata Pyjas-Luty Krystian Serzysko