

Sygn. akt **III AUa 1208/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2015 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot

Sędziowie: SSA Ewa Cyran

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans (spr.)

Protokolant: insp.ds.biurowości Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2015 r. w Poznaniu

sprawy (...) **SERWIS (...) w Ż.**

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

przy udziale zainteresowanej A. S. (1)

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) **SERWIS (...) w Ż.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 13 maja 2014 r. sygn. akt IV U 1471/13

**zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek dla A. S. (1) zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) **SERWIS (...)** wynosi od miesiąca października 2012r. – 3.500 zł brutto miesięcznie.**

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Ewa Cyran
-------------------------------------	-----------------------	---------------

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 04 marca 2013 r., znak:(...), pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Z., stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla **A. S. (1)** zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek **P. Z.** działającego pod firmą (...) **w Ż.** wynosi od października 2012 r. 1.500,00 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji wskazano, że wynagrodzenie ustalone umową o pracę zawartą 11 października 2012 r. między ubezpieczoną, a płatnikiem składek, zostało przyjęte w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia

społecznego. Postanowienia umowy w tym zakresie należy więc uznać za zmierzające do obejścia prawa i jako takie za nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył P. Z.. Zaskarżonej decyzji zarzucił naruszenie art. 41 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.), wskazując, iż ZUS bezpodstawnie i nieprawidłowo zakwestionował wysokość umówionego wynagrodzenia. Podniósł, że porównywanie zarobków ubezpieczonej z innymi pracownikami nie jest słuszne z uwagi na różny zakres ich obowiązków. Wynagrodzenie ustalone w umowie było adekwatne do zajmowanego przez A. S. (1) stanowiska, a jej zatrudnienie okazało się korzystne dla przedsiębiorstwa.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko przedstawione w decyzji. Dodatkowo organ rentowy zakwestionował podnoszony przez odwołującego fakt polepszenia sytuacji przedsiębiorstwa płatnika wskutek zatrudnienia A. S. (1).

Wyrokiem z dnia 13 maja 2014r., wydanym w sprawie IV U 1471/13, Sąd Okręgowy w Zielonej Górze, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił odwołanie.

U podstaw powołanego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Od 01 stycznia 2011 r. P. Z. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie montażu i serwisowania sprzętu elektronicznego oraz systemów alarmowych, pod firmą (...).

W dniu 11 października 2012 r. P. Z. i A. S. (1) zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony. Na jej podstawie zainteresowana została zatrudniona na stanowisku specjalisty serwisanta/menagera w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zostało ustalone w stałej stawce miesięcznej na kwotę 7.000,00 złotych brutto. Do obowiązków ubezpieczonej należała bieżąca naprawa telefonów komórkowych, przyjmowanie i wydawanie sprzętu do naprawy, rozliczanie sprzedaży usług, prowadzenie bieżących zamówień/zakupów sprzętu, a ponadto organizacja pracy i pozyskiwanie nowych kontraktów.

W momencie zawarcia umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży, o czym płatnik składek wiedział.

A. S. (1), ur. (...), w 2010 r. ukończyła studia na kierunku matematyka z informatyką. Następnie odbyła 3 miesięczny staż w Urzędzie Skarbowym. Od lutego do końca kwietnia 2011 r. pracowała w serwisie telefonów komórkowych połączonym z lombardem. W okresach od 16 maja 2011 r. do 20 listopada 2011 r. i od 06 marca 2012 r. do 10 października 2012 r. była zarejestrowana w (...) Urzędzie (...)w Ż. jako osoba bezrobotna, bez prawa do zasiłku.

Na moment zatrudnienia zainteresowanej przedsiębiorstwo (...) znajdowało się w złej kondycji finansowej. Przez cały 2012 r. dochód z prowadzenia działalności pozostawał ujemny.

W okresie od lutego do kwietnia 2012 r. odwołujący jako serwisanta zatrudnił P. S., który pracował w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 750,00 złotych brutto miesięcznie, przy czym w marcu i kwietniu przebywał na urlopie bezpłatnym.

W okresie zatrudnienia A. S. (1) przedsiębiorstwo odwołującego zawarło dwie umowy na sprzedaż i montaż systemów alarmowych. W imieniu P. Z. umowy te zostały podpisane przez zainteresowaną. Przy czym jedna z tych umów została zawarta za sprawą oferty złożonej osobiście przez kontrahenta.

Przed zawarciem umowy z A. S. (1), a także po zaistnieniu u niej niezdolności do pracy, P. Z. samodzielnie wykonywał powierzone ubezpieczonej obowiązki.

Od 15 listopada 2012 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła córkę Z. i od tego czasu przebywa na urlopie macierzyńskim.

A. S. (1) i P. Z. poznali się w czasie, gdy zainteresowana pracowała w lombardzie. Obecnie pozostają w związku konkubenckim. P. Z. uznał ojcostwo małoletniej Z. Z. (2) przed Kierownikiem Urzędu Stanu Cywilnego w Ż.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie jest niezasadne.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że strony pozostawały w sporze co do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie z tytułu zatrudnienia A. S. (1) u płatnika składek P. Z., która ustalana jest na podstawie 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 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1442 – dalej ustawa systemowa).

Następnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że wbrew stanowisku odwołującego, ZUS posiada kompetencję do kwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 k.c., co wynika z treści art. 86 ust. 1 i 2 ustawy systemowej. Zatem mimo, iż strony stosunku prawnego mają oczywiście prawo do kształtowania treści zawieranej umowy zgodnie z zasadą swobody umów wyrażoną w art. 353<sup>1</sup> k.c. według swego uznania, to jednak treść i cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się jego właściwości, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. W przypadku umów o pracę oznacza to także respektowanie zasad prawa pracy dotyczących wynagrodzenia, które powinno być należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, a równocześnie ekwiwalentne względem pracy. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki między stronami, ale i szersze, m.in. w zakresie ubezpieczeń społecznych. Dlatego też musi respektować nie tylko interes jednostki, ale i interes publiczny. Ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia może być uznane za niezgodne z zasadami współzycia społecznego, jeśli jego celem jest uzyskanie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że nadmiernie wysokie, a przez to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jest właśnie wynagrodzenie ustalone przez P. Z. i A. S. (1), gdyż wynagrodzenie na poziomie 7.000,00 złotych brutto nie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także nie uwzględniało ilości i jakości świadczonej pracy. Sąd Okręgowy wskazał, że ubezpieczona zajmowała się serwisowaniem sprzętu, głównie usterek technicznych. Inna osoba zatrudniona przez odwołującego na stanowisku serwisanta na pół etatu otrzymywała z kolei wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego, tj. 750,00 złotych. Ustalona wysokość wynagrodzenia była zatem niewspółmierna do obowiązków, jakie zostały powierzone A. S. (1). Sąd Okręgowy wskazał, iż nie stracił z pola widzenia tego, że A. S. (1) powierzono też stanowisko menagera, ale zakres tych obowiązków również nie uzasadnia kwoty wynagrodzenia na poziomie 7.000,00 złotych, tak w świetle sytuacji ekonomicznej pracodawcy, jak i doświadczenia zawodowego pracownika. Nadto Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż zarówno przed zatrudnieniem A. S. (1), jak i po zaprzestaniu przez nią pracy, ze względu na zwolnienie lekarskie, odwołujący sam prowadził działalność i wykonywał wszelkie czynności objęte zakresem obowiązków zainteresowanej. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy stwierdził, iż również sytuacja finansowa przedsiębiorstwa skarżącego poddaje w wątpliwość ekonomiczną zasadność ustalenia takiego wysokiego wynagrodzenia dla pracownika właściwie nieistniejącego wcześniej na rynku pracy. Przez cały 2012 rok firma działała ze stratą, a odwołujący zdecydował się na zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem nieznajującym pokrycia w dochodach, a co więcej – przynajmniej na wstępie – pogarszającym rentowność firmy. Nawet jeśli w czasie rozmowy kwalifikacyjnej A. S. (1) zaprezentowała ciekawe pomysły, to celowym byłoby ich wdrożenie i podwyższenie wynagrodzenia do poziomu lukratywnego, na który firmy jeszcze nie stać, dopiero po uzyskaniu zadowalających efektów finansowych. Sąd Okręgowy zaznaczył, że jego intencją nie było kwestionowanie wiedzy, czy kwalifikacji A. S. (1), jednak w jego ocenie, jednak zatrudnienie pracownika za takim wysokim wynagrodzeniem, bez weryfikacji jego umiejętności, jest niezgodne z doświadczeniem życiowym.

Nadto Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż zestawienie dochodów odwołującego pokazuje, że firma nie była w stanie gotówką wyłożyć kwot wypłacanych ubezpieczonej. Samo zaś pokwitowanie odbioru wynagrodzenia na liście płac, przy relacjach osobistych w jakich pozostaje skarżący z zainteresowaną, nie może stanowić dowodu jego wypłaty.

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę na to, iż odwołujący i ubezpieczona pozostają w osobistych relacjach i właśnie one sprawiają, że ustalenie wynagrodzenia na tak wysokim poziomie przestaje mieć wymiar z pozoru irracjonalny, bowiem miało na celu wyłącznie uzyskanie przez A. S. (1) wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Bezsprzecznie odwołujący i ubezpieczona znali się już od 2011 r., kiedy to pracowała ona w lombardzie. P. Z. jest ojcem dziecka zainteresowanej, a o jej ciąży wiedział już przy podpisaniu umowy o pracę. Płatnik składek pozostaje w związku konkubenckim z zainteresowaną, a więc również w jego interesie leży, aby świadczenia wypłacone zainteresowanej z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa były jak najwyższe.

Reasumując Sąd Okręgowy wskazał, że ustalając wysokość odpowiedniego wynagrodzenia należnego zainteresowanej należało uwzględnić w szczególności jej kwalifikacje formalne do zajmowanego stanowiska, dorobek zawodowy oraz czas rzeczywistego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, tj. od 11 października 2012 r. do 14 listopada 2012 r. Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że ustalenie między płatnikiem składek a zainteresowaną wynagrodzenie za pracę na poziomie 7.000,00 złotych miało na celu wyłącznie uzyskanie korzystnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego i jako takie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Tym samym należy to postanowienie umowy o pracę uznać za nieważne w świetle art. 58 k.c. W konsekwencji, skoro strony tej umowy nie wykazały rzeczywistego wynagrodzenia należnego zainteresowanej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek, Sąd Okręgowy przyjął za organem rentowym wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego na chwilę zawarcia umowy, a więc 1.500,00 złotych. W przypadku bowiem nieokreślenia w umowie wysokości należnego wynagrodzenia (w tej sprawie jest to postanowienie umowy dotknięte skutkiem nieważności), mają zastosowanie albo odpowiednie przepisy płacowe (które w przypadku zatrudnienia zainteresowanej nie istnieją), albo przyznaje się wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy - takie wytyczne określa art. 78 k.p.

Z tych względów Sąd oddalił odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł P. Z..

Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu:

- naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 79 Kodeksu pracy poprzez zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiary składek dla A. S. (1) z tytułu wykonywania umowy o pracę w firmie skarżącego, podczas gdy porównywanie zarobków ubezpieczonej z innymi pracownikami nie jest zasadne z uwagi na różny zakres obowiązków służbowych, a ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie było adekwatne do zajmowanego przez A. S. (1) stanowiska a ponadto zatrudnienie okazało się korzystne dla przedsiębiorstwa.

W uzasadnieniu apelujący podkreślał, że dzięki kampaniom reklamowym oraz działaniom marketingowym prowadzonym przez A. S. (1) doszło do pozyskania nowych klientów firmy oraz zwiększenia jej przychodów. Wysokość wynagrodzenia była uzasadniona także tym, że ubezpieczona miała szeroki zakres obowiązków, tj. pełniła funkcje serwisanta i dodatkowo menagera, zatem odpowiadało ono rodzajowi wykonywanej pracy i wymaganym kwalifikacjom, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Apelujący podkreślił, że kondycja finansowa jego firmy kolejnych miesiącach dzięki zleceniom pozyskanym przez ubezpieczona pozwalała także na zatrudnienie jej z ustalonym wynagrodzeniem wyższym niż 1.500 zł.

Ubocznie apelujący wskazał, iż nawet gdyby przyjąć, że wynagrodzenie A. S. (1) było zawyżone, to wciąż zasadnym było ustalenie poziomu jej wynagrodzenia co najmniej na poziomie miesięcznego średniego wynagrodzenia ustalanego przez GUS.

Mając powyższy zarzut na uwadze odwołujący wniósł o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie odwołania w całości ewentualnie uwzględnienie odwołania w części i ustalenie wynagrodzenia A. S. (1) na poziomie 3.500 zł.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje :**

Wniesiona apelacja odwołującego P. Z. zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, iż słusznie Sąd Okręgowy podkreślił, że 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 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) - 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. Tym samym trafnie Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, - przywołując uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05, OSNP Nr 21 z 2005 r. poz. 338), zgodnie z którą w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.), 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) – wskazał, że organ rentowy bezspornie posiada kompetencję do kwestionowania wysokości wynagrodzenia ustalanego między stronami związanymi stosunkiem pracy. Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego jest już w orzecznictwie ugruntowane.

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 współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu 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 zainteresowanej, od której obliczana jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, do wartości minimalnego wynagrodzenia. Należało zatem ustalić czy postanowienia umowy o pracę z dnia 11 października 2012r., zawartej pomiędzy P. Z. (pracodawcą) a A. S. (1) (zatrudnioną), na podstawie której zainteresowana za wykonywaną pracę miałaby otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 7.000,00 zł brutto, były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia zaproponowanego zainteresowanej za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Sąd Apelacyjny wskazuje, iż co do zasady zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, wyrażonym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż wynagrodzenie przyznane zainteresowanej A. S. (1) za świadczoną przez nią pracę było wygórowane i nie było adekwatne do wykonywanych obowiązków pracowniczych ubezpieczonej. Tym samym uzasadnione jest stwierdzenie, że postanowienia kwestionowanej przez organ rentowy umowy o pracę, w zakresie ustalonej wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 7.000 zł, nie pozostają w zgodzie z takimi zasadami,

jak: zasada solidaryzmu ubezpieczonych i zasada interesu publicznego oraz uznawanymi w kulturze społecznej wartościami, jak: etyka, moralność i uczciwość.

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) stwierdzono, iż „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem 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 ochrony 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. Zatem mimo tego, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., to jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, 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, że 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 (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Zatem pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd Apelacyjny stwierdza, iż mimo tego, iż co do zasady należy zgodzić się z Sądem I instancji, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej A. S. (1) była wygórowana, to należało także uwzględnić argumenty apelującego, co do tego, iż ustalenie wysokości wynagrodzenia A. S. (1), za wykonywaną przez nią pracę na poziomie płacy minimalnej, tj. w wysokości 1.500 zł brutto miesięcznie, nie stanowiło wynagrodzenia godziwego i adekwatnego do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną.

Należy zwrócić uwagę, iż bezsporne jest to, że A. S. (1) wykonywała pracę na rzecz firmy prowadzonej przez P. Z. i jak wynika z oświadczenia apelującego, efektem jej pracy był wzrost przychodów firmy. Wprawdzie ten wzrost następował stopniowo i był odczuwalny, gdy ubezpieczona korzystała już ze zwolnienia lekarskiego, to logicznym jest w ocenie Sądu Apelacyjnego, iż to działania marketingowe podejmowane przez A. S. (1) w ramach powierzonych jej obowiązków przyniosły zamierzony efekt. Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało bowiem: prowadzenie dokumentacji związanej z działalnością firmy, obsługa klientów i pozyskiwanie nowych, reklama oraz serwis telefonów komórkowych i komputerów w zakresie systemów. Zatem poza wykonywaniem czynności serwisanta, A. S. (1) rozwoziła ulotki reklamowe, zajęła się reklamą firmy odwołującego w telewizji i w gazecie a także współpracowała przy tworzeniu nowej strony internetowej firmy. Potwierdzeniem zapotrzebowania na pracę ubezpieczonej było również to, że po przejściu A. S. (1) na zwolnienie lekarskie związane z macierzyństwem, odwołujący nie znalazł już pracownika, który spełniałby wymagania stawiane wcześniej ubezpieczonej. Okoliczność ta świadczy o tym jak cennym pracownikiem dla odwołującego była A. S. (1).

Zwrócić należy także uwagę na to, że A. S. (1) została zatrudniona przez odwołującego de facto na dwóch stanowiskach – stanowisku technicznym, jako serwisant i na stanowisku menadżerskim. Tym samym, brak było podstaw do porównywania wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez zainteresowaną, z wysokością wynagrodzenia uzyskiwanego przez osobę, która była zatrudniona przez odwołującego wyłącznie na stanowisku technicznym, a nadto przeszło pół roku wcześniej przed dniem jej zatrudnienia. Podstawa wynagrodzenia ubezpieczonej, mogła się kształtować na wyższym poziomie niż innego pracownika, zatrudnionego tylko na stanowisku serwisanta i to jeszcze na pół etatu. Nie znajduje zatem uzasadnienia stanowisko Sądu Okręgowego wskazujące, że znaczna dysproporcja między wysokością wynagrodzenia przyznanego zainteresowanej, a wysokością wynagrodzenia przyznanego innemu pracownikowi odwołującego, uzasadnia pogląd nieekwiwalentności wynagrodzenia. Dysproporcja ta jest zrozumiała i wynika z charakteru i ilości powierzonych ubezpieczonej obowiązków.

W przedmiotowej sprawie należało mieć jednak na uwadze to, że zainteresowana – wbrew stanowisku apelującego – nie posiadała kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku menagera. Wprawdzie miała wykształcenie wyższe, jednak w innym zawodzie i wykształcenie to nie pozwalało przyjąć, iż zatrudnienie jej na stanowisku menadżerskim jest uzasadnione. Ubezpieczona nie posiadała też żadnego doświadczenia w tym zakresie. Jej doświadczenie zawodowe ograniczało się bowiem do trzymiesięcznego stażu w Urzędzie Skarbowym oraz trzymiesięcznego zatrudnienia w serwisie telefonów komórkowych połączonym z lombardem. Posiadane przez nią wykształcenie, tj. ukończone studia na kierunku matematyka z informatyką oraz doświadczenie, tj. praca w lombardzie, jedynie w określonym zakresie uzasadniały, zdaniem niniejszego Sądu, zatrudnienie jej na stanowisku serwisanta.

Wskazać należy, iż Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż z uwagi na nikłe doświadczenie zawodowe i brak kwalifikacji ubezpieczonej, z doświadczenia życiowego można wywnioskować, iż żaden pracodawca na rynku pracy nie zatrudniłby zainteresowanej na stanowisku menagera, od razu na umowę o pracę na czas nieokreślony, z podstawą wynagrodzenia w wysokości 7.000 zł brutto, nawet jeśli stanowisko to jest połączone z innym stanowiskiem pracy, tj. serwisantem, i nawet jeśli podczas rozmowy kwalifikacyjnej zaproponowane przez ubezpieczoną propozycje rozwoju firmy odwołującego były tak ciekawe, iż od razu pozyskała ona jego zaufanie. Jak wynika bowiem z doświadczenia życiowego, nawet doświadczone osoby nie uzyskują w pierwszych latach czy miesiącach swojego zatrudnienia tak wysokiego świadczenia i nawet najtrafniejsze pomysły, bez wymiernego efektu, nie są nagradzane wysokim wynagrodzeniem. Każdy bowiem pracownik z reguły zatrudniany jest na okres próbny i dopiero potem, jeśli rzeczywiście efekty jego pracy są wymierne, uzyskuje podwyższenie świadczenia.

Zatem, z uwagi na nikłe doświadczenie zainteresowanej i brak kwalifikacji do wykonywania powierzonych jej zadań na stanowisku menagera, jak i po części serwisanta, po dokonaniu oceny efektów jej pracy, jak i z uwagi na ocenę charakteru oraz czasu pracy wykonywanej przez nią na rzecz odwołującego, nie sposób przyjąć, iż wysokość wynagrodzenia na poziomie 7.000 zł jest adekwatna do poziomu kwalifikacji zainteresowanej oraz do poziomu jakości i ilości świadczonej przez nią pracy. Jednakże mimo iż wynagrodzenie ubezpieczonej było wygórowane, uwzględniając całokształt przedmiotowej sprawy i ocenę pracy ubezpieczonej pod kątem powyższych przesłanek, Sąd Apelacyjny stwierdza, że w przedmiotowej sprawie nie było podstaw do obniżenia zainteresowanej podstawy wymiaru składek do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Ustalona bowiem na tym poziomie wysokość wynagrodzenia zainteresowanej, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, na które zwracał już uwagę niniejszy Sąd w przedmiotowym uzasadnieniu.

Reasumując, należy stwierdzić, że na gruncie niniejszej sprawy, nie może budzić wątpliwości fakt, iż poprzez sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się niegodziwością celu czy zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych, postanowienia umowy o pracę zawyżające wysokość wynagrodzenia zainteresowanej nie były ważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i jako zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie mogły stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, to jednak Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu I instancji, utrzymującego w mocy zaskarżoną decyzję organu rentowego. Przyznanie zainteresowanej 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 uznał, iż w sprawie należało przyjąć, jako podstawę wymiaru składek, wysokość wskazaną przez odwołującego we wniosku ewentualnym apelacji, tj. na poziomie 3,500 zł brutto miesięcznie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla A. S. (1), zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w (...) SERWIS (...), wynosi od miesiąca października 2012 r. – 3,500 zł brutto miesięcznie.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Ewa Cyran
-------------------------------------	-----------------------	---------------