

Sygn. akt III AUa 733/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Robert Kuczyński

Sędziowie: SSA Monika Kiwiorska-Pająk (spr.)

SSO del. Artur Tomanek

Protokolant: Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **I. B.**

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

przy udziale **S. C.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji I. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 stycznia 2017 r. sygn. akt V U 280/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 3 grudnia 2015 r. w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek wnioskodawczyni I. B. podlegającej ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika u płatnika składek S. C. wynosi 3916 zł miesięcznie zgodnie z umową o pracę,

II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. II w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej na rzecz wnioskodawczyni kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy w Opolu oddalił odwołanie I. B. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 3 grudnia 2015 r., którą organ rentowy określił I. B. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne jako pracownicy u płatnika składek S. C. (...) „S.C.” za okres od maja 2015 r. do października 2015 r. i zasądził od wnioskodawczyni na rzecz strony pozwanej kwotę 1200zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Decyzją z dnia 03.12.2015 r. ZUS Oddział w O. określił z urzędu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia dla I. B., podlegającej ubezpieczeniom u płatnika składek (...) „S.C.” w kwotach:

	okres	ubezpieczenia emerytalne i rentowe	ubezpieczenie chorobowe	ubezpieczenie wypadkowe	ubezpieczenie zdrowotne
	2015-05	1 129,03	1 129,03	1 129,03	974,24
	2015-06	1 750,00	1 750,00	1 750,00	1 510,07
	2015-07	1 750,00	1 750,00	1 750,00	1 510,07
	2015-08	1 129,03	1 129,03	1 129,03	1 527,98
	2015-09	0,00	0,00	0,00	1 107,48
	2015-10	0,00	0,00	0,00	0,00

I. B. w 2013 r. ukończyła Liceum Profilowane dla dorosłych w K.. W okresie od dnia 07.06.2010 r. do dnia 09.10.2010 r. pozostawała w zatrudnieniu z przedsiębiorstwem PHU (...)P. R. w K., na stanowisku sprzedawcy. W okresie od dnia 01.07.2011 r. do dnia 08.07.2011 r. pozostawała w zatrudnieniu z przedsiębiorstwem (...) A. I. w K. na stanowisku sprzątaczk, natomiast w okresie od 06.02.2012 r. do 09.03.2013 r. na stanowisku kierownika komisji.

W dniu 12 maja 2015 roku S. C.- właściciel przedsiębiorstwa (...) (...) „S.C.” zawarł z pracownikiem I. B. umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony od 12 maja 2015 r. do 31 maja 2017 r., za wynagrodzeniem miesięcznym 3.916,00 zł brutto, jako specjalisty do spraw sprzedaży oraz obsługi klienta, projektant.

Do zakresu czynności wnioskodawczyni należały następujące zadania: obsługa klienta na salonie, przygotowanie projektów i wizualizacji, pomiary pomieszczeń u klienta, wystawianie faktur, kontakt z przedstawicielami sprzętu, płyt, płyt granitowych, uczestnictwo w szkoleniach w zakresie nowości, wprowadzonych na rynek, miesięczne sprawozdania ze sprzedaży, rozliczanie firm, dostawców, sprawy pracownicze typu BHP, szklenia itd.

W dniu 12 maja 2015 r. I. B. uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku.

W dniu 04 maja 2015 roku S. C. zawarł z pracownikiem J. M. umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony od 04 maja 2015 r. do 30 kwietnia 2017 r., za wynagrodzeniem miesięcznym 1.750,00 zł brutto, jako sprzedawca, projektant. Aneks do umowy z dnia 31 grudnia 2015 r. podwyższono miesięczne wynagrodzenie J. M. do kwoty 1.850,00 zł brutto. Do zakresu czynności J. M. należały następujące zadania: obsługa klienta, przygotowanie wycen dla klientów, przygotowanie projektów.

W okresie maj 2015- wrzesień 2015 pozostali pracownicy zatrudnieni u S. C. otrzymywali minimalne wynagrodzenie.

W aktach organu rentowego znajduje się dokumentacja podpisana przez I. B., tj.: umowa kupna- sprzedaży mebli kuchennych z dnia 26.06.2015 r. oraz 11 faktur VAT.

Przedsiębiorstwo (...) (...) „S.C.” zajmuje się produkcją oraz sprzedażą mebli kuchennych. Salon mieści się w D. przy ul. (...), natomiast warsztaty przy ul. (...) w oraz w G..

Przedsiębiorstwo początkowo zatrudniało 5 - 6 pracowników, wykonujących zatrudnienie na stanowiskach biurowych, stolarzy oraz montażystów. W związku z wcześniej otrzymanym dofinansowaniem z Unii Europejskiej, przeprowadzka do nowo budowanego zakładu oraz koniecznością zwiększenia produkcji zatrudniono nowych pracowników. Do sierpnia /września 2015 r. pracowano na dwóch zakładach, natomiast w czerwcu/ lipcu 2015 r. całkowicie uruchomiono nowy warsztat.

W lutym /marcu 2015 r. S. C., z uwagi na natłok spraw, umieścił ogłoszenie o naborze pracownika, którego zadaniem byłoby przejęcie części jego obowiązków. Do nowo zatrudnionego pracownika miały należeć czynności związane z kontaktem z klientami, spisywaniem umów na sprzedaż mebli, rekrutacją pracowników, przedstawieniem wizualizacji mebli kuchni, przygotowywanie wypłat wynagrodzeń dla pracowników tj. wyliczanie wynagrodzeń dla każdego z pracowników oraz nadzór nad podpisami list obecności przez pracowników.

Przedsiębiorca poznał I. B. podczas jej zatrudnienia w salonie samochodowym, gdzie zrobiła na nim duże wrażenie. Wtedy po raz pierwszy zaproponował jej zatrudnienie - wnioskodawczyni odmówiła. Z uwagi na brak zgłoszeń skontaktował się telefonicznie z wnioskodawczynią, która przyjęła jego ofertę pracy. Wnioskodawczyni została zatrudniona z uwagi na komunikatywność oraz pewność siebie.

Miejsce pracy I. B. było na salonie w D. przy ul. (...). Prócz wnioskodawczyni pracowała tam S. H. (1) oraz J. M..

S. H. (2) w firmie (...) pracuje na podstawie umowy o pracę od maja 2015 r., jako pracownik biurowy. Głównym miejscem wykonywania jej pracy były warsztaty. Do zakresu jej obowiązków należały czynności związane z zaopatrzeniem. Zatrudnienie wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym oscylującym w granicach 1.300 zł.

Do obowiązków J. M. należała rozmowa z klientem, zaaranżowanie pomieszczenia projektem mebli, przedstawianie mebli oraz ich funkcji, utrzymanie czystości.

Wnioskodawczyni nie pamięta nazwisk kontrahentów, ani klientów, których obsługiwała, pamięta jedynie wizytę u klienta w O.. W czasie rozmowy z klientami posiadała próbki oraz katalogi, ustalała oczekiwania z klientem i przekazywała powyższe S. C., który sporządzał wizualizacje.

W miejscu pracy widywano wnioskodawczynię podczas rozmowy z klientem oraz rozmowy przez telefon. J. M. nigdy nie kierowała klienta do wnioskodawczyni. W miejscu pracy zatrudnione tam osoby nie kontaktowały się z sobą. Ograniczały się jedynie do przywitania, zajmując się swoimi obowiązkami.

Po odejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejął S. C., S. H. (1) oraz J. M.. S. C. przejął czynności związane z finansami, wystawianiem faktur oraz prowadzeniem rozliczeń S. H. (1) zajmuje się obsługą klientów i rekrutacją pracowników. Natomiast do zakresu czynności J. M. należy obsługa klientów, odpisywanie na e- maile, wycena mebli oraz spisywanie umów na proste szafki.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał odwołanie za nieuzasadnione. Wskazał, że w sprawie kwestią sporną pozostawała wysokość wynagrodzenia dla ubezpieczonej I. B., jakie zostało jej ustalone przez S. C. na krótki okres przed skorzystaniem z zasiłku chorobowego z powodu czasowej niezdolności do pracy w związku z ciążą. W ocenie ZUS zebrany materiał dowodowy wskazuje, że ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie nie jest godziwe z punktu widzenia rynkowego w związku z czym z urzędu organ rentowy ustalił jej za sporny okres podstawę wymiaru składek według własnej oceny.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zostały wykazane okoliczności, które by uzasadniały przyjęcie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 3,916 zł brutto za pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku specjalisty do spraw

sprzedaży oraz obsługi klienta, projektanta. Ubezpieczona I. B. w odwołaniu i w toku sprawy podnosiła na tę okoliczność jedynie ogólne twierdzenia na temat zatrudnienia, umiejętności i doświadczenia oraz powoływała się na obszerny zakres czynności, które jednak nie mają odzwierciedlenia w materiale dowodowym.

Wnioskodawczyni przed zatrudnieniem u S. C. na kierowniczym stanowisku pozostawała niespełna rok, co zaprzecza twierdzeniom wnioskodawczyni oraz zainteresowanego o posiadaniu kompetencji odpowiadającym osobie zastępującej właściciela przedsiębiorstwa.

Wnioskodawczyni w postępowaniu odwoławczym uzasadniała tak wysokie wynagrodzenie tym, że miała wykonywać w spornym okresie usługi związane z prowadzeniem firmy. S. C. - pracodawca ubezpieczonej zeznał, iż I. B. była jego zastępcą. Jednakże w toku postępowania prócz umowy oraz 11 faktur VAT- potwierdzających wykonywanie czynności wchodzących w zakres obowiązków sprzedawcy nie przedstawiono żadnych innych wiarygodnych dowodów, w oparciu o które można byłoby odtworzyć wykonywanie czynności wnioskodawczyni. Należy również zauważyć, że ubezpieczona nie ukończyła w tym zakresie żadnego specjalistycznego kursu lub studiów.

Przesłuchiwani w sprawie świadkowie S. H. (1) oraz J. M. - współpracownicy wnioskodawczyni nie wskazali konkretnego zakresu czynności, którymi zajmowała się I. B.. Świadek J. M. wskazała, iż widywała I. B. podczas rozmów z klientami oraz rozmów telefonicznych. Natomiast S. H. (1), w głównej mierze wykonywała czynności w innych siedzibach przedsiębiorstwa. Współpraca J. M. oraz S. H. (1) z wnioskodawczynią ograniczała się jedynie do porannego przywitania. J. M. również nigdy nie kierowała klientów do wnioskodawczyni. Nadto, wbrew twierdzeniom wnioskodawczyni, kontaktem z przedstawicielami sprzętu, płyt, płyt granitowych zajmowała się S. H. (1), gdyż w toku procesu ustalono, iż wykonywała czynności związane z zaopatrzeniem.

Wnioskodawczyni, nie potrafiła również wskazać nazwisk kontrahentów oraz klientów, których obsługiwała. Zasady logicznego rozumowania nie pozwalają na przyjęcie, iż półroczny okres zatrudnienia wnioskodawczyni prowadzi do zatarcia takich informacji z uwagi na dużą liczbę klientów kupujących meble. Wątpliwości budzi również fakt przeprowadzania rekrutacji pracowników ubiegających się o zatrudnienie, gdyż jak ustalono w toku procesu nie została zatrudniona żadna osoba względem której wnioskodawczyni przeprowadzała takową rekrutację.

Odnosząc się natomiast do zeznań S. C., zeznania te były wewnętrznie sprzeczne, niekonsekwentne i w znacznej części niepoparte innymi dowodami. Zainteresowany odnosząc się do rozkładu zakresu czynności wnioskodawczyni, po jej odejściu na zwolnienie lekarskie wskazał, iż część obowiązków powierzono nowo zatrudnionemu pracownikowi - J. M., w sytuacji, gdy pracownik ten został zatrudniony w okresie zbliżonym do zatrudnienia I. B..

Wątpliwości Sądu Okręgowego również budził fakt niezatrudnienia pracownika w zastępstwie za I. B., w sytuacji wielokrotnie podnoszonego argumentu dużego zakresu obowiązków wnioskodawczyni.

Oprócz wnioskodawczyni zatrudnionej jedynie w okresie maja 2015 r. do października 2015 r. z wynagrodzeniem 3.916,00 zł żaden pracownik nie został zatrudniony z wynagrodzeniem znacznie przewyższającym minimalne wynagrodzenie za pracę.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że omawiana umowa o pracę jako wyczerpująca przesłanki z art. 22 § 1 k.p. wywołała skutki prawne w postaci nawiązania stosunku pracy (czego ZUS nie kwestionował), co zgodnie z przepisami art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 12 ust. 1 stanowiło tytuł do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem za okres trwania tego stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego wnioskodawczyni w toku postępowania odwoławczego nie wykazała żadnych szczególnych kompetencji w porównaniu z pozostałymi pracownikami, w szczególności szerszego zakresu obowiązków, w tym ewentualnych czynności zastępcy właściciela przedsiębiorstwa czy reprezentacyjnych - w związku z czym Sąd nie znalazł podstaw usprawiedliwiających tak duże zróżnicowanie jej wynagrodzenia w spornym okresie w porównaniu z pozostałymi pracownikami wykonującymi tego samego rodzaju czynności.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie powołanych wyżej przepisów oraz na zasadzie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła wnioskodawczyni zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1) Naruszenie prawa procesowego, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy:

- art.6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż ciężar wykazania tego, że ubezpieczona dla pozoru lub z obejściem prawa posiadała większe wynagrodzenie niż wynagrodzenie godziwe - spoczywa na odwołującej w sytuacji, gdy ciężar dowodu spoczywa na organie rentowym, który przyjmował od pracodawcy składkę ubezpieczeniową, co jest okolicznością bezsporną, wywodzi skutki prawne z pozorności, w toku postępowania przedłożono wszystkie wymagane przez organ dokumenty, których prawdziwość nie została podważona,
- art. 232 k.p.c. poprzez niezwrócenie się do Urzędu Pracy w O. o wskazanie, jakie są propozycje pracy i za jakim wynagrodzeniem dla osób o kwalifikacjach ubezpieczonej oraz osób o kwalifikacjach innych pracowników zainteresowanego pracodawcy, a w związku z tym dowolność Sądu w ustalaniu wynagrodzenia godziwego dla odwołującej przy jednoczesnym wskazaniu, że pracownicy pracodawcy odwołującej nie osiągnęli wynagrodzenia minimalnego, wynagrodzenia godziwego dla pracowników, a przez to błędne uznanie, iż wynagrodzeniem godziwym dla skarżącej jest wynagrodzenie minimalne,
- art. 233 k.p.c. poprzez odmowę dania wiary aktom pracowniczym skarżącej i zeznaniom zainteresowanego pracodawcy przy jednoczesnym daniu wiary aktom pracowniczym innych osób zatrudnionych u pracodawcy skarżącej,
- art. 233 § 1 i 2 oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającym na zupełnym pominięciu dla oceny tego czy ubezpieczona pracowała i za jakim wynagrodzeniem faktu, iż: z niekwestionowanych zeznań świadków wynika, iż widzieli świadczenie pracy, pracownicy ze sobą nie rozmawiali, pracownicy nie znali zakresu obowiązków innych osób, pracownicy nie wskazywali, że obowiązki się na siebie nie nakładały, pracownicy nie kwestionowali kierowniczego charakteru stanowiska skarżącej,
- art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że skarżąca ma ponad roczne doświadczenie na stanowisku kierowniczym w przeciwieństwie do innych pracowników przy jednoczesnym przyjęciu, iż okoliczność ta nie wpłynęła na wysokość jej wynagrodzenia i otrzymywania wyższego wynagrodzenia od innych osób, a przez to błędne przyjęcie, że przysługuje jej wynagrodzenie minimalne niższe od innych pracowników,
- art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla sprawy, tj. próby ustalenia wysokości wynagrodzenia godziwego w danej sprawie, pominięcie tego, iż inni pracownicy nie mają wynagrodzenia minimalnego a odwołująca mimo posiadania doświadczenia na stanowisku kierowniczym oraz szerokiego zakresu obowiązków ma wynagrodzenie niższe bo minimalne,

2) naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że ubezpieczona i zainteresowany pracodawca złożyli oświadczenie woli dla pozoru w sytuacji, kiedy nie wykazano, aby strony umowy w chwili zawarcia umowy obejmowały swoim zamiarem dokonanie czynności pozornej, organ rentowy podważył prawdziwość dokumentu prywatnego, jakim jest umowa o pracę,

3) błędy w ustaleniach faktycznych polegające na :

- przyjęciu, że wysokość godziwości wynagrodzenia skarżącej ma być mierzona wynagrodzeniem innych pracowników,
- pominięciu, że wysokość wynagrodzenia wszystkich pracowników zainteresowanego pracodawcy jest do siebie zbliżona mimo różnego zakresu obowiązków i różnego doświadczenia zawodowego, a przez to nie jest top reprezentatywna grupa pracowników „wolnorynkowych”,
- pominięciu okoliczności, że organ rentowy przyjmował świadczenie ubezpieczeniowe od pracodawcy ubezpieczonej i nie negocjował ich wysokości tak długo, jak ubezpieczona nie korzystała ze świadczeń,
- ustaleniu, iż odwołująca posiada wynagrodzenie nadmiernie wysokie w stosunku do innych pracowników zainteresowanego podczas, gdy posiadała ona doświadczenie na stanowisku kierowniczym i zdolności interpersonalne, na których jej pracodawcy zależało,
- ustaleniu, że zeznania odwołującej były ogólnikowe i niewystarczające do ustalenia tego, jakie funkcje pełniła i czym się zajmowała podczas, gdy taka okoliczność ma znaczenie wyłącznie w sprawie o ustalenie, czy pracownik podlegał ubezpieczeniom,
- błędne przyjęcie, iż w każdym zawodzie i branży wymagane jest wykształcenie wyższe i przebyte kursy aby zajmować stanowisko kierownicze w szczególności biorąc pod uwagę zakres obowiązków odwołującej.

Ponadto apelująca zarzuciła błędne ustalenie kosztów zastępstwa procesowego i naruszenie przepisu § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w sytuacji, gdy nie znajduje on zastosowania, bowiem odwołująca nie wskazała wartości przedmiotu sporu, a w orzecznictwie Sądu Najwyższego od 2015 r. wskazuje się na wykładnię celowościową przepisów o kosztach postępowania.

W związku z powyższymi zarzutami apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania .

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od wnioskodawczyni kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

wniesiona apelacja zasługiwała na uwzględnienie, gdyż podniesione w niej zarzuty okazały się trafne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych następuje w oparciu o 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 itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. W związku z powyższym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy

wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) .

Jednoznacznie zatem należy stwierdzić, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

W przedmiotowej sprawie należało skupić się na rozstrzygnięciu, czy zasadnie Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy postąpił prawidłowo, obniżając w zaskarżonej decyzji wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni, od której obliczana jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, do wartości minimalnego wynagrodzenia. Należało zatem ustalić czy postanowienia umowy o pracę z dnia 12 maja 2015 r. zawartej pomiędzy S. C. (pracodawcą) a I. B. (zatrudnioną), na podstawie której wnioskodawczyni za wykonywaną pracę miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 3 916 zł brutto, były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.).

Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia zaproponowanego wnioskodawczyni za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży oraz obsługi klienta oraz projektanta, a ważność zawartej umowy o pracę i fakt jej świadczenia nie zostały przez organ rentowy zakwestionowane. W świetle powyższego oraz faktu, iż pozostali pracownicy otrzymywali wynagrodzenia niższe, ale też mieli inne zakresy obowiązków trudno uznać, ażeby wynagrodzenie przyznane I. B. za świadczoną przez nią pracę było wygórowane i nie było adekwatne do wykonywanych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, iż ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez

pryzmat zasad współzycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje 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, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd Apelacyjny stwierdza, iż nie można zgodzić się z Sądem I instancji, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej I. B. była rażąco wygórowana. Biorąc pod uwagę zakres jej obowiązków, a także to, że umowa o pracę nie została zawarta na krótko przed skorzystaniem ze świadczeń z powodu choroby (21 sierpnia 2015 r.), a następnie macierzyństwa należy uznać, że wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, nie stanowiłoby wynagrodzenia godziwego i adekwatnego do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną. Znamienne jest również to, że wprawdzie po odejściu wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie nie został zatrudniony żaden nowy pracownik, jednakże jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy 3 osoby: S. C., J. M. i S. H. (1).

W ocenie Sądu podstawa wynagrodzenia ubezpieczonej, mogła się kształtować na wyższym poziomie niż innych pracowników, których zakres obowiązków był mniejszy.

Nie znajduje zatem uzasadnienia stanowisko Sądu Okręgowego wskazujące, że znaczna dysproporcja między wysokością wynagrodzenia przyznanego zainteresowanej, a wysokością wynagrodzenia przyznanego innym pracownikom S. C., uzasadnia pogląd nie ekwiwalentności wynagrodzenia. Dysproporcja ta, na gruncie dokonanych ustaleń faktycznych, jest zrozumiała i wynika z charakteru i ilości powierzonych ubezpieczonej obowiązków.

Wskazać należy, iż wprawdzie doświadczenie zawodowe wnioskodawczynie nie było nadmierne, niemniej była ona w przeszłości zatrudniona przez około 1 rok na stanowisku kierownika komisji, a wcześniej na stanowisku sprzedawcy, natomiast zakres powierzonych jej zadań aż tak szerokich kompetencji nie wymagał.

Biorąc pod uwagę zakres obowiązków, nie można uznać, że wynagrodzenie ubezpieczonej było wygórowane, a zatem nie było podstaw do obniżenia podstawy wymiaru składek do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Ustalona bowiem na tym poziomie wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie, jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Przyznanie wnioskodawczynie minimalnej wysokości wynagrodzenia prowadzić mogłoby bowiem do podobnej sytuacji, jak przyznanie wynagrodzenia w wysokości wygórowanej, tj. wynagrodzenie byłoby niegodziwe.

Przyjmując zatem kryterium godziwości, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla I. B. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek S. C., wynosi od miesiąca 3916 zł brutto miesięcznie- zgodnie z postanowieniami umowy o pracę zawartej przez strony.

Konsekwencją powyższego była zmiana zaskarżonego orzeczenia w części dotyczącej kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Okręgowym, których wysokość Sąd ustalił biorąc pod uwagę zawarte w apelacji wnioski i wywody w tym zakresie - na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

SSA Monika Kiwiorska-Pajak SSA Robert Kuczyński SSO del. Artur Tomanek

R.S.