

Sygn. akt III AUa 434/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSA Maria Pietkun

Sędziowie: SSA Barbara Ciuraszkiewicz

SSA Ireneusz Lejczak (spr.)

Protokolant: Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku M. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N.

przy udziale (...) sp. z o.o. w N.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji M. T.

od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 października 2017 r. sygn. akt IX U 1229/16

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. z dnia 11 lipca 2016 r. w ten sposób, iż określa podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne M. T. u płatnika składek (...) sp. z o.o. w N. na kwotę 3500 zł od 15 września 2015 r.,

II. oddala dalej idącą apelację,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz wnioskodawczyni kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

./.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lipca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. ustalił, że podstawa wymiaru składek z tytułu ubezpieczeń społecznych M. T. jako pracownika u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od dnia 15 września 2015 r. wynosi 2.000 zł brutto.

Wskutek zaskarżenia tej decyzji przez wnioskodawczynię, sprawę rozpoznał Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który wyrokiem z dnia 30 października 2017 r. (sygn. akt IX U 1229/16) oddalił jej odwołanie i zasądził od odwołującej się na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w N., figuruje w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...). Organem uprawnionym do reprezentowania spółki jest zarząd, którego członkiem i zarazem prezesem jest A. W.. Spółka została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 23 kwietnia 2013 r. Zgodnie z zaświadczeniem REGON rodzaj przeważającej działalności spółki to realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków. Spółka z o. o. jest wyłącznie podwykonawcą dużych firm m.in. (...), (...), (...), wykonuje konstrukcje żelbetowe na prowadzonych budowach.

(...) Sp. z o.o. zajmuje się m.in. realizacją projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, mostów, dróg i autostrad. Budowy prowadzone są na terenie kraju. W spornym okresie w S. /zamek/ i w P. /biurowiec/. Rekrutacje pracowników do spółki poprzedzają ogłoszenia umieszczane w Internecie, biurze pracy w N. lub na terenie prowadzonej budowy. Warunki zatrudnienia M. T. ustalał prezes spółki. Dokumenty dotyczące jej zatrudnienia przygotowała R. S.. Podpisanie wszystkich dokumentów miało miejsce na budowie w S.. M. T. zatrudniona została na stanowisku kierownika budowy do rozpoczętej budowy na zamku w S..

Firma (...) była firmą podwykonawczą i w S. wykonywała pracę na rzecz firmy (...).

W okresie zatrudnienia M. T. w spółce do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego zgłoszonych było ogółem 15 pracowników na stanowisku pracowników ogólnobudowlanych z wynagrodzeniem 1.750.00 zł - 7 pracowników, z wynagrodzeniem 2.000.00 zł - 3 pracowników, z wynagrodzeniem 3.000,00 zł - 1 pracownik, na stanowisku inżynier budowy z wynagrodzeniem 2.000.00 zł - 2 pracowników, na stanowisku dyrektora ds. projektów strategicznych z wynagrodzeniem 4.000,00 zł - 1 pracownik oraz na stanowisku kierownik budowy z wynagrodzeniem 8.500,00 zł - 1 pracownik, tj. M. T..

M. T. przedłożyła uprawnienia budowlane do projektowania bez ograniczeń w specjalności konstrukcyjno-budowlanej. Posiada ona uprawnienia projektowe, nie posiada wykonawczych.

Wnioskodawczyni nie otrzymała pisemnego zakresu czynności. Zakres obowiązków został przekazany ustnie. Praca miała być wykonywana od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00 na budowie w S. pod P., gdzie znajduje się kontener biurowo-socjalny, w którym jest telefon, biurko do pracy oraz komputer przenośny, z którego wnioskodawczyni korzystała podczas wykonywania swoich obowiązków.

W dniu 15.09.2015 r. A. W., działając w imieniu spółki (...) Sp. z o.o. zawarł z M. T. umowę o pracę na czas nieokreślony. Jej pracę nadzorował T. P..

W treści umowy określono: rodzaj umówionej pracy (kierownik budowy), miejsce wykonywania pracy: budowy prowadzone przez pracodawcę na terenie woj. (...), wymiar czasu pracy (pełny etat), wynagrodzenie zasadnicze (8.500.00 zł brutto), termin rozpoczęcia pracy (15.09.2015 r.).

Wnioskodawczyni na stałe zamieszkuje we W., zaś na okres budowy zajmowała mieszkanie prezesa spółki A. W., które zostało zakupione w celu zapewnienia pobytu pracownikom z innych miast.

M. T. w okresie od 25.11.2015 r. do 29.03.2016 r. była niezdolna do pracy w związku z chorobą, natomiast od dnia 30.03.2016 r. przebywa na urlopie macierzyńskim.

W trakcie zwolnienia chorobowego wnioskodawczyni prace na budowie w S. przejął Z. Z. (1). Budowa w S. pod P. została zakończona i rozliczona 30.03.2016 r.

Z akt kontrolnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika, że w umowie nr (...) zawartej w dniu 10 września 2015 r. w § 6 (przejęcie placu budowy) zapisano: „Zamawiający udostępni Wykonawcy plac budowy w dniu 7 października 2015 r. co zostanie potwierdzone obustronnym podpisaniem protokołu przejęcia placu budowy z zastrzeżeniem, że Zamawiający może przekazać części placu budowy w terminie późniejszym...” Na dzień 15.09.2015 r. w spółce (...) zatrudniony był tylko jeden pracownik ogólnobudowlany. Trzej pracownicy zostali zatrudnieni 22.09.2015r, kolejnych pięciu pracowników 06.10.2015r, a dwaj pozostali pracownicy ogólnobudowlani zostali zatrudnieni 26.10.2015 r.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności powołał się na art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1-2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 13, art. 78 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, art. 58, 353¹ k.c.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, bezspornym w sprawie jest, że wnioskodawczyni została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w N. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 15 września 2015 r. Przedmiotem sporu było zaś ustalenie, czy określone i realizowane wynagrodzenie wnioskodawczyni nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, jak również okoliczność, czy tak określone wynagrodzenie nie przewyższało wkładu pracy.

Sąd Okręgowy, wskazując w pierwszej kolejności na fakt, że odwołująca się podjęła zatrudnienie u płatnika składek w dniu 15 września 2015 r., w dniu zaś rozpoczęcia zatrudnienia nie posiadała zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego zdolność do wykonywania pracy na stanowisku kierownika budowy, oraz okoliczność, że z zakresu uprawnień budowlanych do projektowania bez ograniczeń w specjalności konstrukcyjno-budowlanej nie wynika, aby ubezpieczona była upoważniona do kierowania budową, wywiódł, że ustalone w umowie wynagrodzenie było nieodpowiednie do jej kompetencji oraz nieadekwatne do zajmowanego stanowiska. W związku ze zwolnieniem chorobowym M. T., na jej miejsce nie została zatrudniona żadna osoba. Obowiązki wnioskodawczyni przejął Z. Z. (1), który osiągał wynagrodzenie czterokrotnie niższe niż ubezpieczona i mimo przejęcia jej obowiązków jego wynagrodzenie nie wzrosło. Także wynagrodzenia pozostałych pracowników znacznie odbiegały od wynagrodzenia wnioskodawczyni, która była jedynym pracownikiem osiągającym wynagrodzenie w kwocie 8.500,00 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego wynagrodzenie zasadnicze wnioskodawczyni w wysokości 8.500,00 zł brutto miesięcznie jest nieodpowiednie, niewłaściwe i nieadekwatne w stosunku do zakresu obowiązków, wynikających z umowy o pracę. Podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni, będącej pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. W ocenie tego Sądu działanie wnioskodawczyni i płatnika składek podyktowane było zamiarem uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w związku z niezdolnością do pracy wnioskodawczyni od dnia 25 listopada 2015 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności pozwalają na uznanie, iż umowa o pracę z dnia 15 września 2015 r., w oparciu o art. 58 § 3 k.c. w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia, była nieważna.

W konsekwencji rozważania te uzasadniały, iż wydana przez organ rentowy decyzja ustalająca podstawę wymiaru składek ubezpieczonej w kwocie 2.000 zł brutto jest prawidłowa, zaś odwołanie wnioskodawczyni bezzasadne, o czym Sąd Okręgowy orzekł, oddalając je na zasadzie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Orzeczenie o kosztach Sąd Okręgowy oparł na przepisach art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła wnioskodawczyni, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając Sądowi Okręgowemu:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającym na błędnym uznaniu, że powódka nie posiadała odpowiednich uprawnień do zajmowanego stanowiska tj. kierownika budowy w sytuacji, gdy z zeznań świadka A. W., akt osobowych powódki oraz umowy z dnia 10 września 2015 r. wynika, że powódka spełniała wszystkie stawiane jej wymogi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że wynagrodzenie w kwocie 8.500,00 zł miało na celu jedynie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne i sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego przyjęcie, iż z dokumentu w postaci orzeczenia lekarskiego z dnia 29.09.2015 r. wynika, że powódka nie mogła zostać dopuszczona do pracy przez pracodawcę z dniem zawarcia stosunku pracy, a dopiero po upływie 14 dni od dnia zawarcia umowy o pracę z uwagi na brak wystawienia we wcześniejszym terminie zaświadczenia lekarskiego w sytuacji, gdy powódka świadczyła pracę począwszy od dnia zawarcia umowy tj. z dniem 15.09.2015 r., do którego to ustalenia doszedł także Sąd I instancji, który w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazywał, że „całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału prowadzi do wniosku, iż wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz płatnika składek (...) bezsporne, że powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika budowy (...) pracę podjęła w dniu 15 września 2015 r. W tym zakresie stanowisko Sądu I instancji jest także wewnętrznie sprzeczne z jednej strony Sąd I instancji wskazuje, iż w momencie zawarcia umowy pracodawca nie mógł dopuścić do pracy i zdaje się sugerować, że z uwagi na obowiązek wykonywania pracy powyżej 3 m., praca taka nie mogła być przez nią wykonywana (notabene Sąd I instancji nie dokonuje żadnych ustaleń w tym zakresie), z drugiej strony potwierdza, iż w tym okresie świadczenie pracy przez powódkę, a co za tym wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej i wkracza w obszar często zawodnych wnioskowań niededukcyjnych o charakterze retorycznym, co sprawia, że sama zaś przeprowadzona przez sąd ocena dowodów tylko z tego względu może być skutecznie podważona (por. wyr. SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, Legalis; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110);

c) art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów poprzez sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym uznanie, że wynagrodzenie w kwocie 8.500,00 zł z tytułu pracy powódki stanowi wynagrodzenie rażąco niewspółmierne w stosunku do udokumentowanych dowodów i nie może zostać uznane za właściwe, bez powołania dowodów, które o takiej okoliczności miałyby świadczyć i gdy otrzymywane przez nią wynagrodzenie - w świetle dowodów zgromadzonych w sprawie - było adekwatne do powierzonych zakresu obowiązków, posiadanych umiejętności i kwalifikacji, zaś przyjęte przez Sąd I instancji wynagrodzenie na poziomie 2.000,00 zł brutto dla osoby, która:

- w 2008 r. ukończyła Politechnikę (...) z tytułem zawodowym magister inżynier na kierunku budownictwo;
- posiadającej olbrzymie doświadczenie zawodowe w związku z pracą na stanowiskach: asystenta projektanta (siedem miesięcy), inżyniera budowy (przeszło dwa lata), kierownika biura projektowego (cztery lata), właściciela firmy zajmującej się projektowaniem (od czerwca 2013 r.);
- posiada uprawnienia budowlane w specjalności konstrukcyjno- budowlanej,

d) art. 224 § 1 i art. 232 zd. 2 k.p.c. poprzez brak dopuszczenia dowodu z zeznań świadków tj. pracowników zatrudnionych u pracodawcy powódki na budowie zamku w S. w czasie świadczenia przez powódkę pracy na okoliczność zakresu obowiązków powódki, jakości i ilości świadczonej przez nią pracy, mimo że w świetle ustalonych okoliczności faktycznych konieczność przeprowadzenia tego dowodu była oczywista z punktu widzenia wyjaśnienia sprawy, a powódka działała bez profesjonalnego pełnomocnika;

e) art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i oddalenie odwołania pomimo tego, że w sprawie zachodzą podstawy do zmiany zaskarżonej decyzji;

a) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa, tj. w zakresie art. 58 k.c. poprzez brak wskazania, czy chodzi o § 1, czy też § 2 ww. artykułu.

2) naruszenie prawa materialnego:

a) art. 58 i 60 k.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 300 k.p. - poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że umowa o pracę z dnia 15.09.2015 r. w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia od dnia jej zawarcia była nieważna i przyjęcie, że była ona sprzeczna z ustawą i zasadami współzycia społecznego, a ustalenie wynagrodzenia za pracę w kwocie 8.500,00 zł brutto miało na celu wyłącznie wyłudzenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, podczas gdy na mocy zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy doszło do ustalenia wysokości wynagrodzenia w ww. kwocie, a czynność ta była zgodna z prawem i nie miała na celu wyłudzenia świadczeń chorobowych z ubezpieczenia społecznego, nie była więc także czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego;

b) art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię zawartej przez strony umowę o pracę i nieuwzględniające, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, a co za tym idzie aprioryczne przyjęcie, że pod pojęciem stanowiska pracy powódki „kierownik budowy” należy rozumieć kierownika budowy w rozumieniu przepisu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 7 lipca 1997 r. Prawa budowlanego, w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy, prowadzonych pomiędzy stronami negocjacji, zakresu powierzonych powódce obowiązków wynikało, że w ramach powierzonego jej stanowiska kierownika budowy jej świadczenie miało polegać na pełnieniu samodzielnych funkcji technicznych, w ramach którego miała ona usprawniać i nadzorować cały proces innowacyjnej budowy, a sama powódka, która posiadała uprawnienia budowlane do projektowania bez ograniczeń w specjalności konstrukcyjno-budowlanej i wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu procesów inwestycyjnych była osobą odpowiednią do zajęcia tak zdefiniowanego przez strony stanowiska;

c) art. 22 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię w zakresie jakim ocena zaistnienia stosunku pracy odbywa się w oderwaniu od ustawowych kryteriów, przy uwzględnieniu jedynie fiskalnych interesów organu, podczas gdy w orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że jednym wzorcem normatywnej oceny stosunku zatrudnienia, również dla celów ubezpieczeń społecznych, jest art. 22 § 1 k.p.

Apelująca wniosła również o dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania M. P. na okoliczność, że płatnik-pracodawca zatrudnił na umowę o pracę innego pracownika z wynagrodzeniem wyższym, aniżeli minimalne oraz na okoliczności zakresu obowiązków nowego pracownika.

Wskazując na powyższe, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji poprzez uwzględnienie jej odwołania w całości oraz zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylene zaskarżonego wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja wnioskodawczyni zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy, jak też zastosował właściwe przepisy prawne, jednakże dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia M. T., wobec czego zarzuty podniesione w apelacji dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego, jak i przepisów postępowania okazały się zasadne.

Tytułem wstępu należy podnieść, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.:Dz.U.2016.963 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają z zastrzeżeniem art.

8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Stosownie do treści art. 11 ust. 1 powyższej ustawy pracownicy podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a z mocy art. 12 ust. 1 obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Należy podkreślić, że podstawą wymiaru składki z tytułu zatrudnienia pracowniczego jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Tak więc dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości.

Trzeba też przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, Lex nr 509047). Autonomia stron umowy o pracę 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, 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. 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 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.

W związku z powyższym 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. Jak to wskazał Sąd Okręgowy godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że wynagrodzenie, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalane ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Ocena godziwości wynagrodzenia za pracę wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Okoliczności rozpoznawanej sprawy nie uprawniały jednak organu rentowego do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w N. i zredukowania tej podstawy do kwoty wynagrodzenia minimalnego.

Wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni, ustalona na 8.500 zł brutto, od którego jako pochodna powstaje podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, wyznaczała przedmiot sporu w warstwie faktycznej i prawnej. W stanie faktycznym kluczowe było ustalenie, czy przyznane wnioskodawczyni wynagrodzenie nie sprzeciwiało się celowi tej umowy i nie prowadziło tylko do uzyskania większych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na tym koncentrowało się postępowanie dowodowe oraz ustalenia stanu faktycznego.

Zgodnie z art. 6 k.c. to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodu, że strony, poprzez ukształtowanie wysokiego wynagrodzenia umowy o pracę, zmierzały do obejścia prawa. Sąd pierwszej instancji umożliwił stronom wskazanie dowodów, z których wywodziły skutki prawne. ZUS, w toku postępowania kontrolnego, zgromadził pochodzący od płatnika składek materiał dowodowy w postaci dokumentów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej oraz sytuacji finansowej firmy płatnika składek, będącego jej pracodawcą, a następnie przesłuchał strony. Na tej podstawie Zakład wyprowadził zarzut przyjęcia w umowie o pracę zawyżonego wynagrodzenia w celu osiągnięcia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Należy przyjąć, że organ rentowy nie udowodnił ww. okoliczności, gdyż nie wykazał właściwe żadnej inicjatywy dowodowej we wskazanym zakresie, podnosząc, że ustalone wynagrodzenie w wysokości 8.500 zł naruszało obowiązujące przepisy prawa, bowiem stosownie do art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, ustalonego tak by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość pracy i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. Wnioskodawczyni wykazała natomiast zarówno dokumentami, jak i korespondującymi ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym, własnymi wyjaśnieniami i zeznaniami świadków, że wynagrodzenie było wypłacane w umówionej wysokości do momentu powstania jej niezdolności do pracy w związku z ciążą.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczność zamiaru nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, prawidłowość umowy z punktu widzenia formalnego, zgłoszenie zainteresowanej do ubezpieczenia i przeszkolenie w zakresie przepisów bhp oraz przedłożenie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, a następnie faktyczne wykonywanie umówionych obowiązków przez niego obowiązków od 15 września 2015 r. do 24 listopada 2015 r. nie budzi wątpliwości.

Po pierwsze, przy ocenie spornej umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę należało mieć na względzie nie tylko zakres obowiązków przypisanych nazwie zajmowanego przez ubezpieczoną stanowiska, zakres i sposób realizacji rzeczywistych obowiązków pracowniczych odwołującej tj. rodzaj świadczonej pracy, ale przede wszystkim realność wykreowanego stanowiska i potrzebę jego obsadzenia. Umknęło bowiem uwadze skarżącej, że stanowisko kierownika budowy, przynależne odwołującej w oparciu o zawartą umowę o pracę z 15 września 2015 r. nie było w okolicznościach niniejszej sprawy realne z uwagi na pozycję płatnika składek w procesie budowlanym, występującym jako podwykonawca robót budowlanych na budowie w S.. Niezaprzeczalnie stanowisko takie przypisane jest dla pracowników występujących z ramienia Generalnego Wykonawcy, którym była spółka (...), lecz brak jest jakichkolwiek podstaw, tym bardziej racjonalnego uzasadnienia dla uznania, aby podwykonawca płatnik składek spółka (...) Sp. z o.o. wykazał potrzebę utworzenia takiego stanowiska. Zdaniem Sądu Apelacyjnego stanowisko kierownika budowy zostało przez płatnika wykreowane w sposób abstrakcyjny, oderwany od realnych potrzeb dla jego obsadzenia. Bezspornie stanowisko takie wiąże się ze sporym zakresem odpowiedzialności, odpowiednimi kwalifikacjami oraz uprawnieniami, lecz może być przypisane wyłącznie głównemu wykonawcy, który sprawuje bezpośredni nadzór i kontrolę nad procesem budowlanym, w tym też nad pracą dalszych wykonawców. Niewątpliwie też ubezpieczona M. T. w ramach zawartej umowy pracowniczej pełniła funkcje techniczne na budowie, nadzorowała zakres prac przydzielony podwykonawcy (wyjaśnienia M. T., protokół rozprawy z dnia 24 sierpnia 2017 r., k.99 v.), jednak w żadnym razie zakres tych obowiązków nie odpowiada kompetencjom kierownika budowy, do których to prac nota bene nie posiadał odpowiednich uprawnień. Bowiern jak wskazała sama ubezpieczona, wprawdzie posiada ona uprawnienia projektowe (uprawnienia budowlane do projektowania bez ograniczeń w specjalności

konstrukcyjno-budowlanej na podstawie decyzji z dnia 30.12.2013 r. (...) Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa w R.), to nie posiada uprawnień wykonawczych zgodnie z art. 13 ust. 1 i 4 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz.U.2016, poz.290 z póź.zm.). Już choćby z tej przyczyny nie sposób przypisać ubezpieczonej stanowiska kierownika budowy.

Po wtóre, ani odwołująca się, ani płatnika składek nie wykazali, aby zaistniały racjonalne przesłanki do zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku kierowniczym w sytuacji, gdy ubezpieczona nie posiadała jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku, a jedynie posiadała odpowiednią wiedzę i przygotowanie teoretyczne. Racjonalny pracodawca, przyjmując na takie stanowisko nowego pracownika, nie przyznaje mu na początku zatrudnienia wygórowanego wynagrodzenia w kwocie 8.500 zł brutto, które uzasadnione byłoby – abstrahując już od faktu, że stanowisko to nie mogło być wykreowane przez spółkę podwykonawczą na placu budowy – po wykazaniu odpowiedniego okresu pracy, ewentualnie posiadaniu przez nowozatrudnionego pracownika wieloletniego doświadczenia na porównywalnym stanowisku. Tych wymogów ubezpieczona nie spełniała.

Także sytuacja ekonomiczna płatnika składek nie uzasadniała przyznania ubezpieczonej wynagrodzenia w spornej kwocie. Wykazana na etapie postępowania kontrolnego przed organem rentowym kondycja (...) Sp. z o.o. nie pozwalała na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem w wysokości 8.500 zł brutto. Z przedłożonych dokumentów wynika bowiem, że płatnik osiągnął w spornym 2015 r. dochód w wysokości 64.631,71 zł, z kolei koszty zatrudnienia pracownika z kwestionowanym w niniejszym postępowaniu wynagrodzeniem 8.500 zł miesięcznie, w skali całego roku, znacznie przekroczyłyby zdolności płatnicze pracodawcy, bowiem wyniosłyby ok. 123.022,20 zł.

Ponadto istotne pozostaje, że w związku z nieobecnością ubezpieczonej wywołaną zwolnieniem chorobowym po dniu 25 listopada 2015 r., na jej miejsce nie została zatrudniona żadna nowa osoba o porównywalnych kwalifikacjach. W ślad za zeznaniami złożonymi przez przedstawiciela płatnika składek oraz T. P. należało wywieść, że obowiązki M. T. przejął Z. Z. (2), który z tego tytułu otrzymywał nadal wynagrodzenie ponad czterokrotnie niższe, od wynagrodzenia ubezpieczonej.

Oceniając łączącą strony umowę o pracę z 15 września 2015 r. w zakresie ustalonego wynagrodzenia Sąd I instancji całkowicie pominął okoliczności związane z jej zawarciem. Przede wszystkim podkreślić należy, iż w chwili zawarcia umowy o pracę M. T. była w ciąży, a z ustaleń poczynionych w sprawie, w tym daty jej porodu, wynika niewątpliwie, iż wiedziała o tym fakcie, bowiem była w 3 miesiącu ciąży. Oczywiście stan ciąży nie jest przeszkodą w podjęciu zatrudnienia i ta okoliczność nie była przez organ rentowy kwestionowana. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie podważał faktu wykonywania przez skarżącą obowiązków wynikających z zawartej przez strony umowy o pracę. Spór ograniczał się do wysokości wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, które organ rentowy uznał za rażąco wysokie, nieadekwatne do zajmowanego stanowiska i zmierzające do uzyskania niewspółmiernych, w stosunku do dwumiesięcznego okresu opłacania składek, korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników z tego systemu.

W tych okolicznościach ustalone skarżącej w umowie o pracę wynagrodzenie wynoszące 8.500 zł jawi się jako rażąco wygórowane i nieadekwatne do powierzonych jej obowiązków, których wykonywanie niewątpliwie łączyło się z czynnościami technicznymi, związanymi z obsługą budowy, jednak nie w zakresie, pozwalającym przypisać jej kompetencje kierownika budowy. Jak wynika z dotychczasowego przebiegu zatrudnienia M. T. nie posiadała ona doświadczenia w pracy na zajmowanym stanowisku, a jej wynagrodzenie znacząco odbiegało od wynagrodzeń innych pracowników. Przedstawione okoliczności pozwalają uznać, że działania stron stosunku pracy były wprost nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a to jest niewątpliwie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W sytuacji, gdy skarżąca w chwili zawierania umowy o pracę była w ciąży, wiadomym było, że wykonywanie obowiązków pracowniczych będzie krótkotrwałe. Od 25 listopada 2015 r., a więc po 2 miesiącach pracy ubezpieczona była niezdolna do pracy do dnia porodu.

Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania

ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Oznacza to korzystanie ze swoich praw w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Apelacyjny podzielił zatem stanowisko co do zasady Sądu I instancji, że wysokość wynagrodzenia ustalonego w spornej umowie o pracę z 15 września 2015 r. przyjęta za podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) jako rażąco wygórowane.

Zdaniem jednak Sądu Apelacyjnego, w realiach niniejszej sprawy najbardziej adekwatną kwotą wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek) jest kwota 3.500 zł brutto miesięcznie, a nie jak to przyjął organ rentowy w zaskarżonej decyzji 2.000 zł. Wprawdzie z wyjaśnień organu rentowego nie wynika, na jakich podstawach organ przyjął wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie minimalnego wynagrodzenia, to w sprawie uzasadnione jest przyjęcie w decyzji kwoty wynagrodzenia pozostającego w odniesieniu do wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych przez płatnika. Zdaniem Sądu odpowiednie dla ubezpieczonej jest wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu pracownika o zakresie obowiązków i zadań zbliżonych do zakresu obowiązków skarżącej. Skoro M. T. wykonywała obowiązki związane z techniczną obsługą placu budowy oraz prace związane z jej uprawnieniami do projektowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej, to zakres ten odpowiadał stanowisku inżyniera budowy – co ubezpieczona potwierdziła wprost na rozprawie przed Sądem Apelacyjnym w dniu 4 lipca 2018 r. – wobec którego to ubezpieczona wykonywała obowiązki przełożonego. Z kolei zwierzchnik pracowników zatrudnionych u płatnika na stanowisku dyrektora do spraw projektów strategicznych uzyskiwał u płatnika składek przychód w wysokości 4.000 zł brutto.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny uznał, że kwota 3.500 zł jest kwotą adekwatną przy uwzględnianiu zakresu obowiązków, doświadczenia zawodowego i kwalifikacji wnioskodawczyni oraz w odniesieniu do wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych przez zainteresowaną spółkę za minimalnym wynagrodzeniem.

Z tych powodów Sąd Apelacyjny, dzieląc zarzuty apelacji co do zaniżonego wynagrodzenia wnioskodawcy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego, jak i poprzedzającą go decyzję, w sposób opisany w punkcie I, oddalając w pozostałej części apelację wnioskodawczyni, tj. ponad kwotę 4.500 zł podstawy wymiaru składki, na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł w pkt. III wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSA Barbara Ciuraszkiewicz SSA Maria Pietkun SSA Ireneusz Lejczak

AdSz