

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Alicja Sołowińska (spr.)**

**Sędziowie: SA Dorota Elżbieta Zarzecka**

**SA Bożena Szponar - Jarocka**

**Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska**

po rozpoznaniu na rozprawie 29 stycznia 2018 r. w B.

**sprawy z odwołania A. W.**

**przy udziale zainteresowanego (...) Spółki z o.o. w B.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 3 marca 2017 r. sygn. akt V U 884/16

**I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie;**

**II. zasądza od A. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. 600 (sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego za obie instancje.**

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Alicja Sołowińska SSA Bożena Szponar - Jarocka

sygn. akt III AUa 239/17

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 25 lipca 2016 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w (...) Spółka z o.o. - od 1 kwietnia 2016 r. - jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 k.c. (pkt I decyzji). Organ rentowy ustalił również podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W., począwszy od kwietnia 2016 r. w wysokości 3.000 zł. Ponadto wskazał, że za miesiące, w których wykazywane były okresy niezdolności do pracy podstawa wymiaru składek powinna być ustalona zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 92 kodeksu pracy (pkt II).

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona wniosła o jej zmianę poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w (...) spółka z o.o. w okresie od

dnia 1 marca 2016 r. na kwotę 6000 zł. Domagała się także zasądzenia kosztów postępowania. Przedmiotowej decyzji zarzuciła naruszenie:

- art. 36 ust. 2 w zw. z art. 47 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (Dz. U. z 2016r., poz. 372) - poprzez jego niezastosowanie oraz zaniechanie zastosowania, jako podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, tj. kwoty 6000 zł brutto uzyskanej za miesiąc marzec 2016 r.;

- art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - poprzez uznanie, iż kwota wynagrodzenia wskazana w umowie o pracę na poziomie 6000 zł brutto za pracę w wymiarze 1/2 etatu (stanowiąca podstawę wymiaru składek) jest nieważna z mocy prawa, bowiem sprzeczna z zasadami współżycia społecznego zmierza do sfinansowania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, choroby i macierzyństwa w zawyżonej wysokości, podczas gdy wynagrodzenie ustanowione na poziomie kwoty 6000 zł brutto za pracę w wymiarze 1/2 etatu odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy;

- art. 78 § 1 k.p. - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz uznanie, że umówione na poziomie 6000 zł brutto wynagrodzenie za pracę świadczoną w wymiarze 1/2 etatu zostało ustalone ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz, że przewyższa wkład pracy i w konsekwencji, że składka przekłada się na świadczenie w kwocie nienależnej;

- art. 83 ust. 1 pkt 3 i 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 ze zm.) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie oraz wydanie decyzji w zakresie indywidualnej sprawy dotyczącej ustalenia wymiaru składek i realizację przepisów o ubezpieczeniach społecznych w zakresie wymierzenia i pobierania składek na ubezpieczenia społeczne w sposób sprzeczny z dyspozycją przepisu art. 36 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 327).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko i argumentację wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 3 marca 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika (...) Spółce z o.o. z siedzibą w B. z 1 kwietnia 2016 r. jest ważna i wynosi 6000 zł. miesięcznie oraz zasądził od (...) Oddział w B. na rzecz A. W. 900 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny. W maju 2001 r. ubezpieczona rozpoczęła pracę w Przedsiębiorstwie (...) Spółce Akcyjnej na stanowisku asystenta sekretarza. Na tym stanowisku pracowała do dnia 30 kwietnia 2003 r. W maju 2003 roku z (...) Spółka Akcyjna zostały wyodrębnione nowe podmioty gospodarcze na bazie zakładów (na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp), które funkcjonowały jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i w jednej z nich (...) sp. z o.o. odwołująca została zatrudniona na stanowisku kierownika działu organizacji usług i produkcji. Natomiast z dniem 3 października 2006 r. objęła stanowisko Dyrektora Biura Zarządu. W czerwcu 2011 roku zdała egzamin radcowski i uzyskała tytuł radcy prawnego. Następnie od 1 grudnia 2011 r. do 31 stycznia 2013 r. pracowała w (...) S.A. na stanowisku Dyrektora Biura Zarządu i (...) oraz Radcy Prawnego. Od listopada 2011 r. do grudnia 2012 r. ubezpieczona pracowała także jako radca prawny w spółce (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Od grudnia 2012 r. (do chwili obecnej) pracuje na stanowisku radcy prawnego w 25 (...) Oddziale (...) (JEDNOSTKA WOJSKOWA NR (...)). Ponadto w marcu 2012 r. nawiązała współpracę ze spółką (...) Spółka Akcyjna (współpraca trwa do dnia dzisiejszego), zaś w listopadzie 2013 r. ze spółką (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Od lutego do maja 2013 r. odwołująca pracowała w spółce (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku radca prawny, zaś od lutego 2014 r. do lutego 2015 r. była zatrudniona w spółce (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 marca 2016 r. A. W. został zatrudniona przez (...) sp. z o.o. na stanowisku radcy prawnego, w wymiarze 1/2 czasu pracy, z wynagrodzeniem 6000 zł. Przedmiotowa umowa została zawarta na okres

próbny od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2016 r. W dniu 29 kwietnia 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 31 maja 2017 r. Dotychczasowe warunki pracy, w tym wynagrodzenie i czas pracy nie uległy zmianie.

Do obowiązków A. W. na stanowisku radcy prawnego w spółce (...) sp. z o.o. należało: udzielanie wyjaśnień i sporządzanie opinii prawnych na rzecz Spółki, jak i podmiotów trzecich, udzielanie porad i konsultacji prawnych, udział w negocjacjach warunków umów i porozumień zawieranych przez Spółkę, jak i podmioty trzecie, opracowywanie wewnętrznych projektów aktów prawnych, tworzenie i opiniowanie projektów umów i porozumień oraz innych dokumentów wywołujących skutki prawne, identyfikowanie i rozwiązywanie problemów prawnych występujących u kontrahentów, u których spółka prowadzi obsługę prawną, wykonywanie zastępstwa procesowego przed: sądami powszechnymi, sądami administracyjnymi, innymi organami orzekającymi, występowanie przed urzędami, w szczególności przed Wojewódzkim Inspektorem Farmaceutycznym, Narodowym Funduszem Zdrowia, Okręgowymi Izbami Aptekarskimi, sporządzanie pism urzędowych do Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego, Narodowego Funduszu Zdrowia, Okręgowych Izb Aptekarskich, udzielanie pracownikom wyjaśnień i informacji dotyczących obowiązujących przepisów prawnych, opracowywanie wniosków i sprawowanie nadzoru prawnego nad egzekucją należności (prowadzenie postępowań egzekucyjnych), obsługa prawna posiedzeń zarządu, przygotowywanie projektów posiedzeń Zgromadzeń Wspólników oraz Właścicieli, sporządzanie wniosków do Krajowego Rejestru Sądowego, nadzór nad dokumentacją prawną i archiwizacja dokumentów prawnych, prowadzenie wykazu spraw sądowych, prowadzenie księgi udziałów, współpraca prawna w zakresie branży spożywczej ( (...), (...) Polska), obsługa prawna stowarzyszenia, pomoc prawna w zakresie działalności farmaceutycznej, reklamy, obsługa prawna sieci (...), pomoc przy dokumentacji dotyczącej dotacji unijnych, wykonywanie innych czynności wynikających z ustawy o radcach prawnych (k. 18 akt sprawy). Z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w (...) sp. z o.o. odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 1 marca 2016 r. W złożonych raportach rozliczeniowych płatnik wykazał podstawę wymiaru składek za marzec 2016 r. w wysokości 0,00 zł, za kwiecień 2016 r. w wysokości 6.000 zł, a za maj 2016 r. w wysokości 3.600 zł. Płatnik stosuje zasadę wypłacania należnego wynagrodzenia za dany miesiąc w miesiącu kolejnym. Za okres od 19 kwietnia 2016 r. do 9 maja 2016 r. płatnik wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Za okres od dnia 10 maja 2016 r. A. W. zgłosiła do ZUS roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

W dniu 16 czerwca 2014 r. organ rentowy wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające w sprawie podlegania A. W. ubezpieczeniom społecznym i podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2016 r. Na podstawie materiału zgromadzonego w toku tego postępowania organ rentowy stwierdził, że umowa o pracę została formalnie zawarta, a pracownik faktycznie świadczył pracę na podstawie tej umowy. Jednocześnie Zakład uznał, że wskazana w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia (tj. 6.000 zł) za pracę w wymiarze 1/2 etatu jest nieważna z mocy prawa bowiem jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (dlatego, że zmierza do sfinansowania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w zawyżonej wysokości przez ogół społeczeństwa). W tym zakresie organ rentowy wskazał, że z analizy złożonych przez płatnika dokumentów rozliczeniowych wynika, iż pozostałe osoby zatrudnione przez spółkę w pełnym wymiarze czasu pracy i posiadające dłuższy staż pracy mają wykazywaną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości kilkukrotnie niższej od wynagrodzenia przyznanego osobie nowozatrudnionej. W ocenie organu przeprowadzone postępowania nie dawało podstaw do ustalenia podstawy wymiaru składek w innej wysokości, aniżeli kwota 3000 zł, tj. w wysokości stanowiącej (w przeliczeniu na wymiar czasu pracy 1/2 etatu) w przybliżeniu kwotę wynagrodzenia, jaka otrzymywała osoba zatrudniona w spółce na stanowisku radcy prawnego, a którego zastąpiła odwołująca. W związku z powyższym zaskarżoną obecnie decyzją organ rentowy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. od dnia 1 kwietnia 2016 r. - jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 § 2 k.c. oraz ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni (począwszy od kwietnia 2016 r.) w wysokości 3000 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, iż spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do tego czy organ rentowy zasadnie zakwestionował i ustalił nową podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. w wysokości niższej niż zadeklarowana przez płatnika. Sąd ten odwołał się do przepisów

art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy z 13 października 1998r. o s.u.s. stwierdzając, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Zauważył, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie, które jest 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 (por. wyrok S.A. w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12, LEX nr 1223252). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 kp. (por. wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10,

LEX nr 707421). W ocenie Sądu analiza całokształtu okoliczności niniejszej sprawy daje podstawy do uznania, że wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie

o pracę z dnia 1 marca 2016 r. odpowiada kryteriom z art. 78 § 1 kp., a nadto jest sprawiedliwe i zostało ustalone przez strony stosunku pracy w sposób odpowiadający zakresowi kompetencji oraz posiadanej wiedzy i doświadczenia ubezpieczonej, a także ilości i charakteru powierzonych jej przez pracodawcę zadań.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe (w szczególności dowody z akt sprawy, akt organu rentowego, akt osobowych wnioskodawczyni oraz zeznania przesłuchanych świadków I. G., R. L., K. M., M. P., K. P., A. M. (1) oraz U. W. i wyjaśnienia ubezpieczonej i A. M. (2) przesłuchanych w charakterze strony - k. 165-168 i k. 173-174 akt sprawy) potwierdził długość stażu pracy odwołującej, jej wysokie kwalifikacje, bogate doświadczenie zawodowe, szeroki zakres obowiązków, rodzaj wykonywanej pracy, zadaniowy czas pracy, który w rzeczywistości przekraczał pełen etat, a także rezygnację z pracy poprzedniego radcy prawnego oraz węższy zakres obowiązków tego radcy. Zdaniem Sądu I instancji posiadane przez odwołującą umiejętności i doświadczenie zawodowe, a także ogromna ilość odbytych kursów i szkoleń dają podstawy do twierdzenia, iż jest ona dla pracodawcy pracownikiem o szczególnym znaczeniu i przydatności, celowo przez pracodawcę pozyskanym z uwagi

na wysokie kompetencje i dużą wiedzę merytoryczną. Za ustaleniem wynagrodzenia na poziomie kwoty 6.000 złotych mogły przemawiać z pewnością bardzo dobre rekomendacje pracy A. W.. Również życiorys zawodowy ubezpieczonej oraz jej dotychczasowy dorobek niewątpliwie stanowił istotny argument w kwestii negocjowania wysokości wynagrodzenia, satysfakcjonującego pracownika i jednocześnie odpowiadającego zasadom uczciwości i ekwiwalentności świadczeń, do których odwołująca była zobowiązana na podstawie umowy o pracę oraz powierzonych jej zadań. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że zakres obowiązków A. W. był bardzo szeroki. W ramach zawartej umowy o pracę wykonywała czynności polegające na zastępstwie procesowym, udzielaniu porad prawnych oraz szeroko pojętej pomocy prawnej. Redagowała umowy, przygotowywała opinie prawne, udzielała konsultacji, sporządzała pisma procesowe oraz prowadziła obsługę podmiotów gospodarczych (k. 18 akt sprawy).

Argumentację organu rentowego Sąd Okręgowy uznał za chybioną. Zarzut, iż pozostałe osoby (zatrudnione przez spółkę w pełnym wymiarze czasu pracy, posiadające dłuższy staż pracy niż ubezpieczona) legitymują się podstawą wymiaru składek

na ubezpieczenie społeczne w wysokości kilkukrotnie niższej od przyznanego A. W. wynagrodzenia, wydaje się być oderwany od stanu faktycznego sprawy. Należy bowiem zauważyć, że żadna z osób zatrudnionych w spółce (poza ubezpieczoną) nie pracuje na stanowisku radcy prawnego. Żadna z tych osób nie wykonuje także takich obowiązków jak odwołująca i w takiej ilości. Stąd nie sposób porównywać wysokości wynagrodzenia odwołującej z wynagrodzeniem pozostałych pracowników. Spółka (...) zatrudnia w większości księgowy, które nie są samodzielnymi pracownikami i których zakres zadań ogranicza się do wybranych zagadnień księgowych.

W związku z powyższym kwotę wynagrodzenia w wysokości 6.000 zł nie sposób uznać w tym przypadku za zawyżoną w stosunku do innych pracowników zgłoszonych przez płatnika. Także argumentacja organu rentowego w zakresie

wynagrodzenia, jakie otrzymywał poprzedni radca prawny nie zasługuje na uwzględnienie. Organ rentowy pomija bowiem fakt obciążenia odwołującej daleko szerszym zakresem obowiązków w stosunku do swojej poprzedniczki, która nie świadczyła pomocy prawnej w zakresie prawa farmaceutycznego oraz prawa podatkowego, a także pomocy prawnej w zakresie zastępstwa procesowego na rzecz podmiotów gospodarczych.

Sąd I instancji nie podzielił też twierdzenia ZUS, iż "przyznanie nowozatrudnionemu pracownikowi wysokiego wynagrodzenia w wysokości 6000,00 zł brutto za pracę, w wymiarze 1/2 etatu nie jest usprawiedliwione z punktu widzenia zasad racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej". W tym zakresie należy zauważyć, że jakkolwiek odwołująca jest nowym pracownikiem u płatnika składek, to jednak jej dotychczasowe doświadczenie oraz umiejętności sprawiają, że jest ona dla pracodawcy pracownikiem cennym, o wysokim stopniu wiedzy prawniczej. O doświadczeniu Odwołującej świadczą kwalifikacje formalne, ukończone kursy i szkolenia z zakresu tematyki przetargowej, standardów menedżerskich i kompetencyjnych, wykorzystania narzędzi informatycznych w zwiększeniu konkurencyjności firmy, skutecznego kierowania zespołem, systemu zarządzania dokumentami i ich obiegiem, nawiązywania kontaktów handlowych, systemu zarządzania ryzykiem. Osoby posiadające takie kompetencje i umiejętności jak ubezpieczona, są poszukiwane na rynku usług prawnych, a ich praca jest dobrze opłacana. Niejednokrotnie pracodawcy chcąc nawiązać współpracę z dobrym prawnikiem muszą już na wstępie zaoferować mu odpowiednie warunki pracy, w tym stosowne do jego oczekiwań wynagrodzenie. Należy przy tym zauważyć, że A. M. (2) przesłuchana w charakterze strony stwierdziła, że jej zdaniem wynagrodzenie ubezpieczonej jest nawet zbyt małe (k. 174 akt sprawy). Co istotne zatrudnienie wnioskodawczyni było dodatkowo uzasadnione koniecznością zapewnienia ciągłości świadczenia usług prawnych zarówno na rzecz spółki, jak i podmiotów trzecich, którym spółka świadczy usługi prawne. Zatem spółka nie mogła sobie pozwolić na szukanie innego radcy prawnego o podobnych kompetencjach, który zgodziłby świadczyć swoje usługi za niższą kwotę.

W ocenie Sądu także podejmowane przez organ rentowy próby porównywania wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczoną w (...), z wysokością płacy w 25 (...) Oddziale (...) oraz (...) Sp. z o.o., nie może świadczyć o zawyżonej wysokości wynagrodzenia otrzymywanego w Spółce (...). Stawki wynagrodzenia w strukturach O. Narodowej uregulowane są Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, zgodnie z którym pracownikom Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego przyznaje się kategorii zaszeregowania osobistego, w granicach kategorii określonych dla danego stanowiska w tabelach stanowiących załącznikach nr 1 do Układu. Z kolei na mocy art. 31 pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze

w wysokości określonej w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do Układu.

I tak radca prawny posiada kategorię zaszeregowania XV - XVII, co daje kwotę od 2060 zł do 3750 zł przy uwzględnieniu, iż wykonuje pracę na pełen etat. Unormowane Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy stawki wynagrodzenia dla pracowników Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej odbiegają niewątpliwie od stawek rynkowych wyceny usług prawnych świadczonych przez radców prawnych w ten sposób, że są od nich niższe i jako takie nie mogą służyć do ustalania wysokości wynagrodzenia w prywatnej firmie. Także wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego w Spółce (...) sp. z o.o. nie można przekładać na wysokość płacy uzyskiwanej w (...), albowiem zakres obowiązków odwołującej w spółce (...) jest znacznie mniejszy od zakresu jej zadań przydzielonych w spółce (...).

Podsumowując Sąd Okręgowy stwierdził, że rodzaj i ilość świadczonych przez odwołującą pracy oraz posiadane przez nią kwalifikacje przekładają się na ocenę wynagrodzenia ustalonego na poziomie 6000,00 zł brutto, jako wynagrodzenia godziwego. Płaca ta z pewnością zachowujące cechy ekwiwalentności w stosunku do wykonywanej pracy. W tej sytuacji postanowienia umowy o pracę, które regulowały wysokość przyznanego wynagrodzenia nie pozostają w kolizji z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierzają do obejścia prawa. Wynagrodzenie ubezpieczonej nie było ustalone ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, a przede wszystkim nie przewyższało wkładu pracy odwołującej. W sprawie nie sposób przyjąć, aby poziom wynagrodzenia A. W. naruszał zasady współżycia społecznego poprzez świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Z powyższych względów Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję, a o kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 w związku z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Apelację od powyższego wyroku złożył Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B..

Skarżący zarzucał:

1. naruszenie prawa procesowego – art.233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez przeprowadzenie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów tj.

a) uznanie, że zgromadzony materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż zakres obowiązków odwołującej, która świadczyła pracę na 1/2 etatu na stanowisku radcy prawnego był szerszy od zakresu obowiązków radcy prawnego A. M. (1), która była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy;

b) przyjęcie, że odwołująca posiadała większy zakres obowiązków i wiedzę farmaceutyczną będąc zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w spółce (...) od radcy prawnego A. M. (1) w sytuacji gdy odwołująca nie przedstawiła żadnego dowodu z dokumentu na powyższe twierdzenie;

c) uznanie przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania świadków co do zakresu świadczonej pracy przez odwołującą, posiadanej wiedzy farmaceutycznej pomimo, że świadkowie I. G., M. P., K. P., U. W. nie pracowali z odwołującą, a ich wiedza w w/w zakresie wynika jedynie z relacji i opowiadań wnioskodawczyni.

2. naruszenie prawa materialnego – przepisu art. 6 kc w zw. z art. 78 § 1 kpc polegające na uznaniu, że odwołująca udowodniła, iż zakres jej obowiązków na stanowisku radcy prawnego w (...) sp. z.o.o. był szerszy od zakresu obowiązków radcy prawnego A. M. (1) a odwołująca dysponowała wiedzą z zakresu prawa farmaceutycznego.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania od decyzji ZUS oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

A. W. w odpowiedzi na apelację wносиła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

**Apelacja jest zasadna.**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie, wyznaczonym treścią zaskarżonej decyzji z 25 lipca 2016 r. jest kwestia wysokości podstawy wymiaru składki A. W. na ubezpieczenie emerytalne: rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu jej zatrudnienia w (...) sp. z.o.o w B. na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2016 r. na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 6000 zł. brutto. Organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę w części odnoszącej się do wysokości ustalonego wynagrodzenia na podstawie art. 58 § 2 kc.

Podkreślić należy, iż organ rentowy może co do zasady kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. uchwała SN z 27.04.2005 r. II UZP 2/05 lex 148238, wyrok SN z 19.05.2009 r. II UK 7/09 lex 509047, wyrok SN z 13.06.2017 I UK 259/16 lex 2349417). W ramach art. 41 ust.12 i 13 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy może zakwestionować samą wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Na podstawie art. 41 ust.13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych społecznych kosztów innych uczestników tego systemu – art. 58 § 2 kc w zw. z art. 300 kp (np. wyrok SN z 9.08.2005 r. III UK 89/05 OSNP 2006r. 11-12 poz.192).

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kpc umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, to należy mieć na uwadze, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (art.300 kp) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości tego stosunku, ustawie ani zasadami współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne s ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne. Oznacza to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest dopuszczalna. Stwierdzając nieważność postanowień umownych organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczym uprawnień płacowych.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Umowa o pracę wywołuje skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, bowiem kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to doniosłe skutki zarówno z punktu widzenia pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Podkreślić przy tym należy, iż 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. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> kc, w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zauważyć przy tym wypada, że chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych 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.

Mając na względzie przytoczone wyżej rozważania Sąd Apelacyjny podzielił zarzut skarżącego naruszenie przez Sąd I instancji art.233 § 1 kpc i w konsekwencji przyjęcie, iż umowa o pracę z dnia 1 marca 2016 r. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę jest zgodna z regułami określonym przepisem art. 58 k.c. Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Istotną cechą tej oceny jest bezstronność, brak arbitralności i dowolności przestrzegania zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego w wyciąganiu wniosków. Niewątpliwie wszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności mających znaczenie w sprawie. Analiza pisemnych motywów zaskarżonego wyroku pozwala na stwierdzenie, iż Sąd I instancji takiej oceny nie dokonał. Przy ocenie spornej umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę Sąd Okręgowy miał na względzie

kwalifikacje w tym doświadczenie zawodowe oraz zakres czynności A. W. i uznał, że to te elementy kształtowania wynagrodzenia dają podstawę do uznania tego wynagrodzenia za godziwe.

Zgodzić się należy z ustaleniami Sądu I instancji, iż A. W. posiada wysokie kwalifikacje i uprawnienia konieczne do pracy na stanowisku radcy prawnego. Jest poza sporem, że w czerwcu 2011 r. zdała egzamin radcowski uzyskując tytuł radcy prawnego. Ukończyła też liczne szkolenia i kursy co potwierdzają złożone certyfikaty i zaświadczenia (k.42 – 75). Jako radca prawny jest zatrudniona od 1 listopada 2011 r. przy czym pracowała u różnych pracodawców w tym samym czasie. Sąd I instancji szczegółowo przedstawił przebieg zatrudnienia A. W. jako radcy prawnego i w związku z tym zbędne jest w tym miejscu powtórzenie tej kwestii. Wypada jedynie zauważyć iż w dacie zawarcia z odwołującą się umowy o pracę w (...) sp.z.o.o. pozostawała ona w zatrudnieniu na stanowisku radcy prawnego w wymiarze po 1/2/ etatu w 25 (...) Oddziale (...) (Jednostka Wojskowa Nr (...)) oraz w (...) Spółka z o.o.

Niewątpliwym jest też, że przedstawiony odwołującej się zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę w (...) sp. z o.o. był szeroki. Trzeba mieć jednak na uwadze, iż A. W. została zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu i nawet gdyby przyjąć, iż miała ustalony zadaniowy wymiar czasu pracy, to nie można uznać, iż powierzone jej obowiązki (zakres czynności) uzasadniają twierdzenie, że w istocie wykonywała pracę tak jak w pełnym wymiarze czasu pracy, co miałoby wpływ na przyznane jej wynagrodzenie.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że do czasu zatrudnienia odwołującej (...) sp. z o.o. zatrudniała radcę prawnego A. M. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4000 zł. netto (podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne 5646 zł. – k.151).

Porównanie wynagrodzenie za pracę A. M. (1) i A. W. (obie zatrudnione na stanowiskach radcy prawnego) jednoznacznie wskazuje, iż wynagrodzenie odwołującej było blisko dwukrotnie wyższe. Zainteresowana spółka (...) jak i A. W. utrzymywały, iż to wyższe wynagrodzenie uzasadnione było większym zakresem czynności odwołującej w porównaniu z poprzednim radcą prawnym. Twierdziły bowiem, że poprzedni radca prawny – A. M. (1) nie zajmowała się prawem farmaceutycznym oraz nie występowała przed sądem. Przesłuchana w charakterze świadka A. M. (1) (k.168) przyznała, że nie zajmowała się sprawami farmaceutycznymi, bowiem tymi kwestiami zajmował się mecenas J. N.. Zeznała natomiast, iż częściowo obsługiwała doradztwo w umowach, jak też wydawała opinie na piśmie w zakresie działalności na rynku farmaceutycznym.

Jest poza sporem w sprawie, iż Spółka (...) do spraw farmaceutycznych zatrudniła Kancelarię (...) z W. (adwokat J. N.), która świadczyła usługi w tym zakresie do końca kwietnia 2016 r. Z zeznań świadka K. M. wynika, iż zainteresowana spółka postanowiła zrezygnować z usług kancelarii prawnej z W. z uwagi na wysokie koszty. Tymi sprawami miała zajmować się A. W.. Odwołująca przesłuchana w charakterze strony zeznała, iż nie miała żadnego doświadczenia w branży farmaceutycznej, odbyła natomiast szkolenie, które dotyczyło reklamy w prawie farmaceutycznym i potwierdziła, że Kancelaria (...) z W. przekazała wszystkie sprawy do zainteresowanej spółki z końcem kwietnia 2016 r. Odwołująca przyznała też, że nie występowała w sprawach przed sądem administracyjnym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczność, iż wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz zainteresowanej spółki od 1 marca 2016 r. do 19 kwietnia 2016r. (od tej daty korzystała ze zwolnienia lekarskiego i następnie od 10 maja z zasiłku macierzyńskiego), zaś Kancelaria (...) z W. przekazała sprawy „farmaceutyczne” z końcem kwietnia 2016 r., pozwalała na stwierdzenie, że A. W. faktycznie tymi sprawami, podobnie jak poprzedni radca prawny, nie mogła się zajmować, pomijając fakt, iż jak sama przyznała nie miała doświadczenia w tych sprawach. Niezależnie zatem od tego, że odwołująca posiada liczne ukończone, bo poświadczone stosownymi dokumentami kursy, to nie można stwierdzić, że jej kwalifikacje do zajmowania stanowiska radcy prawnego w zainteresowanej spółce oraz zakres wykonywanej pracy były zdecydowanie wyższe w porównaniu z dotychczas zatrudnionym radcą prawnym.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu I instancji, iż wynagrodzenia odwołującej jako radcy prawnego nie można odnosić do wynagrodzeń innych pracowników (...) (lista pracowników k.154), którymi byli głównie księgowymi. Z załączonych danych o podstawach wymiaru składek pracowników zainteresowanej spółki wynika, iż ich wynagrodzenia wynosiły od 1250 zł. do 5646 zł. a pełny etat (k.156 – 164). Istotne jest, iż wynagrodzenie A. W.



wynikające z umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu ustalone między stronami na kwotę 6000 zł. było blisko dwukrotnie wyższe od wynagrodzenia A. M. (1) zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy na takim samym stanowisku z podobnym zakresem i rodzajem wykonywanych obowiązków.

Trzeba też zwrócić uwagę na okoliczności towarzyszące zawarciu przez strony umowy o pracę z 1 marca 2016 r. Była to umowa na okres próbny od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2016 r. W chwili zawierania umowy A. W. była w 7 miesiącu ciąży (dziecko urodziło się (...)), a zatem zainteresowana spółka musiała liczyć się z tym, że praca odwołującej potrwa krótko., co ma znaczenie w sytuacji gdy spółka pozostawała bez radcy prawnego a zatrudnienie na tym stanowisku było konieczne. Od 19 kwietnia 2016 r. A. W. korzystała ze zwolnienia lekarskiego i w trakcie tego zwolnienia w dniu 29 kwietnia ( a więc ponad miesiąc przed upływem umowy na okres próbny) (...) zawarł kolejną umowę na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 31 maja 2017 r. z wynagrodzeniem takim samym jak w pierwszej umowie. W sytuacji gdy wnioskodawczyni urodziła dziecko 10 maja 2016 r. oczywistym było, że od 1 czerwca 2016 r. nie jest możliwa jej praca z uwagi na świadczenia rodzicielskie. Sąd I instancji całkowicie pominął powyższą okoliczność a ma ona znaczenie przy ocenie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy niewątpliwym jest, że wysokie i wygórowane wynagrodzenie odwołującej, nieadekwatne do wynagrodzenia wcześniej zatrudnionego radcy prawnego zostało ustalone na krótki okres pracy z powodu ciąży. Takie ustalenie z kolei pozwala uznać, że działania obu stron stosunku pracy były nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a jest to niewątpliwie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Wzmocnieniem tego stanowiska jest niekwestionowana okoliczność, iż spółka (...) ma zaległości z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, których spłata objęta jest układem ratalnym. Zaległości z tego tytułu, dotyczące 2015 r. i 2016 r. wynoszą ponad (...). Fakt ten poddaje się w wątpliwość czy spółkę stać było na zatrudnienie odwołującej w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 6000 zł. w sytuacji gdy poprzednio zatrudniony radca prawny w pełnym wymiarze czasu pracy miał ustalone wynagrodzenie w wysokości 5646 zł.(4000 zł. netto).

Mając powyższe ustalenia na względzie Sąd Apelacyjny uznał, że łącząca (...) sp. z o.o. umowa o pracę w okresie od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2017 r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń oraz zakazem świadomego osiągnięcia przez jednych ubezpieczonych nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu i w tym zakresie stosownie do art. 58 § 2 i 3 k/c/ w zw. z art.300 kp jest nieważna.

Należy zaaprobować stanowisko organu rentowego co do przyjętej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w spornym okresie zatrudnienia w wysokości 3000 zł. Taka podstawa wymiaru składki jest adekwatna do wynagrodzenia otrzymywanego przez poprzedniego radcę prawnego przy uwzględnieniu, że odwołująca się została zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu.

Mając powyższe na względzie należało uznać zaskarżoną decyzję za zgodną z prawem co uzasadniało zmianę wyroku Sądu I instancji i oddalenie odwołania – art. 386 § 1 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Apelacyjny orzekł na mocy art. 102 kpc mając na uwadze charakter sprawy niewielką wartość przedmiotu sporu a także przekonanie wnioskodawczyni o słuszności dochodzonego roszczenia. Sąd Apelacyjny uznał, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy uzasadnione i odpowiadające nakładowi pracy jest przyznanie wynagrodzenia tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu radcy prawnego jak w sprawie o świadczenie z ubezpieczenia społecznego o którym stanowi przepis § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania (360 zł. za postępowanie przed Sądem I instancji) i § 10 ust.1 pkt 2 tego rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym w dacie orzekania (240 zł. za postępowanie przed Sądem II instancji).-

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Alicja Sołowińska SSA Bożena Szponar - Jarocka