

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Sławomir Bagiński

SA Bożena Szponar - Jarocka

Protokolant: Anna Kuklińska

po rozpoznaniu na rozprawie 5 października 2016 r. w B.

sprawy z odwołania M. A.

przy udziale zainteresowanej T. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 19 stycznia 2016 r. sygn. akt III U 510/15

I. **zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję z dnia 31 lipca 2015 r. w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. A. z tytułu zatrudnienia u T. M. (1) od miesiąca stycznia 2015 r. na kwotę brutto 3.800 (trzy tysiące osiemset) złotych miesięcznie;**

II. **oddala apelację i odwołanie w pozostałym zakresie;**

III. **znosi wzajemnie koszty procesu za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 349/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 31.07.2015 r., nr (...) na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 3 w związku z art. 18 ust. 1, art. 20 ust 1, art. 68 ust.1 pkt 1 lit. c ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121, dalej ustawa o s.u.s.) oraz art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.c. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej M. A. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u T. M. (1) od stycznia 2015 jest nieważna z mocy prawa, zgodnie z art. 58 k.c. (punkt 1 decyzji). Tą samą decyzją ustalił od stycznia 2015 podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. A. w wysokości **1.750 zł brutto** miesięcznie, czyli w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach. Stwierdził,

że za miesiące, w których wykazywane były okresy niezdolności do pracy, podstawa wymiaru składek powinna być ustalona z uwzględnieniem zasad określonych w art. 92 k.p. (pkt 2 decyzji).

W odwołaniu od powyższej decyzji M. A. domagała się jej uchylenia, ewentualnie - zmiany poprzez podwyższenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej w charakterze pracownika oraz zasądzenie od ZUS na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że decyzja narusza art 68 ust 1 pkt. 1 lit. c, art. 83 ust 1 pkt 3, art. 18 ust 1, art 20 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i art 58 § 2 k.c. Podkreśliła, że jej wynagrodzenie ustalono w drodze zgodnego porozumienia stron, przy uwzględnieniu zakresu obowiązków pracownika, jego właściwości osobistych oraz spoczywającego na pracowniku zakresu odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w Łomży zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. A. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u T. M. (1) prowadzącej (...) Usługi (...) w J. jest ważna i należy ją obliczyć od wynagrodzenia za pracę w wysokości 4.500 zł. Rozstrzygając o kosztach zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz M. A. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, iż M. A. ur. (...) posiada tytuł zawodowy magistra inżyniera w kierunku technologia żywności i żywienia człowieka. T. M. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) Usługi (...) w J.. Przedmiotem jej działalności jest handel drewnem, wykonywanie usług tartacznych oraz handel elementami tartaczymi. Jej pełnomocnikiem jest mąż Z. M., który jest upoważniony do szerokiego zakresu „zarządu i administrowania w najszerszym zakresie majątkiem”. Od października 2011 r. T. M. (1) zatrudnia K. W., który w rozmowie z Z. M. dowiedział się o potrzebie zatrudnienia pracownicy do obsługi biura firmy. Poinformował o tym będącą jego znajomą M. A..

W dniu 12.01.2015 r. M. A. zawarła z T. M. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony. Została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 4.500 zł. Strony dopełniły wszystkich związanych z zawarciem tej umowy formalności. Odwołująca przedłożyła do akt osobowych zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na powierzonym jej stanowisku.

W ramach zawartej umowy o pracę M. A. zajmowała się obsługą administracyjną biura, poszukiwała i obsługiwała klientów i kontrahentów, wystawiała faktury, koordynowała transport, kupowała drewno na aukcji e-drewno. Pracowała w biurze firmy w H. w godzinach od 8:00 do 16:00, korzystając z komputera firmowego lub własnego laptopa. Do pracy dojeżdżała samochodem prywatnym z odległego od H. o około 12 km O., gdzie zamieszkuje. W okresie zatrudnienia M. A. w firmie (...) od stycznia do marca 2015 r. obroty firmy - w porównaniu z tymi samymi miesiącami roku 2014 – znacząco wzrosły.

W związku z nawiązaniem stosunku pracy M. A. została zgłoszona do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako osoba podlegająca obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu oraz zdrowotnemu, wskazując jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynagrodzenie w następującej wysokości: za styczeń 2015 r. – 3.214,29 zł, luty 2015 r. – 4. 500 zł, marzec 2015 r. – 2.400 zł, od kwietnia do czerwca 2015 r. - 0 zł. Wskazane kwoty wynagrodzenia zostały odwołującej faktycznie wypłacone. W trakcie zatrudnienia M. A. okazało się, że jest ona w ciąży. Od 18.03.2015 r. do porodu w sierpniu 2015 r. była ona niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Płatnik - T. M. (1) wypłaciła ubezpieczonej wynagrodzenie za czas choroby za okres od 18.03.2015 r. do 19.04.2015 r. a od 20.04.2015 r., zgodnie z obowiązującymi przepisami, M. A. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego przez ZUS.

Pod nieobecność M. A. nie zatrudniono nowego pracownika. Jej obowiązki - tak jak przed jej zatrudnieniem - wykonuje Z. M. i jego syn H. M.. Od 01.01.2015 r. do 31.03.2015 r. T. M. (1) zatrudniała dodatkowo dwóch pracowników

fizycznych: A. T. i K. W. za miesięcznym wynagrodzeniem po 1.750 zł. Ich czynności pracownicze polegają głównie na przerobie drewna: jego pilowaniu, przenoszeniu, układaniu i transporcie.

W dniu 31.07.2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wydał decyzję nr (...). w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. A. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u T. M. (1) od stycznia 2015 r. jest nieważna z mocy prawa. Organ rentowy ustalił poczynając od stycznia 2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. A. w wysokości po 1.750 zł brutto miesięcznie, czyli w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach prawa.

Czyniąc powyższe ustalenia Sąd Okręgowy ustalił oparł się aktach ZUS, aktach osobowych, dokumentów o sprzedaży i zakupie drewna (k.44), druku PIT-36L, PIT/B (k.49-55), aktu notarialnego (k.56-58), zapisów w rejestrze sprzedaży za rok 2013 i 2014 (k.59-81), zeznań świadków: K. W. i A. T. (protokół posiedzenia z 19.01.2016 r., od 00:04:14 do 00:21:53 minuta nagrania).

Rozważając powyższe ustalenia Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art.11 ust.1, art.12 ust.1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1442, dalej: „ustawa o s.us.”) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Stosownie do art. 18 ust. 1 ustawy o s.u.s. 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. 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 oraz przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby należące do składu rad nadzorczych, niezależnie od sposobu ich powoływania (art. 4 pkt 9 ustawy o s.u.s.). Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3 (art. 20 ust.1 ustawy o s.u.s.).

Badając wskazaną przez płatnika podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne SO wskazał, iż w myśl art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. W sprawie nie było wątpliwości, że odwołująca M. A. została zgłoszona do ZUS jako pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...). ZUS nie kwestionował prawdziwości łączącej strony umowy i nie miał wątpliwości co do tego, że M. A. faktycznie umowę tę wykonywała. Potwierdzały to złożone w sprawie, związane z prowadzeniem firmy dokumenty oraz oświadczenia pracującego z nią razem A. T. i współpracujących z firmą (...). Wynika z nich, że T. M. (1) rzeczywiście świadczy usługi w zakresie usług tartacznych, a związane z tymi usługami czynności biurowe od 12.01.2015 r. do 18.03.2015 r. należały do obowiązków zatrudnionej w firmie (...). Spornym w sprawie było jedynie to, czy uzgodnione w drodze porozumienia stron wynagrodzenie, odpowiada jej kwalifikacjom, i obowiązkom i że nie doszło do jego przyjęcia wskutek zawarcia umowy sprzecznej z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). Sąd Okręgowy wskazał, iż przewidziana w art. 353¹ k.c. autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny. Jednakże, ocena postanowień umowy o pracę dotyczących wynagrodzenia w aspekcie zasad współzycia społecznego nie może zakładać, że płacą słuszną jest płaca na poziomie wynagrodzenia minimalnego lub do niego zbliżonego. W każdym indywidualnym przypadku o poziomie takiej płacy winny stanowić kryteria i miernik wyceny środka z art. 13 i art. 78 § 1 k.p., tj. m.in. rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu oraz ilość i jakość świadczonej pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie nie ma wątpliwości, że M. A. wykonywała jej prawa i obowiązki płynące z umowy o pracę i z tego tytułu została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego.

Za Sądem Apelacyjnym w Krakowie Sąd I instancji przywołał, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok SA w Krakowie z 10.01.2013 r., sygn. akt III AUa 1039/12). Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że organ rentowy niesłusznie zakwestionował wynagrodzenie odwołującej i tym samym podstawę wymiaru składki na jej ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w firmie (...) jako niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Wprawdzie kwota przyznanego jej wynagrodzenia znacznie odbiegała od zarobków innych dwóch zatrudnionych w tej samej firmie pracowników, tj. K. W. i A. T., którzy w styczniu, lutym i marcu 2015 r. otrzymywali pensje na poziomie wynagrodzenia minimalnego, tj. po 1.750 zł miesięcznie - to przepisy o minimalnym wynagrodzeniu stanowią swoistą ochronę pracowników przed nadmiernym wyzyskiem ze strony pracodawców, zwłaszcza w sytuacji wysokiego bezrobocia. Zapewniają im pewne minimum egzystencjalne i stanowią dolny próg wysokości płacy pracowniczej. Chociaż szeroko stosowane na polskim rynku pracy, wynagrodzenie w tak ustalonej kwocie stanowi z reguły dochód dalece niewystarczający dla zaspokojenia potrzeb pracownika na poziomie, który w świetle utartego obecnie stylu życia, uznawany jest za godziwy. Dlatego prawdą jest, to co podnosi odwołująca, że osoby mające wysokie kwalifikacje dążą do otrzymywania wynagrodzenia wyższego od minimalnego. Sama odwołująca posiada tytuł zawodowy magistra inżyniera w zawodzie technologii żywności i żywienia człowieka. Jest więc osobą z wyższym wykształceniem, co zakłada jej duże kompetencje zawodowe w wyuczonym zawodzie i zapewne takie same możliwości intelektualne do wykorzystania w innych dziedzinach życia - także pracach niezwiązanych bezpośrednio z kierunkiem ukończonych przez nią studiów. Tymczasem jej praca na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu, jeśli miała być wykonywaną efektywnie, bez wątplenia wymagała wysokich kwalifikacji intelektualnych, organizacyjnych i interpersonalnych. Polegała bowiem w dużej mierze na kontakcie z klientami: osobistym, telefonicznym, mailowym. Odwołująca reprezentowała w nich firmę pracodawcy, dlatego musiał być jej znany nie tylko przedmiot jej działalności, ale także musiała mieć duże zdolności negocjacyjne i organizacyjne. Od efektów jej ustaleń z kontrahentami i klientami firmy zależał wynik finansowy całego przedsiębiorstwa. Jak zaznacza Z. M. w jego złożonych w ZUS wyjaśnieniach, w czasie rozmowy kwalifikacyjnej docenił w odwołującej „wysokie umiejętności interpersonalne”, które ostatecznie zadecydowały o jej zatrudnieniu na kluczowym dla firmy stanowisku. Firma (...) ma charakter firmy usługowo-produkcyjnej, której powodzenie na rynku zależy w dużym stopniu od działań marketingowych i stałej obsługi w zakresie kontaktów z klientami i kontrahentami. Typowy przedsiębiorca, z założenia zmierza do zdobycia klientów, rozwoju firmy i maksymalizacji zysków. Zatrudnienie w firmie pomocy biurowej, czy - jak nazwano stanowisko odwołującej - specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu, nie jest warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej, ale jest warunkiem jej rozwoju. Przez nią oferta przedsiębiorcy dociera do potencjalnych klientów, daje szansę zapoznania się z nią osobom poszukującym danego rodzaju usług, dostarcza przedsiębiorcy zamówień na oferowane przez niego usługi. Nieracjonalne jest liczenie na rzeczywisty rozwój firmy w sytuacji braku jakiegokolwiek informacji o jej istnieniu i ofercie. Przekonywujące są tym samym deklaracje pracodawcy odwołującej o zaistnieniu w jego przedsiębiorstwie potrzeby zatrudnienia przez niego pomocy biurowej - i to osoby o odpowiednich kwalifikacjach. Kwalifikacje te - zdaniem Sądu I instancji - nie musiały jednak polegać na posiadaniu szerokiej wiedzy w zakresie usług tartacznych i przetwórstwa drewna. W pracy tej w równej mierze liczyły się cechy charakteru, osobowości i umiejętności: wykonywania czynności biurowych, łatwego nawiązywania kontaktów z ludźmi, łatwość uczenia się, obowiązkowość. Konkretną wiedzę w kwestiach bezpośrednio związanych z przedmiotem działalności pracodawcy odwołująca mogła bez wątplenia nabyć już w czasie trwania jej zatrudnienia. Istotny jest także w sprawie fakt, że siostra odwołującej pracuje na podobnym stanowisku jako doradca do spraw zakupu drewna na północno-wschodnią Polskę i - w razie potrzeby - ubezpieczona korzystała z jej pomocy i wskazówek. Pewnej pomocy mógł też udzielić odwołującej jej ojciec, mieszkający z nią leśniczy. Bez wątplenia zatem, powódka jako osoba z wyższym wykształceniem, z dobrym wynikiem na dyplomie ukończenia studiów, posiadała wysokie predyspozycje do wykonywania pracy specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu, o której dowiedziała się od znajomego K. W.. W tym stanie rzeczy przewidziane dla niej wynagrodzenie w kwocie 4.500 zł brutto odpowiada jej kwalifikacjom, rodzajowi i ilości wykonywanej przez nią pracy. Nie bez znaczenia jest w sprawie fakt, że odwołująca ponosiła koszty dojazdu do pracy własnym samochodem osobowym. W istocie zatem - zważywszy na stosunkowo wysokie koszty paliwa i amortyzacji samochodu

- jej rzeczywisty dochód ze świadczonej przez nią pracy był znacznie mniejszy od otrzymywanej przez nią kwoty netto 3.201,58 zł. Bez wątplenia też pracę M. A. trudno porównać do wykonywanej przez innych pracowników T. A. T. i K. W.: wykonywali oni prace typowo fizyczne, związane z produkcją i usługami tartacznymi. Nie negując wagi ich czynności, przyznać należy, że praca fizyczna wymaga z reguły mniejszych kwalifikacji od pracy umysłowej, w tym polegającej na kontaktach z podmiotami, od których zależy funkcjonowanie firmy, tj. jej klientami i kontrahentami. Podsumowując, M. A. została zatrudniona w firmie (...), aby zająć się wszystkimi sprawami związanymi z jej obsługą biurową i marketingiem. W ten sposób pełnomocnik T. M. (1), faktycznie prowadzący firmę (...), mógł zająć się czynnościami bezpośrednio związanymi z produkcją i świadczonymi przez firmę usługami tartacznymi. Odwołująca zaś, wykonując swoją pracę w sposób odpowiedzialny, przyczyniła się do wzrostu obrotów przedsiębiorstwa. Od jej pracy zależało pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie stałych kontaktów z dotychczasowymi zleceniodawcami, reprezentowanie firmy na zewnątrz – zatem w sumie ciągła i nieprzerwana działalność firmy oraz przewidywane przez pracodawcę zyski. Nie można też zgodzić się zdaniami SO z wnioskami ZUS, że na ocenę zgodności kwestii wysokości wynagrodzenia odwołującej wpływ może mieć krótki okres jej ubezpieczenia przed skorzystaniem przez nią ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ze złożonej w sprawie dokumentacji medycznej wynika, że M. A. w chwili podpisywania umowy o pracę mogła nie mieć wiedzy o tym, że jest w ciąży. Od lat cierpi natomiast na przewlekłą chorobę bioder. To właśnie to schorzenie – a nie przebieg samej ciąży - w dużej mierze przyczyniło się do jej niezdolności do pracy od 18.03.2015 r. do dnia porodu. Odwołująca nie mogła mieć wiedzy jak schorzenie to wpłynie na jej zdolność do pracy w okresie ciąży - jeśli była to nawet ciążą planowaną. Nie mogła zatem jej nieprzewidywalna niezdolność do pracy, która nastąpiła po podpisaniu umowy decydować o niezgodnym z zasadami współżycia społecznego zamiarze jej stron w chwili jej zawierania. O ile bowiem naganne jest celowe wykorzystywanie instrumentów prawa ubezpieczeń społecznych do pobierania nienależnych świadczeń ze szkodą dla ogółu ubezpieczonych, o tyle świadczeń takich nie można odmówić osobie podejmującej uczciwą pracę za niewygórowaną pensję, która w krótkim czasie z przyczyn nieprzewidywanych stała się niezdolna do pracy. Zdaniem SO nie można bowiem ocenić inaczej wynagrodzenia wynoszącego 4.500 zł brutto z wygórowane jeżeli się zauważy w firmie (...) nikt w sposób stały nie zajmował się biurowością, a w latach 2013-2014 firma osiągała zysk i wykazywała tendencje rozwojowe.

Z tych przyczyn w ocenie Sądu I instancji podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia zadeklarowana przez płatnika składek nie jest nieważna z mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. , co uzasadniało stosowne zmianę zaskarżonej decyzji na podstawie art. 477¹⁴ §2 k.p.c. Jako podstawę rozstrzygnięć o kosztach Sąd Okręgowy wskazał art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust.2 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490) .

Apelację od tego wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału w sprawie poprzez przyjęcie, że zadeklarowana za M. A. podstawa wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u T. M. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) Usługi (...), Handel D. od dnia 12.01.2015r. jest ważna i wynosi po 4500 zł miesięcznie.

2. naruszenie prawa procesowego:

- art. 224 k.p.c. wyrażające się tym, iż Sad przyjął, iż sprawa jest dostatecznie wyjaśniona, wobec czego zamknął rozprawę i wydał wyrok, pomimo tego, iż nie zostały jednoznacznie wyjaśnione okoliczności dotyczące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej

- art. 233 k.p.c. poprzez przeprowadzenie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów i uznanie, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż płatnik był uprawniony do zadeklarowania podstawy¹ wymiaru w wysokości 4500 zł

3. naruszenie prawa materialnego,

- art. 18 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p, poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w okolicznościach niniejszej sprawy zgłoszenie podstawy wymiaru składek za pracownika M. A. nie jest nieważne z mocy prawa jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego

Wskazując na powyższe apelacja wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na apelację odwołująca wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje

Apelacja jest częściowo zasadna

Sąd Apelacyjny zasadniczo aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego, wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał właściwych ustaleń faktycznych w sprawie i przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, które to ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sąd Apelacyjny przyjmuje za własne. Nie można zatem podzielić zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c., określającego Sądowi granice swobody oceny dowodów. Jak wiadomo, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 233 § 1 k.p.c. zawiera przede wszystkim nakaz - nie doznający wyjątku - aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., III CKN 562/98 (...); postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., II CKN 691/99, LEX nr 54339, Prok. i Pr.-wkł. (...)). Takiemu obowiązkowi Sąd Okręgowy sprostał, obszernie wskazując w sporządzonym uzasadnieniu, na jakich dowodach się oparł i dlaczego. Ustalenie przed Sądem Okręgowym, że M. A. wykonywała obowiązki pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę z dnia 12.01.2015r. na czas nieokreślony - w Tartaku (...) na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu nie budziło w świetle zebranego materiału dowodowego żadnych wątpliwości i było bezsporne. Podniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego w istocie zmierzają nie tyle do podważenia ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego co do podkreślenia wadliwości zastosowania przez ten Sąd przepisów prawa materialnego, w szczególności nie stwierdzenia nieważności umowy o pracę w zakresie umówionego wynagrodzenia odwołującej zgodnie z 58 k.c. w zw. 300 k.p.

Spornym w sprawie w istocie tylko to czy określając wynagrodzenie odwołującej na poziomie 4.500 zł strony nie przekroczyły w zakresie tego wynagrodzenia granic swobody zawierania umów, w celu wygenerowania dla pracownicy w realnej i krótkiej perspektywie – wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Inaczej mówiąc istota sporu niniejszej sprawy ogranicza się do przesądzenia, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (z tytułu zawartej umowy o pracę) w wysokości 4.500 zł jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Nie negując szeregu ważkich argumentów ponoszonych przez Sąd Okręgowy - zdaniem Sądu Apelacyjnego, w świetle zasad doświadczenia życiowego, dostępności pracowników o podobnych kwalifikacjach, zatrudnienie M. A. na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem w wysokości 4.500 zł miesięcznie nie jest usprawiedliwione z punktu widzenia zasad racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej. Jak wiadomo zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 z późn. zm., zwana dalej: u.s.u.s.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (a według art. 20 na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe) pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 9). Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu

na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1). Zatem w uproszczeniu, podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik. Zasadę, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę reguluje art. 13 k.p. Przy czym, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Jest poza sporem, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Taką możliwość akceptuje również Sąd Najwyższy i tak w wyroku z dnia 19 maja 2009 r. (III UK 7/09, LEX nr 509047), SN podkreślił, że 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Takie też stanowisko podziela Sąd Apelacyjny. Zauważyć należy, że nawet przyjęcie, iż art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie) uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to jednak art. 86 ust. 2 tej ustawy upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Przy czym kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, LEX nr 148238). Podkreślić należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień jest rzeczą ważną ale i ona 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⁽¹⁾ 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 współżycia 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie (wyrok z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, LEX nr 148238).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest jednak ograniczona tylko do wyjątkowej sytuacji i nakierowana na badanie rażącego naruszenia prawa czy rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę, 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 uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, (...) 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Oceniając stan faktyczny niniejszej sprawy pod względem godziwości wynagrodzenia do wykonywanej pracy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji zasadnie ustalił świadczenie przez odwołującą pracę na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu – świadczyło o uznaniu przez pracodawcę jej wysokich kwalifikacji szeroko rozumianych, w każdym razie znacznie wyższych od pozostałych 2 pracowników zatrudnianych za wynagrodzeniem najniższym. Odwołująca posiada bowiem tytuł zawodowy magistra inżyniera w zawodzie technologii żywności i żywienia człowieka. Praca na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu niewątpliwie wymaga

wyższych kwalifikacji intelektualnych, organizacyjnych i interpersonalnych. Słusznie Sąd Okręgowy, zauważa, iż praca ta polegała w dużej mierze na kontakcie z klientami: osobistym, telefonicznym, mailowym. Odwołująca reprezentowała w nich firmę pracodawcy, dlatego musiał być jej znany nie tylko przedmiot jej działalności, ale także musiała mieć duże zdolności negocjacyjne i organizacyjne. Od efektów jej ustaleń z kontrahentami i klientami firmy zależał wynik finansowy całego przedsiębiorstwa. Faktycznie prowadzący przedsiębiorstwo (...) Z. M. w jego złożonych w ZUS wyjaśnieniach podkreślał w szczególności „wysokie umiejętności interpersonalne”, które ostatecznie zdecydowały o jej zatrudnieniu na kluczowym dla firmy stanowisku. Nie można też odmówić Sądowi I instancji trafnego spostrzeżenia, iż zatrudnienie w firmie pomocy biurowej, czy – jak nazwano stanowisko odwołującej – specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu, nie jest warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej, ale jest warunkiem jej rozwoju. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Apelacyjny podziela częściowo również ocenę Sądu Okręgowego, że w zakresie wynagrodzenia M. A. ustalenie przez organ rentowy jej wynagrodzenia na poziomie wynagrodzenia najniższego nie miało uzasadnienia merytorycznego. To samo jednak w świetle okoliczności sprawy trzeba powiedzieć o wynagrodzeniu ustalonym przez pracodawcę, które rozminęło się z kolei z wartością pracy osób o podobnych kwalifikacjach na miejscowym rynku pracy. Ustalenia zatem tego wynagrodzenia na poziomie 4.500 zł brutto było nadmierne i nie odpowiadało kryteriom z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., także w aspekcie art. 13 k.p. w zw. z art. 78 k.p., i przez to stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego. Przypomnieć wypada, iż Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. podkreślił, że alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zasada solidaryzmu wymagają, ażeby 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, aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. SN zwrócił również uwagę, z czym w pełni należy się zgodzić, 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. Dlatego też ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Taka też sytuacja zachodzi w przedmiotowej sprawie. Jest oczywiście rzeczą dość niewymierną jakie konkretne wynagrodzenie z danego stosunku pracy należy uznać, za godziwe i odpowiednie. Z jednej strony trzeba bowiem w istotnym zakresie uwzględniać swobodę stron w tym zakresie, ale granice tej swobody muszą być konkretne okoliczności sprawy. Nie negując wysokich kwalifikacji odwołującej się trzeba zauważyć, iż jej wykształcenie (technolog żywności i żywienia) nie do końca mogło być przydatne na jej stanowisku, choć niewątpliwie sam fakt wyższego wykształcenia podnosi wiedzę ogólną i możliwości komunikacji, co w marketingu ma zaznaczenie. Podnoszony przez pracodawcę argument o wzroście zysku po zatrudnieniu odwołującej nie koreluje z faktem, że udanie się odwołującej na zwolnienie lekarskie nie spowodowało zatrudnienia innej osoby o co najmniej podobnych kwalifikacjach (technologa żywności). Nie wydaje się też, aby były problemy ze znalezieniem osób o kwalifikacjach bardziej niezbędnych w firmie (...). M. (technolog drewna, marketingowiec itd.) . Wreszcie trzeba też zauważyć, iż przed datą zatrudnienia u T. M. odwołująca nigdzie nie pracowała, a w okresie 15.02.2011 do 20.03.2013r. miała status osoby bezrobotnej, co zdaniem Sądu Apelacyjnego nie daje podstaw do przyjęcia, iż miała praktyczne doświadczenie zawodowe, które jest też ważnym elementem kształtowania wynagrodzeniom.

Uznając zatem, że podstawa wymiaru składek M. A. powinna być ustalona w niższej wysokości przy uwzględnieniu kosztów pracy na rynku lokalnym (zatrudnienia pracownika na podobnym stanowisku) Sąd Apelacyjny uznał z realną podstawę w tym zakresie kwotę 3.800 złotych brutto. Trzeba zauważyć, iż kwota ta jest zbliżona do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2015 r. (3.854zł. Komunikat Prezesa GUS z 11.08.2015r.)

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386§1 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonego wyroku i decyzji.

O kosztach procesu orzeczono na zasadzie art.100 k.p.c. wobec częściowego tylko uwzględniania apelacji odwołania .