

Sygn.akt III AUa 131/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Bohdan Bieniek

SA Marek Szymanowski

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 lipca 2014 r. w B.

sprawy z odwołania L. C. (1)

przy udziale zainteresowanego M. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za okres od 11.2012r. do 02.2013r.

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 listopada 2013 r. sygn. akt IV U 3829/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz L. C. (1) kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III AUa 131/14

UZASADNIENIE

Wnioskodawczyni L. C. (1) odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 14.08.2013 r. Podniosła, iż zaskarżoną decyzją organ rentowy ustalił dla niej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od listopada 2012 r. do lutego 2013 r. z tytułu podlegania ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek M. K. (2) –od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ustalił bowiem nieważność umowy w zakresie wynagrodzenia. Tymczasem ustalona wysokość rzeczywistego wynagrodzenia nie była pozorna i nie miała jedynie na celu stworzenie podstawy do uzyskania wyższych świadczeń .

Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania. Podniósł, że wnioskodawczyni z zainteresowanym ustalili zbyt wysokie wynagrodzenie. Jego wysokość nie jest bowiem racjonalna. Powyższe było przyczyną przyjęcia innej podstawy wymiaru.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 29 listopada 2013 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne L. C. (1) wynosi za okres od listopada 2012 r. do lutego 2013 r. kwotę 3.916 zł. Sąd ten ustalił, że wnioskodawczyni L. C. (1) w dniu 15 czerwca 2012r. ukończyła (...) Szkołę Zawodową dla Młodocianych (...) w Zespole Szkół (...) w B. w zawodzie sprzedawca. Następnie podjęła naukę w Liceum Ogólnokształcącym dla Dorosłych w B.. Po ukończeniu szkoły zawodowej wnioskodawczyni przez około 2 miesiące poszukiwała pracy . W tym celu odwiedzała zakłady pracy na terenie zamieszkania tj. w B., a także w L. i pozostawiała swoje CV. W ten sposób poznała M. K. (2) (...) w L.. Przedmiotem działalności firmy był handel materacy przez (...) . M. K. (2) nie zatrudniał dotąd żadnego pracownika w ramach prowadzonej działalności . W tym czasie był dodatkowo prezesem zarządu dwóch spółek zajmujących się produkcją i sprzedażą artykułów meblarskich na terenie Europy. Działalność gospodarcza nie przynosiła zysków , firma była zaniedbana. M. K. nie szukał pracownika, ale pojawienie się wnioskodawczyni uznał za dobry znak i szansę na poprawę wyników finansowych firmy. Zaproponował jej prace na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem 3,916 zł brutto. Oczekiwał od wnioskodawczyni dyspozycyjności, pracy także powyżej 8 godzin dziennie, samodzielności i zaangażowania. Wymieniona miała firmę prowadzić samodzielnie, zajmując się osobiście wystawianiem materacy na aukcjach na portalu Allegro, rozmowami z klientami, śledzeniem ofert sprzedażowych konkurencji, dokonywaniem wysyłek. W ocenie przyszłego pracodawcy zaproponowane wnioskodawczyni wynagrodzenie nie było za wysokie. Pragnął w ten sposób zachęcić pracownika do wydajnej i zaangażowanej pracy, biorąc także pod uwagę , iż L. C. będzie dojeżdżała do pracy z innej miejscowości. Liczył , iż w ten sposób silniej zwiąże młodego pracownika z własną firmą . Ponadto, pracownice zajmujące się sprzedażą na (...) w spółkach (...). K. otrzymywały wynagrodzenie w zbliżonej wysokości . Strony w dniu 13 listopada 2013 r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Wnioskodawczyni rozpoczęła pracę w biurze M. K. tj. w L. przy ul. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Wykonywała czynności uzgodnione z pracodawcą , przy czym także po powrocie z pracy do domu. M. K. nie zajmował się w tym czasie wystawianiem materacy na Allegro. Pełną swobodę pozostawił wnioskodawczyni. W momencie zatrudnienia wnioskodawczyni była w pierwszym miesiącu ciąży , przy czym nie zdawała sobie wówczas z tego sprawy. W dniu 1 stycznia 2013 r. wnioskodawczyni uległa wypadkowi komunikacyjnemu , skutkującemu jej niezdolnością do pracy od dnia 2 stycznia 2013 r. do 2 lutego 2013 r. Wypadek wpłynął niekorzystnie na stan ciąży L. C. . Od dnia 3. 02.2013 r. do dnia 18. 03.2013 i od 25 03.2013 r. do 15 lipca 2013 r. wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W okresie od dnia 19.03.2013 do dnia 24 .03. 2013 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. O stanie ciąży wnioskodawczyni zainteresowany dowiedział się w m-cu styczniu 2013r. W dniu 31 .10.2013 r. zainteresowany rozwiązał z wnioskodawczynią umowę o pracę z uwagi na zlikwidowanie działalności w L. i przeniesienie jej na teren W..

Uwzględniając przedstawione ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołanie jest zasadne. Wskazał, że wysokość ustalonego wnioskodawczyni wynagrodzenia odbiegało od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz od przeciętnego wynagrodzenia, które dla województwa (...) wynosiło 3.136,24 zł brutto. Sąd odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wynika z niego, że organ rentowy czuwający nad prawidłowością wydawanych środków (w interesie osób ubezpieczonych) ma prawo do oceny, czy w konkretnym wypadku zachowanie płatników i ubezpieczonych nie zmierza do obejścia prawa w celu uzyskania zawyżonych świadczeń. Sąd Okręgowy w Olsztynie konstatawał, że istotne dla sprawy było, czy określone i realizowane wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Nie bez znaczenia jest również, czy tak określone wynagrodzenie nie przewyższało rażąco wkładu pracy. Sąd zauważył również, że nie jest dopuszczalne automatycznie wyprowadzanie równania, iż każdy przypadek zawarcia z ciężarną kobietą umowy o pracę za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem i skorzystania w krótkim czasie ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oznacza wyłudzenie świadczeń.

A taką interpretację stanowiska judykatury zaprezentował organ rentowy. W ocenie Sądu, nie sposób się z nią zgodzić z kilku przyczyn.

Po pierwsze, brak było po stronie wnioskodawczyni i zainteresowanego zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. W stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego nie dotyczyło

zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za bardzo wysokim wynagrodzeniem. Pamiętać należy, iż wnioskodawczyni w dacie podejmowania umowy o pracę nie miała świadomości, iż jest w ciąży. Jej twierdzenia w tym zakresie wydają się wiarygodnie. L. C. miała wówczas 18 lat, dopiero ukończyła edukację w (...) Szkole Zawodowej. Ponadto, porównanie daty urodzenia dziecka z datą poszukiwania i podjęcia pracy prowadzi do konkluzji, iż w dniu 13.11.2012 r. była dopiero w pierwszym miesiącu ciąży. Istotne jest także, iż zwolnienie lekarskie rozpoczęte w styczniu 2013 r. nie miało związku z ciążą, ale z wypadkiem komunikacyjnym. Tej okoliczności nie przeczyła zresztą organ rentowy, przedkładając do akt informację, iż z tytułu ciąży wnioskodawczyni przebywała od lutego 2013 r. Co więcej, pracodawca o stanie ciąży dowiedział się dopiero w styczniu 2013 r.

Po drugie, zdaniem Sądu Okręgowego, zainteresowany w sposób przekonujący podał motywy ukształtowania wynagrodzenia powódki na poziomie 3.916 zł. Należy mieć na uwadze, że powierzył on wnioskodawczyni stanowisko samodzielne, ukierunkowane na uzyskanie efektu o charakterze ekonomicznym. Wykonywanie takiej pracy wymagało dyspozycyjności, kreatywności, zaangażowania. W całości powierzył wnioskodawczyni losy firmy, oczekując wymiernych efektów. Nie bez znaczenia jest także fakt, iż wnioskodawczyni dojeżdżała z innej miejscowości, co także generowało wydatki związane z zatrudnieniem. Co prawda, działalność zainteresowanego, jako uboczna wobec głównej, prowadzonej w ramach spółek, nie przynosiła dochodów. Jednakże właśnie wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni miała gwarantować jej szczerze przywiązanie do firmy. Sąd również zauważył, że wnioskodawczyni legitymowała się handlowym wykształceniem, a brak doświadczenia rekompensować miał entuzjazm i pragnienie utrzymania posady na tak korzystnych warunkach. Wnioskodawczyni przyznała zresztą, iż propozycję pracy przyjęła bez wahania. Dodatkowo M. K. na zbliżonych warunkach zatrudnił pracowników w innych spółkach. Organ rentowy przy tym nie zaproponował żadnych wniosków dowodowych mogących podważyć twierdzenia przesłuchiwanych stron.

W tych okolicznościach zdaniem Sądu pierwszej instancji trudno przyjąć, że kwota 3.916 zł nawet w warunkach L. jest wynagrodzeniem niegodziwym, niesprawiedliwym i rażąco odbiegającym od realiów obowiązujących na miejscowym rynku pracy. Uznać je należy za rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności wobec pracy. Dlatego Sąd zgodnie z art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Apelację wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego i procesowego, to jest:

- art. 18 ust 1 w związku z art. 41 ust 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. z 2009 r., Dz. U. Nr 205, poz. 1585 z późn zm.) oraz w związku z art. 6 ust 1 i 2 ustawy z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przez zmianę decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w innej kwocie niż minimalne wynagrodzenie,

- art. 233 k.p.c., wyrażające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, albowiem Sąd uznał za ustalone, że umowa o pracę, osoby niedoświadczonej, nie mającej kwalifikacji i podejmującej pracę po raz pierwszy, za wynagrodzeniem wynoszącym kwotę 3.916 zł nie jest wygórowana.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia apelujący wskazał, że twierdzenia zainteresowanego dotyczące wysokości wynagrodzeń pracowników w należących do niego spółkach nie polegają na prawdzie. Mianowicie w spółce (...) Spółka z o.o. tylko jedna pracownica miała wynagrodzenie wynoszące 3.486 zł, zaś pozostali byli zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia i opłacali jedynie składki na ubezpieczenie zdrowotne. Z kolei w spółce Grupy (...) Spółka z o.o. wszyscy pracowali na podstawie umów zlecenia, przy czym jeden z podstawą 2.038 zł.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna. Sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne i wywody prawne zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Zakładając, że dane dotyczące wysokości wynagrodzeń zatrudnionych w spółkach zainteresowanego, podane przez organ rentowy w apelacji, są wiarygodne (warunkowy tryb w tym wypadku

podyktowany jest brakiem dowodów na tą okoliczność), możliwe jest przyjęcie, że ustalenie Sądu pierwszej instancji w tym zakresie nie jest trafne. Okoliczność ta ma jednak poboczne znaczenie. W istocie spór w sprawie nie dotyczy faktów, czy też zakresu swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), ale koncentruje się na aspekcie materialnoprawnym. Organ rentowy wskazując na przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przeniósł dyskurs prawny, na pozycję, która jest nie do obronienia z normatywnego punktu widzenia. Wizualizacja tej konstatacji ma miejsce, gdy weźmie się pod uwagę, że apelujący zarzuca rozstrzygnięciu naruszenie przepisu art. 6 ust 1 i 2 ustawy z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przepis ten służy do ustalenia minimalnego pułapu wynagrodzenia za pracę. Nieakceptowalne jest twierdzenie, że przepis ten stanowi paradygmat do ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. Kierując się tą optyką należało by konsekwentnie twierdzić, że ten poziom podstawy składki powinien dotyczyć wszystkich zatrudnionych, co jest wykluczone, choćby ze względu na treść przepisu art. 18 ust 1 ustawy systemowej.

Oznacza to, że punktem odniesienia dla dopuszczalnych granic weryfikowania podstawy obliczania składek jest inny mechanizm, o którym apelacja milczy. Diagnozując ten wątek, w pierwszej kolejności wypada odnieść się do orzecznictwa. W uchwale z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, nr 21, po. 338 Sąd Najwyższy przyjął, że 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 ze zm.) 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nie można jednak pominąć, że w stanie faktycznym tej sprawy wynagrodzenie ubezpieczonej (będącej w ciąży) przyjęte przez ZUS wynosiło 2.095, 91 zł, zaś to wynikające z umowy o pracę – 12.800 zł. W tym kontekście rozważania przeprowadzone przez SN są słuszne. Wskazał on, że w stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za bardzo wysokim wynagrodzeniem. W efekcie przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostał w oderwaniu do ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Okres ten ma zresztą drugorzędne znaczenie, gdyż i tak każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. SN argumentował, że z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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.

W wyroku z dnia 18.10.2005 r. II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251 Sąd Najwyższy wskazał, że zawarcie umowy o pracę w okolicznościach takich jak: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak 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 rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W rozpoznawanej przez SN sprawie wysokość wynagrodzenia ustalono dla ubezpieczonej na kwotę 9.200 zł. Wartość ta w sposób znaczący odbiegała od kwot wypłacanych pozostałym pracownikom; dla porównania główna księgowa zarabiała w tym okresie 350 złotych, kierownik budowy 2.000 zł, specjalista do spraw sprzedaży 1.000 zł.

Przedstawione powyżej sytuacje patologiczne nie występują w realiach przedmiotowej sprawy. Rozważania te należy rozwinąć. Skarżący posługuje się pojęciem wynagrodzenie „wygórowane”, a jako wynagrodzenie „niewygórowane” postrzega wartość wynagrodzenia minimalnego. Użyta przez organ rentowy nomenklatura nazewnicza nie ma

pokrycia w obowiązujących przepisach. Stanowi to trudność z punktu widzenia skutecznego powołania się na przepis art. 58 § 1 i § 3 k.c. Stan określany jako wynagrodzenie „wygórowane” może być przymierzany do pojęcia wynagrodzenia „niegodziwego”. To z kolei określenie można postrzegać jako przeciwieństwo wynagrodzenia godziwego, przy czym problematyczne jest określenie parametrów tej klasyfikacji. Wyrażona w art. 13 k.p. podstawowa zasada prawa pracy, odnosząca się do wynagrodzenia godziwego, ma umocowanie w prawie europejskim. Zgodnie z przepisem art. 4 pkt 1 Europejskiej Karty Społecznej ((...)) sporządzonej w T. w dniu 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn zm) w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia strony zobowiązały się między innymi uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia. Wypada odnotować, że Rzeczpospolita Polska zastrzegła, że nie jest związana art. 4 pkt 1 (...). W rezultacie nie są pozbawione racji twierdzenia, że w ujęciu normatywnym godziwość wynagrodzenia jest postrzegana w kontekście wynagrodzenia minimalnego. Nie znaczy to jednak, że niegodziwe wynagrodzenie zaczyna się powyżej tej stawki. Taka dychotomia nie jest uzasadniona. W rezultacie w aspekcie indywidualnym godziwa praca to taka, która odpowiednia rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.) – zob. B. W., Kodeks pracy. Komentarz, red. B. W. W. 2010, s. 68. Wydaje się, że optyką tą postrzegane jest prawo do godziwego (sprawiedliwego) wynagrodzenia w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwartym do podpisu w N. w dniu 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169). Konkretyzacja tego prawa nastąpiła w licznych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (M.). Całokształt regulacji międzynarodowych dotyczących omawianego tematu pozwala na stwierdzenie, że prawo do godziwego wynagrodzenia przejawia się w trzech płaszczyznach: 1 Prawie do godziwego wynagrodzenia minimalnego, 2 Prawie do wynagrodzenia odpowiadającego świadczonej pracy, 3 Prawie do nieuszczerplonego wynagrodzenia za pracę (M. Nowak, Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 2014, s. 47).

Konkluzja ta realizowana jest w polskim porządku prawnym. Służy temu ustawa z dnia 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.). Ścisłe związki z zasadą określoną w przepisie art. 13 k.p. wykazują również regulacja zawarta w art. 78 § 1 k.p. W całokształcie czynniki te autoryzują pojęcie „wynagrodzenie godziwe”.

Wcześniejsze rozważania uświadamiają, że sięganie do pojęcie wynagrodzenia „niegodziwego”, a w konsekwencji do zakwalifikowania wynagrodzenia jako „wygórowane”, zmusza do ostrożności. Nie można pominąć, że przepis art. 13 k.p. ma znaczenie normatywne. W praktyce orzeczniczej wykorzystywana jest przy limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy. Sąd pracy upoważniony jest do weryfikowania, czy prawo do świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń przyznanych w wyższej wysokości, można uznać za nieważne lub miarkować ich wysokość (wyrok SN z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Weryfikatorem w tym procesie jest kryterium wynagrodzenia niegodziwego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p.) – wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, LEX nr 79916, wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90. Nie negując zaprezentowanej linii orzeczniczej nie można pominąć, że co do zasady nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń. Niezbędne jest przypomnienie, że przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada pacta sunt servanda oraz ochrona pracownika (wyrok SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, wyrok SN z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051). Aspekty te bynajmniej nie tracą na znaczeniu na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

W tym kontekście należy oceniać stanowisko organu rentowego zmierzające do podkreślenia wygórowanie otrzymywanego przez ubezpieczoną wynagrodzenia. Za Sądem Najwyższym (uzasadnianie wyroku z dnia 15.11.2006 I BP 12/06 OSNAPIUS 2008 nr 1-2, poz. 3) warto zwrócić uwagę, że treść zasad współżycia społecznego nie jest zdefiniowana. Przy uwzględnieniu, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), należy przyjąć, że odwołanie się do zasad współżycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych

wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719). Ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 308/00, Biuletyn SN 2001, nr 1, s. 9 i z 4 października 2001 r., I CKN 458/00, LexPolonica nr 381359). Przepis art. 5 k.c. i art. 8 k.p. pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 5 k.c. i art. 8 k.p. jako zwroty niedookreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Każde prawo podmiotowe istnieje w granicach wyznaczonych treścią art. 5 k.c. i art. 8 k.p. Przepis ten ma zastosowanie wówczas, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, ale jest sprzeczne z tymi normami. Domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa niezasługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2001 r., II CKN 103/99, LexPolonica nr 376861).

Pryzmat ten wizualizuje i wytycza obszar uprawnień kontrolnych organu rentowego i sądu ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 41 ust 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co do zakwestionowania podstawy wymiaru składek. Wynika z tego, że uprawnienie to nie ma bezwzględnego charakteru. Występuje jedynie wówczas, gdy zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostaje w opozycji z regułami uczciwości. Ich miara ma jednak charakter obiektywny, a nie zrelatywizowany. Oceniając tą optyką trudno przyjąć, że wynagrodzenie za pracę w kwocie 3.916 zł brutto, zważywszy na realia występujące na miejscowym rynku pracy, samodzielność wykonywanej pracy, a także uwzględniając obiektywną wysokość średniego wynagrodzenia, jest „wygórowane” (niegodziwe), a zatem sprzeczne z uprawnieniem do adekwatnej odpłatności za pracę. Umówiona przez strony kwota za rodzaj pracy występujący w przedmiotowej sprawie koresponduje z postulatami określonymi w art. 13 k.p. i art. 78 k.p. Oznacza to, że wynagrodzenie tak ustalone jest właściwe. Nie może zatem pozostawać w konflikcie z zasadami współzycia społecznego.

Oceny w tym zakresie nie można dokonywać przez pryzmat sytuacji związanej ze stanem ciąży zainteresowanej, jak również z tym, że inni pracownicy wykonujący podobne prace byli niżej wynagradzani. Przyjmując za punkt odniesienia prawo kobiet w ciąży do ubezpieczenia społecznego, jasne staje się, że nie mogą być one gorzej traktowane. Oznacza to, że w sytuacji gdy ustalone im wynagrodzenie jest godziwe w rozumieniu art. 13 w związku z art. 78 k.p., to okoliczność związana z niechybnym pobieraniem zasiłku chorobowego i macierzyńskiego nie może stanowić zmiennej przy ocenianiu autonomii stron stosunku pracy przy określaniu wysokości wynagrodzenia. Spojrzenie tą optyką upewnia, że sytuacja zainteresowanej nie koreluje z naruszeniem zasad współzycia społecznego (ustaleniem niegodziwego wynagrodzenia).

Nie zmieniając nurtu rozważań wypada zasygnalizować, że wynagrodzenie określone na kwotę 3.916 zł brutto nie miało na celu obejście prawa (przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Wniosek taki można byłoby wyprowadzić, co uczynił Sąd Najwyższy w przytoczonych powyżej orzeczeniach, w sytuacji, w której ustalona wartość wynagrodzenia oderwana została od cechy ekwiwalentności pracy. Wówczas możliwe jest głoszenie, że postępowanie stron (pracodawcy i ubezpieczonego), polegające na zadeklarowaniu wygórowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, nie konweniuje z zasadą równego traktowania ubezpieczonych, zasadą solidaryzmu, zasadą ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadą nieuszczipiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Nie można jednak pominąć, że wskazane wytyczne, które identyfikują cel obejścia prawa, doznają deprecjacji, gdy za miarodajne uzna się inne równorzędne wartości prawne. Ratio legis ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapewnienie ubezpieczonym godziwego

zabezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Uwzględniając, że ubezpieczenie to nie jest determinowane regułą adekwatności między wysokością i długością opłacania składki a wysokością pobranych świadczeń, oczywiste staje się, że w obrębie ryzyka ubezpieczeniowego mieści się sytuacja kobiety w ciąży podejmującej zatrudnienie, za wynagrodzeniem ekwiwalentnym względem świadczonej pracy. Oznacza to, że powołanie się przez organ rentowy na przepis art. 58 § 1 k.c. z uwagi na wystąpienie celu obliczonego na obejście ustawy, możliwe jest wyjątkowo. Ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany, a jej zmienną jest całokształt okoliczności sprawy.

Transponując przedstawione wskazania na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nieprawidłowe jest zakwalifikowanie wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 13 listopada 2013 r. jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego albo zmierzającego do obejścia prawa. Odnosząc te rozważania do zarzutów prawa materialnego, zgłoszonych w apelacji, staje się jasne, że Sąd pierwszej instancji zmieniając decyzję organu rentowego nie dopuścił się naruszenia art. 18 ust 1 w związku z art. 41 ust 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

Dlatego zgodnie z przepisem art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.