

Sygn. akt III AUa 1860/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2014 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach** III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Antonina Grymel (spr.)
Sędziowie	SSA Gabriela Pietrzyk - Cyrbus SSA Lena Jachimowska
Protokolant	Ewa Bury

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2014r. w Katowicach

sprawy z odwołania K. T. (K. T. )

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale zainteresowanej A. K.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonej K. T.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Częstochowie z dnia 7 maja 2013r. sygn. akt IV U 2036/12

**1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzając go decyzję organu rentowego w ten sposób, że stwierdza, iż od dnia 12 marca 2012r. miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. T. z tytułu zatrudnienia przez A. K. stanowi kwota wynagrodzenia wynosząca 2.500 zł (dwa tysiące pięćset złotych) brutto określona umową o pracę,**

**2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na rzecz ubezpieczonej K. T. kwotę 210 zł (dwieście dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

/-/SSA G.Pietrzyk-Cyrbus /-/SSA A.Grymel /-/ SSA L.Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt III AUa 1860/13**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 września 2012r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że od dnia 12 marca 2012r. miesięczna podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. T. z tytułu zatrudnienia przez A. K. stanowi kwota równa wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i ustalił

za miesiące od marca do maja 2012r. dla K. T. jako osoby ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia przez A. K. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych obliczone przy uwzględnieniu minimalnego wynagrodzenia oraz zobowiązał A. K. jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do sporządzenia korygujących dokumentów rozliczeniowych za K. T. za okres objęty decyzją.

W uzasadnieniu wskazano, iż na podstawie zgromadzonego materiału uznać należy, iż ustalenie dla K. T. tak korzystnych warunków wynagrodzenia,

tj. w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie, przy jednoczesnym krótkotrwałym wykonywaniu pracy na podstawie zawartej umowy przed powstaniem niezdolności do pracy, miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy i macierzyństwa.

W odwołaniu od powyższej decyzji K. T. domagała się jej uchylecia w całości i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podnosząc, iż posiadała odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy w związku z ukończeniem w lipcu 2011r. Akademii (...) o specjalności nauczanie

i wychowanie przedszkolne. W związku z zawartą umową o pracę, przewidującą wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł brutto, świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach 10.00 - 18.00. Zaznaczyła także, iż oceny przydatności pracownika do określonej pracy dokonuje pracodawca podkreślając nadto, iż wykonywała swoje obowiązki zgodnie z umową, legitymując się wysokimi kwalifikacjami do pracy z dziećmi, wynikającymi z kierunkowego wykształcenia. Stwierdziła również, iż kondycja finansowa pracodawcy pozostawała poza kręgiem jej zainteresowania jako pracownika, zaś organ rentowy wkroczył w nie swoje kompetencje w nieuprawniony sposób naruszając zasadę swobody umów, w żaden sposób nie uzasadniając przyjęcia kwoty minimalnego wynagrodzenia, jako odpowiedniej dla niej z tytułu wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz A. K..

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, powołując się na okoliczności przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Zainteresowana A. K. poparła odwołanie K. T..

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 7 maja 2013r. oddalił odwołanie.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż A. K. od 16 sierpnia 2011r. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie wesołych miasteczek i parków rozrywki pod firmą "Klub (...)" przy ul. (...) w C., który czynny był codziennie od poniedziałku do niedzieli w godzinach 10.00 – 20.00.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika także, iż K. T. w dniu 14 lipca 2011r. ukończyła Akademię im. (...) w C. na kierunku pedagogika o specjalności nauczanie początkowe i wychowanie przedszkolne. Po ukończeniu studiów była zarejestrowana jako osoba bezrobotna.

W dniu 12 marca 2012r. A. K. zawarła z K. T. umowę o pracę na czas określony od 12 marca 2012r. do 31 marca 2015r. na stanowisku animatora zabaw dla dzieci w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie ustalono wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.500 zł brutto, wskazując także na dobową normę czasu pracy w wymiarze 8 godzin i tygodniową wynoszącą 40 godzin. Zgodnie z zakresem czynności do

obowiązków odwołującej należała kompleksowa opieka nad dziećmi, organizowanie gier, zabaw, konkursów dla dzieci oraz organizacja przyjęć okolicznościowych dla dzieci. Podejmując zatrudnienie odwołująca była w drugim miesiącu ciąży. Potwierdziła na liście obecności swoją obecność w pracy od 12 marca 2012r. do 15 maja 2012r. w dniach pracy w godzinach od 10.00 do 18.00., chociaż faktycznie nie wykonywała pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Za przepracowaną część marca 2012r. potwierdziła odbiór wynagrodzenia w wysokości 1.254,48 zł netto. Z kolei za kwiecień i maj 2012r. potwierdziła odbiór wynagrodzenia w kwocie po 1.808,10 zł netto, z tym, że za maj 2012r. powyższa kwota obejmowała również wynagrodzenie chorobowe. Od 16 maja 2012r. odwołująca przebywała na zwolnieniu chorobowym związanym ze stanem ciąży. Pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie chorobowe do 17 czerwca 2012r. Dziecko urodziła w dniu 19 września 2012r., po czym korzystała z urlopu macierzyńskiego.

Za 2011r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej A. K. wykazała stratę w kwocie 47.052,26 zł. Także za pierwsze półrocze 2012r. działalność ta przyniosła stratę wynoszącą 22.889,41 zł.

W okresie zatrudnienia odwołującej nie doszło do zwiększenia sprzedaży usług, które w marcu 2012r. spadły o ponad 1.600 zł w stosunku do poprzedniego miesiąca. W marcu i kwietniu 2012r. wartość sprzedaży kształtowała się na poziomie 7.696,39 zł i 7.896,19 zł, zaś w maju 2012r. spadła do 6.017,27 zł, by w czerwcu 2012r. - gdy odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim - wzrosnąć do 7.646,40 zł. We wrześniu 2012r. zainteresowana sprzedała wyposażenie " Klubu (...)", na nabywcę którego przeszła umowa najmu lokalu.

Sąd Okręgowy podał nadto, iż od początku maja 2012r. pracę dla A. K. wykonywała na podstawie umowy o staż B. Ż., która informację o poszukiwaniu pracownika znalazła w internecie. Po uzgodnieniu warunków zatrudnienia zainteresowana wystąpiła do Urzędu Pracy o skierowanie B. Ż. na staż. W początkowym okresie jej zatrudnienia - na początku maja 2012r. pracodawczyni zaznajamiała ją z zakresem obowiązków i sposobem ich wykonywania. Co do zasady B. Ż. pracowała w godzinach 10.00 - 18.00, zaś popołudniami do Klubu przychodziła zainteresowana. Jeśli nie były organizowane urodziny lub przyjęcia dla dzieci, w Klubie pozostawała tylko jedna osoba do opieki - B. Ż.. Odwołująca przychodziła do Klubu jedynie do pomocy, popołudniami i tylko wówczas, gdy były organizowane przyjęcia dla dzieci.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd I instancji uznał, iż odwołanie jest nieuzasadnione.

Wskazał, iż zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. nr 205, poz. 1585 ze zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Przychodem są natomiast przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy (art. 4 pkt 9 cytowanej ustawy).

W myśl z kolei art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2010r. nr 51, poz. 307 ze zm.) przychodami, z zastrzeżeniem art. 14-15, art. 17 ust. 1 pkt 6, 9 i 10 w zakresie realizacji praw wynikających z pochodnych instrumentów finansowych, art. 19 i art. 20 ust. 3, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Sąd I instancji podniósł także, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, iż zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

W niniejszej sprawie organ rentowy uznał, iż zawyżenie podstawy wymiaru składek jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i w tym zakresie umowa o pracę jest nieważna - art. 58 § 2 k.p.

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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 192).

W niniejszej sprawie odwołująca, będąc w ciąży, w dniu 12 marca 2012r. zawarła umowę o pracę. Po okresie niespełna dwóch miesięcy pracy zaczęła korzystać z wynagrodzenia chorobowego.

Biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w ocenie Sądu I instancji ustalenie wynagrodzenia w takiej wysokości nie znajdowało żadnego racjonalnego uzasadnienia. Przede wszystkim zwraca uwagę fakt, iż chociaż odwołująca pozostawała zarejestrowana jako osoba bezrobotna, nie doszło do nawiązania współpracy w ramach stażu z Urzędem Pracy, tym bardziej, że w przypadku innej pracownicy z propozycją zatrudnienia w ramach stażu wyszła sama zainteresowana. Staż ten nie jest przy tym finansowany ze środków pracodawcy, co winno mieć znacznie dla A. K., której firma od początku istnienia aż do sprzedaży przynosiła znaczne straty. Ostatecznie zainteresowana cztery miesiące po przejściu odwołującej na zwolnienie chorobowe sprzedała wyposażenie " Klubu (...)".

Biorąc pod uwagę treść zeznań przesłuchanych świadków, a także zeznań odwołującej Sąd Okręgowy uznał nadto, iż brak jest podstaw do przyjęcia, że K. T. w okresie od 2 do 15 maja 2012r. wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Istotna sprzeczność zeznań co do pracy w maju 2012r. podważyła wiarygodność prowadzonej dokumentacji oraz zeznań stron, również co do wcześniejszego okresu. Wprawdzie z list obecności niewątpliwie wynikało, iż odwołująca była obecna w pracy przez 8 godzin codziennie od poniedziałku do piątku, aż do zwolnienia lekarskiego, na co wskazuje również wypłacone wynagrodzenie za ten miesiąc w pełnej wysokości, a nadto także strony pierwotnie twierdziły, że praca w całym okresie odbywała się w pełnym wymiarze czasu pracy. W toku procesu odwołująca jednak swoje zeznania dostosowała do wynikłej sytuacji procesowej. W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwały one na wiarę, albowiem wynikały raczej z taktyki procesowej, niż z chęci przedstawienia rzeczywistego stanu rzeczy. Przyjmując w konsekwencji, iż odwołująca nie wykonywała pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, Sąd I instancji stwierdził, iż wypłacanie jej z tego tytułu wynagrodzenia w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie było znacznie zawyżone. Istotny był przy tym czas, w jakim doszło do nawiązania umowy o pracę, tj. w drugim miesiącu ciąży odwołującej, kiedy niewątpliwie możliwość skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku macierzyńskiego, czy też wcześniej pełnego zasiłku chorobowego staje się dużo bardziej realna.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przedmiotowa umowa o pracę w zakresie ustalonego wynagrodzenia była również sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, o czym świadczą wyżej wskazane okoliczności, w jakich doszło do jej zawarcia (niewykonywanie pracy w pełnym wymiarze, wykonywanie tylko niektórych obowiązków, zawarcie jej w okresie ciąży ubezpieczonej, brak dochodów na pokrycie wydatków związanych z tak wysokim wynagrodzeniem). Tym samym omawiana umowa w zakresie wskazanego wynagrodzenia nie może odnosić skutku na gruncie ubezpieczeń społecznych, a przez to świadczeń w nich przewidzianych, wobec czego organ rentowy zasadnie obniżył podstawę wymiaru składek do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mimo bowiem, że odwołująca była wykształcona w kierunku, w którym wykonywała pracę, należy mieć na uwadze, iż była to jej pierwsza praca. Ponadto ilość świadczonej przez K. T. pracy

z pewnością nie przemawiała za ustaleniem jej wyższego wynagrodzenia niż minimalne. Za ustaleniem takiego wynagrodzenia nie przemawiała także ogólna sytuacja majątkowa pracodawcy, co wskazuje, że w rzeczywistości jego ustalenie na takim poziomie miało na celu osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Sąd I instancji przypomniał również, w myśl art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Na mocy natomiast art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r. nr 69, poz. 415 ze zm.) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy ustalone są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wedle zaś art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. nr 158, poz. 1121 ze zm.) składkę na Fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z kolei na mocy art. 81 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008r. nr 164, poz. 1027 ze zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1a, d-i, i pkt 3 i 11, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10.

W konsekwencji uznając zaskarżoną decyzję za prawidłową, Sąd I instancji na podstawie powołanych przepisów oraz art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł o oddaleniu odwołania.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiodła ubezpieczona.

Powołując się na zarzut:

- błędnego uznania, iż jej umowa o pracę w zakresie wynagrodzenia była pozorna,
- błędnego przyjęcia, iż jej wynagrodzenie było wygórowane i miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztem innych ubezpieczonych,

skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie skargi z zasądzeniem kosztów procesu wraz z kosztami postępowania apelacyjnego lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu podniosła, iż nie można podzielić stanowiska Sądu I instancji, w świetle którego wynagrodzenie jej było zbyt wysokie, zaś wraz z A. K. świadomie w umowie zawyżyły wysokość wynagrodzenia, aby umożliwić jej uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy i macierzyństwa.

Podkreśliła także, iż oceny przydatności pracownika do określonej pracy dokonuje pracodawca, a ona sama wykonywała swoje obowiązki zgodnie z umową, legitymując się przy tym wysokimi kwalifikacjami do pracy z dziećmi wynikającymi z kierunkowego wykształcenia. Zaznaczyła przy tym, iż kondycja finansowa pracodawcy pozostawała poza polem jej zainteresowania.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja odwołującej zasłużyła na uwzględnienie.

Spór w rozstrzyganym przypadku dotyczył ustalonego z dniem 12 czerwca 2012r. wynagrodzenia K. T. przysługującego jej z tytułu umowy o pracę zawartej z A. K., z mocy art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r. poz. 1442 ze zm.) stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, zaś w oparciu o przepisy szczegółowo przytoczone przez Sąd I instancji - także podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Nie budzi jakichkolwiek wątpliwości, iż zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej

do obejścia prawa (por. cytowany przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005, nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007r., III UK 26/07, z dnia 19 września 2007r., III UK 30/07).

Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego prezentowany zwłaszcza w uzasadnieniu powołanej uchwały z dnia

27 kwietnia 2005r., zgodnie z którym omawiane zagadnienie jest częścią znacznie szerszego problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Jego rozstrzygnięcie wymaga przesądzenia co najmniej dwu kwestii; po pierwsze, czy dopuszczalne jest - co do zasady - ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 k.c., i po wtóre, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współzycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Poza sporem pozostaje, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe

od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, 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 art. 353<sup>1</sup> 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 współzycia 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 współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie.

W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania

do sankcji art. 58 k.c. (por. np. wyrok z dnia 22 stycznia 2004r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386, wyrok z dnia 28 marca 2002r., I PKN 32/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 85; wyrok z dnia 23 września 1998r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19 poz. 627, czy wyrok z dnia 14 marca 2001r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). Dowodzi to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.,

nie jest w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych (por. wyroki z dnia 8 czerwca 1999r., I PKN 96/99, OSNAPiUS 2000 nr 16, poz. 615, z dnia 19 lutego 1970r., II PR 604/69, OSNCP 1971 nr 5, poz. 84; z dnia 15 października 1975r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145 i orzeczenie z dnia 9 lutego 1962r., 1 CR 139/61, OSNCP 1963 nr 3, poz. 67). Sięgając właśnie do sankcji nieważności czynności prawnej sprzecznej z zasadami współzycia społecznego, Sąd Najwyższy wyłożył także treść art. 13 k.p., dotyczącego prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę (por. wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90) oraz poddał krytyce ustalenie wpływających na koszt polis wysokich wynagrodzeń prowizyjnych przyznawanych pracownikom firm ubezpieczeniowych (wyrok z dnia 15 grudnia 2004r., I PK 115/04, dotychczas niepublikowany).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także – jako istotna kwestia jurydyczna – na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia

w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest 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 i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych – art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2012r. poz. 361 ze zm.).

Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, iż dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem

i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna

z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem 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, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej

i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się

w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej

i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, iż choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy

i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii

z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997r., U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wbrew odmiennemu stanowisku Sądu Okręgowego, w ocenie Sądu Apelacyjnego -charakteryzujące omawiany przypadek okoliczności faktyczne - nie dają podstaw do uznania, aby ustalone w umowie o pracę zawartej w dniu 12 czerwca 2012r. pomiędzy K. T. a A. K., wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie, było niegodziwe, uzasadniając przyjęcie, iż miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy i macierzyństwa, czyniąc w tym zakresie umowę o pracę nieważną z mocy art. 58 § 3 k.c., jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Jakkolwiek bowiem w dacie zawarcia przedmiotowej umowy o pracę skarżąca była w ciąży, nie sposób zgodzić się z twierdzeniem organu rentowego, zaaprobowanym przez Sąd I instancji, iż z tytułu jej wykonywania osiągała wynagrodzenie noszące cechy nadmiernego, a przez to nieadekwatnego do charakteru tej pracy, czy doświadczenia zawodowego.

Osiągając wszak z tytułu pracy na rzecz A. K. przychód w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie odwołująca uzyskiwała jedynie około połowy wartości pomiędzy kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę, która w 2012r. stanowiła 1.500 zł brutto - zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2011r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011r. (Dz. U. nr 192, poz. 1141), a kwotą przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012r. wynoszącą 3.521,67 zł - po myśli Komunikatu Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2013r. (M. P. z 2013r. poz. 89).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wynagrodzenia w takiej wysokości z całą pewnością nie można uznać za nadmierne, zwłaszcza przy uwzględnieniu, iż apelująca legitymuje się wyższym wykształceniem kierunkowym, w pełni odpowiadającym charakterowi pracy, jaką podjęła u zainteresowanej.

Nadto godzi się zauważyć, iż okoliczność trudności finansowych pracodawcy nie może w żadnej mierze prowadzić do wniosku, że osoba podejmująca u takiego pracodawcy zatrudnienie powinna liczyć się z uznaniem przez organ rentowy,

iż osiągnięcie przez nią wynagrodzenia, wyższego od minimalnego, niezależnie od jej kwalifikacji, może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pomijając bowiem, iż pracownik nie mający dostępu do stosownej dokumentacji księgowej pracodawcy oraz nie legitymujący się odpowiednią wiedzą ekonomiczną, nie miałby możliwości uzyskania takich informacji, czy też ich zweryfikowania, przyjęcie tego rodzaju poglądu prowadziłoby nieuchronnie, do przenoszenia na pracowników ryzyka ekonomicznego pracodawcy, przy braku możliwości wpływania na sposób prowadzenia działalności przez pracodawcę, co w świetle regulacji obowiązującego Kodeksu pracy jest nie do zaakceptowania. Te same uwagi należy także odnieść do kwestii nieskorzystania przez pracodawcę z zatrudnienia odwołującej w ramach stażu z Urzędu Pracy.

Jako pozbawione wszelkich podstaw prawnych należy uznać również poglądy, iż nawet w sytuacji legitymowania się przez pracownika wyższym wykształceniem kierunkowym, w przypadku, gdy podejmuje on pierwsze w życiu zatrudnienie

w warunkach umowy o pracę, jego wynagrodzenie nie powinno być wynagrodzeniem wyższym od minimalnego. Takie stanowisko nie znajduje żadnego uzasadnienia

w przepisach obowiązującego ustawodawstwa, w tym w szczególności w treści art.13 k.p.

Sąd Apelacyjny nie podziela także zapatrywań Sądu I instancji co do fikcyjności świadczenia pracy przez K. T.. Chociaż bowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego istotnie wynika, że świadczyła ona umówioną pracę w ograniczonym wymiarze w okresie od 7 do 15 maja 2012r., co spowodowane było jednak z jednej strony jej złym samopoczuciem wynikającym

z przebiegu ciąży, a z drugiej strony - odbywało się za zgodą pracodawcy, w związku z czym nie sposób przyjąć, aby takie - faktycznie kilkudniowe – ”uprzywilejowanie” pracownicy w ciąży, miało rzutować na ocenę całego stosunku pracy, a zwłaszcza uzasadniać tezę o jego fikcyjności.

Z przedstawionych względów Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzając go decyzję organu rentowego orzekając jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2

w związku 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 (tekst jednolity: Dz. U. 2013r. poz. 490).

/-/SSA G.Pietrzyk-Cyrbus /-/SSA A.Grymel /-/ SSA L.Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR