

Sygn. akt III AUa 597/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka (spr.) SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2017 r. w Szczecinie

sprawy J. G. (1), M. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 maja 2016 r. sygn. akt VI U 884/15

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołania,
2. zasądza od J. G. (1) i M. K. (1) solidarnie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 2850 zł (dwa tysiące osiemdziesiąt pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

SSO del. Gabriela Horodnicka- SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka

Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 597/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. decyzją z dnia 11.08.2015 roku ustalił dla ubezpieczonej M. K. (1) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. G. (1), przyjmując, że stanowi ona za marzec 2015r. kwotę 1750 zł, za kwiecień 2015r. kwotę 1750 zł i za maj 2015r. kwotę 175 zł.

W odwołaniu od decyzji płatnik składek J. G. (1) podniósł, że ustalenia organu rentowego dotyczące wynagrodzenia pracownika przeprowadzono w oparciu o z góry postawione hipotezy i są one niezgodne z treścią z zawartej umowy o pracę. Nadto, obniżenie pensji pracownikowi godzi w swobodę zawierania umów.

W odwołaniu od decyzji ubezpieczona M. K. (1) podniosła, że ustalone dla niej wynagrodzenie za pracę nie może być uznane za wygórowane, zwłaszcza, że nie była to jej pierwsza praca i przeszła kurs pracownika obsługi biurowej. Wynagrodzenie za pracę było adekwatne do zakresu jej obowiązków, rodzaju zadań, wymiaru pracy oraz odpowiedzialności.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie od skarżących zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniósł, że płatnik składek zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę z dnia 2.03.2015r. z wymiarem pełnego etatu i wynagrodzeniem za pracę w kwocie 6500 zł. Ubezpieczona już od dnia 4.05.2015r. do dnia 18.06.2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 22.06.2015r. na zasiłku macierzyńskim. Stanowisko kierownika zostało utworzone specjalnie dla ubezpieczonej i w trakcie jej absencji, nie zatrudnił innego pracownika. Przed zatrudnieniem ubezpieczona odbywała u płatnika staż z urzędu pracy, dla osób bezrobotnych. W ocenie organu rentowego podstawa wymiaru składek była za wysoka i powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 5 maja 2016 roku zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. K. (1) z tytułu zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę u J. G. (1) w okresie od 2 marca 2015 roku wynosi: w marcu 2015r. – 6290,33 zł; w kwietniu 2015r. – 6500 zł; w maju 2015r. – 629,04 zł.

Sąd I instancji ustalił, że od 1 czerwca 2006 roku J. G. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), w ramach której zajmuje się sprzedażą materiałów budowlanych, okien, drzwi, odzieży sportowej. Siedziba firmy znajduje się przy ul. (...) w C.. Na początku 2015 r. płatnik rozszerzył faktyczną działalność o prowadzenie wynajmu lokali na gabinety lekarskie. W związku z powyższym swoją aktywność w tym czasie koncentrował wokół przygotowań do uruchomienia tej działalności (pod firmą (...)), mniej czasu niż wcześniej poświęcając na działalność prowadzoną pod firmą (...). M. K. (1) jest absolwentką technikum gastronomicznego w C.. Po technikum odbyła dwuletni staż w internacie Zespołu Szkół Nr (...) w C. jako pomoc kuchenna. W trakcie stażu rozpoczęła studia wyższe zaoczne na kierunku pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna. Po ukończeniu stażu w internacie, ubezpieczona ukończyła trzymiesięczny kurs na pracownika biurowego, który został zorganizowany przez Starostwo Powiatowe w C.. W zakres kursu wchodziło ogólne zaznajomienie się z pracą biura, jego funkcjonowaniem, obsługą urzędów (komputery, kopiarki, faksy), nauką programów komputerowych. M. K. odbyła także staż pracownika obsługi biurowej w bibliotece, w trakcie którego obsługiwała klientów, czytelników, segregowała książki, prowadziła dokumentację przychodów oraz rozliczała faktury. W listopadzie 2013 roku M. K. (1) otrzymała pracę na umowę zlecenie w firmie (...) w R. na stanowisku telemarketera, gdzie zajmowała się sprzedażą pośrednią za wynagrodzeniem uzależnionym od nakładu pracy, od 1500 zł do 2000 zł miesięcznie. Jako telemarketer ubezpieczona pracowała do kwietnia 2014 roku. W 2014 roku M. K. (1) ukończyła studia, uzyskując tytuł licencjata. Po ukończeniu studiów pedagogicznych M. K. (1), jako osoba bezrobotna, została – na okres

od 1 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku - skierowana przez Powiatowy Urząd Pracy w C. do odbycia stażu w przedsiębiorstwie (...) na stanowisku „pozostali pracownicy obsługi biurowej”. Na mocy umowy z dnia 7 stycznia 2015 roku ubezpieczona ponownie została skierowana do odbycia stażu w tym samym przedsiębiorstwie w okresie od 7 stycznia 2015 roku do 28 lutego 2015 roku dla stanowiska „pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej nieklasyfikowani”. W dniu 2 marca 2015 roku M. K. (1) zawarła z J. G. (1) umowę o pracę na okres od 2 marca 2015 roku, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika w przedsiębiorstwie (...) za wynagrodzeniem 6500,00 zł brutto. Tego samego dnia odbyła wstępne przeszkolenie z zakresu bhp. Strony umowy ustaliły, iż do obowiązków M. K. (1) będą należały: praca w biurze (...) J. G. (1), ul. (...), C., obsługa komputera,

wystawianie faktur VAT, realizowanie zamówień u dostawców okien, rolet, żaluzji, drzwi, moskitier, parapetów drogą elektroniczną, wycena okien, rolet, żaluzji, drzwi, parapetów, moskitier, ustalanie terminów montażu lub odbioru towarów z klientami, odbieranie korespondencji tradycyjnej i elektronicznej. W okresie świadczenia pracy M. K. (1) upoważniona była do zawierania w imieniu pracodawcy umów zlecenia. M. K. (1) w imieniu przedsiębiorstwa (...) zawarła m.in.: umowę zlecenia z W. L. w dniu 9 marca 2015 roku na roboty budowlane („3 rolety materiałowe w kasecie kolor A 605”), umowę zlecenia z H. J. w dniu 12 marca 2015 roku na roboty budowlane („2 okna PCV, parapet wewnętrzny biały PCV 25 cmx179 zc, montaż, obróbka”), umowę zlecenia z M. K. (3) w dniu 12 marca 2015 roku na roboty budowlane („4 rolety materiałowe w kasecie (...), system dzień i noc kolor (...)”); umowę zlecenia z D. C. w dniu 13 marca 2015 roku na roboty budowlane („okno PCV białe, parapet wewnętrzny biały mat 2,2 m x 02,m, montaż obróbka”), umowę zlecenia z D. S. w dniu 20 marca 2015 roku na roboty budowlane („1 roleta materiałowa w kasecie, system (...) kolor A 621”), umowę zlecenia z M. K. (4) w dniu 7 kwietnia 2015 roku na roboty budowlane („6 okien PCV, 6 parapetów zewnętrznych, 3 parapety wewnętrzne”), umowę zlecenia z M. K. (5) w dniu 15 kwietnia 2015 roku na roboty budowlane („5 okien PCV, 4 parapety wewnętrzne (...) biały połysk”), umowę zlecenia z E. W. w dniu 20 kwietnia 2015 roku na roboty budowlane („1 okno PCV białe, 1 parapet wewnętrzny”), umowę zlecenia z K. J. (1) w dniu 21 kwietnia 2015 roku na roboty budowlane („7 rolet materiałowych w kasecie system (...) kolor A 605”). Ponadto M. K. (1) samodzielnie pozyskiwała klientów, dokonywała wycen. Przed podjęciem zatrudnienia, w dniu 25 lutego 2015r., M. K. (1) została skierowana na badania lekarskie. Po ich przeprowadzeniu stwierdzono brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku kierownika. W dniu zawierania umowy o pracę z J. G. (1) M. K. (1) była w ciąży. O ciąży dowiedziała się jeszcze w czasie odbywania stażu, w listopadzie 2014 roku. Pracodawcę o ciąży poinformowała w styczniu 2015 roku. Od 4 maja 2015 roku M. K. zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła dziecko – córkę Z. i od tego czasu korzystała z urlopu macierzyńskiego. Po rozpoczęciu korzystania przez M. K. (1) ze zwolnienia lekarskiego J. G. (1) nie zatrudnił nikogo w jej miejsce. Początkowo jej obowiązki przejął J. S., a po zakończeniu przygotowań do uruchomienia wynajmu gabinetów J. G. (1). W okresie zatrudnienia M. K. (1) J. G. (1) dodatkowo zatrudnił M. M. (1) (od 1 lipca 2013 roku) na stanowisku dyrektora handlowego oraz M. M. (2), również na stanowisku dyrektora handlowego. W (...) (...) od 1 kwietnia 2015r. zatrudnione były jako sprzątaczkę H. T. oraz K. J. (2). J. G. (1) zatrudnił także J. S. jako pracownika budowlanego – brygadzystę w przedsiębiorstwie (...) oraz – w oparciu o umowę zlecenia – A. W., wykonującego w miarę potrzeb, na wezwanie telefoniczne, prace pomocnicze przy montażu okien. M. M. (1) był zgłoszony do pracowniczych ubezpieczeń społecznych przez płatnika J. G. (1) w okresie od 1 czerwca 2013 roku do 2 listopada 2015 roku. W tym czasie M. M. (1) faktycznie nie wykonywał pracy w następujących okresach: od 11 lipca 2013 roku do 12 sierpnia 2013 roku – kiedy to pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, od 13 sierpnia 2013 roku do 8 stycznia 2014 roku – kiedy pobierał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego, od 10 stycznia 2014 roku do 11 lutego 2014 roku – kiedy pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, od 12 lutego 2014 roku do 10 lipca 2014 roku – kiedy pobierał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego,

od 9 stycznia 2015 roku do 10 lutego 2015 roku – kiedy pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, od 11 lutego 2015 roku do 2 listopada 2015 roku – kiedy pobierał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego. M. M. (2) była zgłoszona do pracowniczych ubezpieczeń społecznych przez płatnika J. G. (1) w okresie od 12 maja 2014 roku do 21 stycznia 2016 roku. W tym czasie faktycznie nie wykonywała pracy w następujących okresach: od 19 czerwca 2014 roku do 21 lipca 2014 roku – kiedy pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, od 22 lipca 2014 roku do 20 grudnia 2014 roku – kiedy pobierała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego, od 21 grudnia 2014 roku do 19 grudnia 2015 roku – kiedy pobierała zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał, że odwołania zasługiwały na uwzględnienie. Wskazał na treść art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity opublikowany w Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442, ze zm.) - zwaną dalej ustawą systemową. Sąd I instancji podniósł, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych i jakkolwiek z punktu widzenia przepisu art. 18 § 1 k.p. umówienie się przez strony stosunku pracy o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, 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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego,

lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie 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. Sąd Okręgowy wyjaśnił również, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Sąd Okręgowy przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy, podniósł, że organ rentowy nie sprostął ciężarowi dowodu, i nie wykazał zasadności swojego stanowiska, wyrażonego w decyzji, iż wynagrodzenie za pracę M. K. (1) w kwocie 6500 zł brutto miesięcznie zostało ustalone wyłącznie w celu umożliwienia osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki – nawet jeśli zostałby wprowadzony - byłby bowiem sprzeczny z obowiązującą Konstytucją RP. Podkreślenia ponadto wymaga, iż nawet jeśli głównym powodem, dla którego ubezpieczona nawiązała stosunek pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należało ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy. Z dowodów przeprowadzonych w toku niniejszej sprawy wynika, że od dnia 2 marca 2015 roku do dnia skorzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą M. K. (1) faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę, a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Niesłuszny był także zarzut odnoszący się do krótkiego okresu pracy M. K. (1), gdyż organ rentowy pominął fakt, że zanim została ona zatrudniona u płatnika w oparciu o umowę o pracę, już od 1 października 2014r. odbywała staż w jego przedsiębiorstwie w oparciu o skierowanie z Powiatowego Urzędu Pracy, co oznacza, że mieli możliwość wcześniejszej współpracy i wzajemnego poznania tak swoich możliwości, jak i potrzeb. Biorąc pod uwagę fakt, iż co do zasady staże tego rodzaju mają służyć właśnie m.in. kojarzeniu pracodawcy i pracownika, prowadząc do uzyskania stałego zatrudnienia, za co najmniej niewłaściwe należy uznać czynienie obecnie przez organ rentowy zarzutu z tego, że pracodawca zatrudnił osobę, która wcześniej odbywała u niego staż.

W ocenie Sądu meriti chybiony był również zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez M. K. (1) do zajmowanego przez nią stanowiska. Faktem jest, iż wynagrodzenie ubezpieczonej odbiegało od wysokości wynagrodzeń pozostałych pracowników J. G. (1) zatrudnionych na umowę o pracę w tym czasie, jednak była to różnica uzasadniona zakresem obowiązków ubezpieczonej, zatrudnieniem na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności. W ramach swoich obowiązków na stanowisku kierownika przede wszystkim zawierała umowy zlecenia na roboty budowlane w imieniu przedsiębiorstwa (...), a ponadto pozyskiwała klientów, dokonywała wycen, wystawiała faktury VAT, zajmowała się odbieraniem i prowadzeniem korespondencji zarówno w formie tradycyjnej, jak i elektronicznej. Swoje obowiązki wykonywała samodzielnie, bez żadnego nadzoru, podlegając bezpośrednio J. G. (1). W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołujących się o ekwiwalentności otrzymanego przez odwołującą wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych. Sporna umowa o pracę została poprzedzona odbyciem przez M. K. (1) dwóch staży u płatnika, w czasie których mogła zapoznać się ze specyfiką pracy oraz rodzajem

prowadzonej przez pracodawcę działalności. Nie należy także tracić z pola widzenia faktu, że ubezpieczona legitymuje się wyższym wykształceniem oraz ukończyła kurs pracownika obsługi biurowej.

Praca w przedsiębiorstwie (...) nie była jej pierwszą pracą, gdyż wcześniej pracowała w firmie (...) jako telemarketer, gdzie zajmowała się sprzedażą pośrednią. Ubezpieczona odbyła dwa staże zawodowe - w Technikum Gastronomicznym w C. oraz w bibliotece, jako pracownik obsługi biurowej, gdzie w ramach swoich obowiązków m.in. prowadziła dokumentację przychodów, rozliczała faktury itp.

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu orzekającego, wypłacana ubezpieczonej kwota 6500 złotych brutto nie jest jakąś zawrotną sumą pieniędzy. Wynagrodzenie to jest jedynie półtora razy wyższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, w związku z czym nie sposób działania pracodawcy w tym zakresie uznać za nadzwyczajne, zwłaszcza w sytuacji gdy chodziło o pracownika, który zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się kreatywnością i inicjatywą. W ocenie Sądu ubezpieczona miała odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków. Tym samym, nie było podstaw do stwierdzenia, że wysokość jej wynagrodzenia pozostawała w znacznej dysproporcji do wynagrodzenia uzyskiwanego przez inne osoby na aktualnym rynku pracy. Dodatkowym faktem potwierdzającym brak nadmiernego uprzywilejowania płacowego ubezpieczonej jest to, że jak wynika z przedstawionych w sprawie dowodów w latach 2014 i 2015 działalność przedsiębiorstwa (...) wykazywała zysk i tym samym miał ekonomiczną możliwość zatrudnienia od 2 marca 2015 roku pracownika z tak określonym wynagrodzeniem. Błędne jest także porównywanie wysokości wynagrodzenia M. K. (1) do wynagrodzeń innych osób zatrudnianych przez J. G. (1). Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 78 § 1 Kodeksu pracy, 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. Z kolei przepis art. 183c§1 k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Z norm tych nie wynika więc jak chciałby tego organ rentowy ani nakaz wynagradzania wszystkich „po równo”, niezależnie od zakresu wykonywanych obowiązków i zakresu odpowiedzialności, ani tym bardziej nakaz przyznawania wynagrodzeń w wysokości bliskiej płacy minimalnej. Wynagrodzeniem „godziwym” o jakim mowa w art. 13 k.p. nie jest tylko wynagrodzenie w kwocie tzw. najniższej krajowej.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy. Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

- art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz wydanie wyroku bez wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów m.in. poprzez uznanie, że potrzeby płatnika, kwalifikacje ubezpieczonej i zakres powierzonych jej obowiązków uzasadniały przyznanie wynagrodzenia w umowie o pracę z dnia 2 marca 2015 r. na poziomie 6.500,00 zł jest zgodne z zasadami współżycia społecznego,

- art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i uznanie, że okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie uzasadniają dokonanego przez ZUS obniżenia podstawy wymiaru składek,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 i art. 4 ust. 9 oraz art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej poprzez przyjęcie za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. K. (1) z tytułu zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę u J. G. (1) w okresie od 2 marca 2015 r. wynosi: - w marcu 2015 r. - 6.290,33 zł, w kwietniu 2015 r. 6.500,00 zł, w maju 2015 r. 629,04 zł - w sytuacji braku podstaw do takiego rozstrzygnięcia,

- art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej i ustalenie, że organ rentowy nieprawidłowo obniżył podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej do kwoty najniższego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw obowiązującego w 2015 r. - w sytuacji braku podstaw do takiego rozstrzygnięcia,

- art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przyjmując, że ustalone przez strony w umowie o pracę wynagrodzenie ubezpieczonej w wysokości 6.500 zł nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że określone w umowie o pracę z 2.03.2015 r. wynagrodzenie M. K. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) J. G. w wysokości 6.500,00 zł było adekwatne do zajmowanego stanowiska, wykształcenia i zakresu powierzonych jej z tego tytułu obowiązków oraz, że ustalenie takiego wynagrodzenia nie narusza zasad współzycia społecznego w zakresie poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Należało również zwrócić uwagę na rażące dysproporcje w wynagrodzeniu zaproponowanym M. K. (1) i pozostałym pracownikom. Nadto, przed zatrudnieniem M. K. (1), ani w czasie korzystania przez nią z zasiłku chorobowego, a następnie ze świadczeń związanych z urodzeniem dziecka - płatnik nie zatrudnił nikogo innego na stanowisku kierownika biura, nawet za najniższym wynagrodzeniem. M. K. (1) do chwili obecnej nie wróciła do pracy, mimo tak atrakcyjnych warunków płacowych i zatrudnienia. Także analiza zakresu obowiązków M. K. (1), do której należała praca w biurze (...) J. G. (1), obsługa komputera, przyjmowanie zamówień telefonicznie i w biurze, wystawianie faktur VAT, realizowanie zamówień u dostawców drogą elektroniczną, wycena okien, parapetów itd., ustalanie terminów montażu lub odbioru towarów z klientami, czy w końcu odbieranie korespondencji tradycyjnej i elektronicznej, pozwala na stwierdzenie, że nie była to praca skomplikowana, a pracownik nie musiał być tak bardzo doświadczony, aby móc ją wykonywać. Zawierając umowę o pracę w dniu 2.03.2015r. i przyjmując tak wysokie wynagrodzenie, strony miały świadomość, że ubezpieczona wkrótce i przez długi okres nie będzie mogła wykonywać pracy.

Organ rentowy podniósł, że dobra kondycja finansowa płatnika nie może sama w sobie przemawiać za dowolnością ustalania wysokości wynagrodzenia jego pracownika. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem i jego pracodawcą, lecz także dalsze - pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania wysokich świadczeń - świadczeń jakie M. K. (1) otrzymała niespełna w dwa miesiące od zawarcia umowy o pracę z płatnikiem, wykonując tę samą pracę, jaką wykonywała odbywając staż u tego płatnika.

Zdaniem organu rentowego, zebrany materiał dowodowy wskazuje, że w firmie (...) nie było potrzeby zatrudniania M. K. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 6.500 zł. Zgłoszenie M. K. (1) do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z podstawą wymiaru składek na poziomie 6.500 zł było działaniem zamierzonym, mającym na celu uzyskanie wielomiesięcznych wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez M. K. (1) po krótkotrwałym wykonywaniu przez nią umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem. Postanowienie umowy o pracę z dnia 2.03.2015 r. dotyczące wysokości wynagrodzenia należało zatem zgodnie z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznać za nieważne, w konsekwencji nie można było przyjąć za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Wskazując na powyższe zarzuty oraz argumentację, apelujący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołań, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a nadto o zasądzenie od J. G. (1) i M. K. (1) na rzecz organu rentowego kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Płatnik składek wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Podniósł w uzasadnieniu m.in., że Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonał nieprzepisanej normami prawnymi weryfikacji wysokości zgodności wynagrodzenia pracownika z mocą wsteczną, ograniczając się

przy tym wyłącznie do kryterium słuszności (godziwości wynagrodzenia) i oceny zdolności finansowej pracodawcy. Posiłkuje się przy tym wybiórczą oceną zeznań pracowników, nie wziął też pod uwagę faktu, że pracodawca ma prawo indywidualnie przydzielać określone zadania zatrudnionym i dlatego jest niecelowe informowanie każdego pracownika o zakresie obowiązków przydzielonych pozostałym.

Ubezpieczona M. K. (1) w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie. Podniosła, że w pełni zgadza się z zapadłym wyrokiem, który uważa za słuszny i zgodny z prawdą. Sąd bowiem rzetelnie przeanalizował wszystkie okoliczności i podjął decyzję zgodną ze stanem faktycznym.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego zasługiwała na uwzględnienie.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zarzutów apelacyjnych, doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że wyrok Sądu Okręgowego nie jest prawidłowy. Został wydany z naruszeniem przepisów prawa, co było skutkiem niewłaściwej subsumcji. O ile bowiem Sąd Okręgowy prawidłowo zebrał materiał dowodowy i ustalił fakty, a także przyjął prawidłowe przepisy prawa materialnego, to jednak dokonał niewłaściwej oceny przyjętych faktów, wadliwie konkludując, że wykształcenie, przygotowanie, doświadczenie zawodowe ubezpieczonej, zakres powierzonych jej obowiązków, uwarunkowania lokalne uzasadniały ustalenie wynagrodzenie za pracę na poziomie 6500 zł.

Sąd Apelacyjny podnosi, że w niniejszej sprawie organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek, w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie. W tak zakreślonych decyzją granicach należało zbadać sprawę, a zatem co do wysokości podstawy wymiaru składek, przyjętej w kwocie 6500 zł. Nie ulga przy tym wątpliwości, że strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Treść lub cel stosunku prawnego nie mogą się bowiem sprzeciwiać właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nadto, podstawę prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k.p. i przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W niniejszej sprawie przedmiotem sporu było ustalenie, czy prawidłowo została przyjęta podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społecznego, a konkretnie na ubezpieczenie chorobowe (art. 20 ust. 1 ustawy systemowej). W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie ma bowiem ocena przyjętej wysokości wynagrodzenia za pracę w pryzmacie ustalania podstaw wymiaru składek oraz pochodnych- zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki na gruncie prawa pracy, ale także dalsze, m.in. na płaszczyźnie prawa ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a w konsekwencji prowadząc do określonych wysokości świadczeń.

W niniejszej sprawie zachowania płatnika i ubezpieczonej nie można natomiast oceniać inaczej, jak zmierzającego do uzyskania przez M. K. (1) odpowiednio wysokiego świadczenia. Nie było bowiem żadnego innego racjonalnego wytłumaczenia dla ustalania w warunkach obowiązujących na rynku pracy w 2015r. w C., wynagrodzenia za pracę de facto pracownika sekretariatu w kwocie 6500 zł. Należy podkreślić, że tak wysokie wynagrodzenie, jakie zostało ustalone, nie miało podstaw w wykształceniu i doświadczeniu zawodowym ubezpieczonej, ani w zakresie i rodzaju powierzonych jej obowiązków pracowniczych. Należy wskazać, że racjonalnie działający przedsiębiorca nie zatrudnia pracownika powierzając mu stanowisko i czynności za wynagrodzeniem nie mającym żadnego uzasadnienia, ani z ekonomicznego punktu widzenia, ani przy uwzględnieniu warunków rynkowych i kwalifikacji pracownika. Ubezpieczona po uzyskaniu stopnia licencjata z pedagogiki, nie miała kwalifikacji kierunkowych, tj. w branży budowlanej, ani stosownego doświadczenia zawodowego, aby móc sporządzać kosztorysy montażu

zamawianych przez klientów okien, drzwi, parapetów, itd. Kurs pracownika biurowego, dający tylko tego rodzaju kompetencje nie uprawniał również do powierzenia ubezpieczonej stanowiska kierownika. Co więcej, zakres obowiązków ubezpieczonej nie odpowiadał stanowisku kierownika, gdyż nie miała podwładnych. Ubezpieczona w ramach stażu, a następnie umowy o pracę, zajmowała się czynnościami typowo biurowymi, jak odbieranie korespondencji, wystawianie faktur VAT, przyjmowanie zamówień, obsługa komputera. Umawiała z klientami termin montażu stolarski drzwiowej, okiennej, itd. Tak określony charakter pracy, zakres obowiązków, nie uzasadnia jednak ustalenia wynagrodzenia na tak wysokim poziomie, jak przyjęty, tj. w kwocie 6500 zł miesięcznie. W przeprowadzonym zarówno przed Sądem Okręgowym, jak i przed organem rentowym, postępowaniu dowodowym nie zostało wykazane, aby ubezpieczona dysponowała jakimikolwiek przymiotami, które pozwalałyby pracodawcy na tak „szczególne” docenianie jej pracy. Należy również zwrócić uwagę, że płatnik utworzył stanowisko dla ubezpieczonej, w okresie kiedy ubezpieczona przebywała na zasiłku chorobowym, a następnie zasiłku macierzyńskim, na jej miejsce nie zatrudnił żadnego innego pracownika, ani tym bardziej za tak wysokim wynagrodzeniem

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, już tylko te okoliczności potwierdzają, że pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę ubezpieczonej korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą. Zatrudnienie pracownika nie było ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Płatnik i ubezpieczona nie przedstawili przekonujących dowodów uzasadniających potrzebę jej zatrudnienia, nadto za tak wysokim wynagrodzeniem za pracę. Podkreślić należy, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Organ rentowy zasadnie więc powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Sąd Apelacyjny zaznacza, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może to być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jest to rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jednakże zarówno umowa o pracę nie może być zawarta dla pozorów, jak i ustalone w niej wynagrodzenie nie może być pozorne.

W ocenie Sądu Apelacyjnego ani kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej, ani też dotychczasowe doświadczenie zawodowe, ani wreszcie zakres obowiązków, nie uzasadniały ustalenia wynagrodzenia w wysokości 6500 zł, a przyjęta przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych podstawa wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia była adekwatna do realiów wykonywania spornej umowy o pracę i zgodna ze stanowiącym podstawę prawną rozstrzygnięcia art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej. Skarżący organ rentowy prawidłowo uznał, że w sprawie należało zastosować przepis art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem ustalenia stron w zakresie wysokości wynagrodzenia dokonane zostały w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania (słuszności, lojalności i godziwości), z oczywistym zamiarem obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, co spowodowało sankcję nieważności umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia ponad kwotę wynagrodzenia minimalnego.

Mając na uwadze przedstawioną argumentację Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekając co do istoty sprawy, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołania.

O kosztach zastępstwa procesowego orzekł na podstawie art. 108

§ 1 k.p.k., zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.k. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, należnych organowi rentowemu, wobec braku ustalenia przez strony wartości przedmiotu sporu, ustalono w kwocie 180 zł, zgodnie z § 11 ust. 2 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. W zakresie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, przy uwzględnieniu niekwestionowanej przez płatnika i ubezpieczoną wartości przedmiotu zaskarżenia w kwocie 52.584 zł, orzeczono zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 ww. rozporządzenia.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka

- Stelmaszczuk