

Sygn. akt III AUa 1623/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Sałańska - Szumakowicz
Sędziowie:	SSA Grażyna Horbulewicz (spr.) SSA Aleksandra Urban
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2016 r. w Gdańsku

sprawy Biura (...) Sp. z o.o. w B.

z udziałem zainteresowanej P. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o składki

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 lipca 2015 r., sygn. akt VI U 171/15

oddala apelację.

SSA Aleksandra Urban SSA Maria Sałańska - Szumakowicz SSA Grażyna Horbulewicz

Sygn. akt III AUa 1623/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 listopada 2014 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że od marca 2014 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe P. T., jako pracownika w Biurze (...) Sp. z o.o. stanowi kwota minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w 2014r. kwota 1680 zł w przeliczeniu na okres miesiąca.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik - Biuro (...), z o.o. w B. oraz ubezpieczona, powołując się na wysokie kwalifikacje ubezpieczonej oraz na fakt, iż inna firma zaproponowała jej zatrudnienie za podobnym wynagrodzeniem.

Płatnik stwierdził ponadto, iż jego kondycja finansowa pozwalała na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem 6000 zł brutto.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że od marca 2014 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. T., jako pracownika Biura (...) Spółka z o.o. stanowi kwota 6.000 zł brutto w przeliczeniu na okres miesiąca. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, że z dokumentacji znajdującej się w aktach ZUS wynika, iż ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 lipca 2013 r. do 8 listopada 2013 r. i od dnia 24 marca 2014 r., jako pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy w Biurze (...) Sp. z o.o. W imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA wykazano za ubezpieczoną następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za listopad 2013 r. – 421,05 zł, za marzec 2014 r. – 1714,29 zł, za kwiecień 2014 r. 6000,00 zł, za maj 2014 r. – 5200,00 zł i za czerwiec 2014 – 0,00 zł. W imiennych raportach miesięcznych o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek (...) płatnik wskazał, iż ubezpieczona pobierała w okresie od 28 maja 2014 r. do 29 czerwca 2014 r. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz od 1 lipca 2014 r. do 31 października 2014 r. zasiłek chorobowy.

W związku ze złożonym roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego ubezpieczonej od dnia 30 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził postępowanie wyjaśniające mające na celu zbadanie m.in. czy wskazane wynagrodzenie w ramach spisanej z ubezpieczoną umowy o pracę odpowiada dyspozycji art. 78 k.p.

Z pisemnych oświadczeń członka zarządu spółki (...) z dnia 3 października 2014 r. oraz z dnia 15 października 2014 r. wynika, że ubezpieczona (córka wspólnika i członka zarządu Spółki- (...)) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lipca 2013 r. w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku specjalisty ds. rachunkowości i podatków, z wynagrodzeniem minimalnym, z uwagi na długoletnie doświadczenie w zawodzie, bardzo dobrą znajomość przepisów prawa podatkowego oraz ustawy o rachunkowości. Do jej obowiązków należało: pełna obsługa trzech firm, odpowiadała za poprawność zaksięgowanych dokumentów i prawidłowość rozliczeń z Urzędem Skarbowym pod kątem podatkowym. Od dnia 24 marca 2014 r. P. T. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównej księgowej za wynagrodzeniem 6000,00 zł. W/wym. miała ten sam zakres obowiązków, z tym, że miała do obsługi większą ilość kontrahentów i odpowiadała w pełni za ich rozliczenie.

A. R. wskazała, iż przed podpisaniem umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r. oraz przed podpisaniem umowy o pracę z dnia 24 marca 2014 r. obowiązki jej powierzone wykonywała E. K. bez wynagrodzenia. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejęli udziałowcy spółki, tj. E. K. oraz A. R..

Dnia 2 października 2014 r. do ZUS wpłynęło oświadczenie ubezpieczonej z dnia 30 września 2014 r., z którego wynika, iż zatrudniona została w Biurze (...) Sp. z o.o. po raz pierwszy od dnia 1 lipca 2013 r. na 1/4 etatu z wynagrodzeniem 1600 zł, po ukończeniu studiów magisterskich i uzyskaniu dyplomu magistra administracji. Kolejną umowę o pracę z w/w biurem wnioskodawczyni zawarła w dniu 24 marca 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 6000,00zł. Jej zakres obowiązków obejmował rejestrację dokumentów w systemie księgowym w celu sporządzenia na ich podstawie rozliczeń w podatkach dochodowych i podatku VAT, przygotowywanie i sprawdzanie dokumentacji trzech spółek, ich zaksięgowanie w systemie komputerowym, sprawdzenie poprawności zapisów i ich ewidencjonowanie zgodnie z numerami z ksiąg handlowych lub podatkowej książki przychodu i rozchodu, zarchiwizowanie danego miesiąca. Zakres obowiązków został powierzony ubezpieczonej w formie ustnej. Ubezpieczona oświadczyła, iż po zawarciu umowy o pracę z dnia 24 marca 2014 r., zakres jej obowiązków pozostał taki sam, ale prowadziła więcej firm. P. T. wyjaśniała, iż nie podpisywała listy obecności, gdyż po ilości wykonanej pracy A. R. miała kontrolę, czy wywiązała się z powierzonych na dany dzień obowiązków. Wynagrodzenia były wypłacane co miesiąc w gotówce przez w/w w siedzibie firmy.

W sprawie bezsporne również było to, że osobą kontrolującą pracę ubezpieczonej zatrudnionej, jako główna księgowa była A. R., która została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik z minimalną podstawą wymiaru składek.

Od października 2013 r. ubezpieczona podjęła studia podyplomowe z rachunkowości i podatków, celem uzyskania certyfikatu Ministra Finansów do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. P. T. posiada 7-letnie doświadczenie w prowadzeniu pełnej rachunkowości, które zdobyła w trakcie studiów magisterskich w firmie (...), z o.o. w B. (zaświadczenie z Spółki (...) - w aktach sprawy) oraz doświadczenie zdobyte w firmie (...) Sp. z o.o., w której nadal jest zatrudniona. We wskazanym okresie nabyła duże doświadczenie w zakresie nie tylko rachunkowości, ale przede wszystkim w podatku dochodowym od osób fizycznych i w podatku dochodowym od osób prawnych oraz w podatku VAT. W październiku 2013 r. ubezpieczona otrzymała propozycję podjęcia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. od stycznia 2014 r. Początkowo podjęła pracę na podstawie umowy zlecenia ze średnim wynagrodzeniem brutto w wysokości 6000 zł (średnia z ostatnich 12 m -cy w zaświadczeniu z V.). Wyraziła zgodę za oferowane jej warunki i rozwiązała umowę o pracę z Biurem (...) w listopadzie 2013 r. na zasadzie porozumienia stron. W styczniu 2014 r. Biuro (...) zaproponowało wnioskodawczyni pełen etat z wynagrodzeniem 6000 zł brutto. Warunki płacowe, które jej zaproponowano w obu firmach były na tym samym poziomie.

Z zebranego w sprawie materiału wynika, iż ubezpieczona miała wysokie kwalifikacje odpowiadające jej zatrudnieniu w charakterze głównej księgowej.

Mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne, biorąc pod uwagę dyspozycję art. 13 k.p. oraz art. 78 k.p., a także rodzaj pracy ubezpieczonej oraz szczegółowy zakres jej obowiązków Sąd stwierdził, że nie można uznać, aby wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego od płatnika składek była niegodziwa. Wynagrodzenia w umówionej wysokości były ubezpieczonej wypłacane, wykonywała ona pracę zgodnie z postanowieniami umów o pracę oraz zgodnie z zakresem powierzonych jej obowiązków.

Sąd zwrócił szczególną uwagę na fakt, iż ubezpieczona będąc zatrudnioną wcześniej w tej samej spółce tj. od 1 lipca 2013 r. na 1/4 etatu miała przyznane wynagrodzenie w kwocie 1600 zł, a zatem zatrudnienie na pełny etat skutkowało nawet obniżeniem wynagrodzenia (po zatrudnieniu na pełny etat ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie w kwocie 6000 zł). Ponadto należy zauważyć, iż P. T. w tym samym czasie otrzymała ofertę zatrudnienia z innej firmy z porównywalnym wynagrodzeniem.

Za istotne należy też uznać to, że przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. cały czas się rozwija, a jego dochody pozwalały na realizowanie zobowiązań w zakresie wypłaty umówionego wynagrodzenia.

Sąd zaznaczył także, że autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353¹ k.c. poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współzycia społecznego ocenione, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych (por. Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 29 stycznia 2013 r., III AUa 493/12, LEX nr 1280382).

Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do

obejścia prawa (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12, LEX nr 1267331 oraz Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 października 2012 r., III AUa 1356/12, LEX nr 1237108).

W świetle powyższego, Sąd uznał, że to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LEX nr 653664). Wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia bowiem od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z art. 6 k.c. (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, LEX nr 577847).

Jak wykazało przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wysokość wynagrodzeń wypłacanych ubezpieczonej była wynikiem uzgodnień stron stosunków pracy Ubezpieczona wykonywała pracę obejmującą znacznie szerszy zakres obowiązków i uprawnień niż w okresie, kiedy była zatrudniona na 1/4 etatu. Ubezpieczona posiadała kwalifikacje zawodowe do realizowania powierzonych jej obowiązków i uprawnień, a wynagrodzenia jej nie można - zdaniem Sądu - uznać za szczególnie wysokie w relacjach do warunków zatrudniania w Polsce, zwłaszcza biorąc pod uwagę wykonywane przez nią obowiązki i realizowane uprawnienia, a ponadto uwzględniając charakter i zakres prowadzonej przez płatnika działalności. A skoro tak, to nieuprawnionym jest twierdzenie, że wysokość uposażenia skarżącej wykraczała poza poziom godziwości wynagrodzenia i pozostawała w rażącej dysproporcji wobec kryteriów określonych w art. 78 k.p.

Z tych względów Sąd Okręgowy zmienił decyzję organu rentowego na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art.18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 § 2 k.c., jak również przepisów prawa procesowego, a w szczególności art.233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów.

Powołując się na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, względnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Uzasadniając swoje stanowisko apelujący – powołując się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2014 r. (III AUa 547/13) oraz Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r. (I UK 302/13) – wskazał, iż w jego ocenie przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe wykazało, że ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 6.000 zł miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Skarżący podkreślił, że A. R., posiadającą certyfikat Ministra Finansów do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych oraz ponad 20 letnie doświadczenie w dziedzinie rachunkowości, finansów i podatków została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z wynagrodzeniem minimalnym. Mając na uwadze powyższe należy wskazać, iż ustalone wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej jest niewspółmiernie wysokie w stosunku do wynagrodzenia uzyskanego przez w/wym. wykonującą podobną pracę.

W ocenie apelującego przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwala na ustalenia, że wnioskodawczyni w wyniku ponownego zatrudnienia u płatnika nie miała znacznie szerszego zakresu obowiązków, albowiem ten pokrywał się de facto z zakresem obowiązków z umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r. Powyższe potwierdziła również ubezpieczona w swoim oświadczeniu złożonym przed pozwanym w dniu 2 października 2014 r., podkreślając jedynie, że obsługiwała więcej firm. W konsekwencji nie było racjonalnych przesłanek do zwiększenia wynagrodzenia ubezpieczonej.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanego jest konieczna i uzasadniona.

W odpowiedzi na apelację płatnik Biuro (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Analizując trafność podniesionych w apelacji zarzutów, Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż bezprzedmiotowy jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., albowiem – na co wskazuje utrwalone w tej mierze stanowisko doktryny oraz judykatury - skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że przy ocenie dowodów Sąd nie uwzględnił zasad doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania, całokształtu materiału dowodowego lub przeprowadził dowody w sposób naruszający zasady procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX 174185). Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest zatem wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, „Wokanda” 2000/7/10, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21 marca 2006 r., I ACa 1116/2005, LEX nr 194518). A skoro tak, to uznać należało, że pozwany w żadnej mierze nie wykazał podniesionymi w apelacji argumentami wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

Spór w analizowanej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek P. T. na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, w okresie od kwietnia 2014 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Biuro (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B..

Wskazać w pierwszej kolejności należy, iż zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121) 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Nadto, jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41), ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780). Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 października 2013 r. (III AUa 294/13, LEX nr 1388831), w którym wskazał, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo

mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Jak podkreślał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014 r. (III AUa 172/14, LEX nr 1621153) ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. 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.

Na gruncie okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji trafnie wskazał, że wynagrodzenie za pracę P. T. ustalone w umowie o pracę zawartej z Biurem (...) Sp. z o.o. w B. w dniu 24 marca 2014 r. na kwotę 6.000,00 złotych brutto było w pełni zasadne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Wynagrodzenie za pracę wynikające z przedmiotowej umowy należy uznać za właściwe i godziwe, w pełni ekwiwalentne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Słusznie wskazał Sąd I instancji, że takie wynagrodzenie przede wszystkim uzasadnione było kwalifikacjami ubezpieczonej, która jako jedyna w spółce posiada wykształcenie wyższe oraz ukończyła studia podyplomowe z rachunkowości i finansów. Jak podkreślał płatnik – na datę zawarcia umowy – wnioskodawczyni posiadała przeszło siedmioletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach związanych z księgowością, co stanowiło jej dodatkowy atut, albowiem osoba z wieloletnim doświadczeniem dysponuje większą wiedzą praktyczną, która w sposób oczywisty wpływa na sprawność realizacji powierzanych jej spraw. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że przewidziana w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia była uzasadniona również tym, iż wnioskodawczyni nie dość, że posiadała wysokie kwalifikacje, to jednocześnie w sposób znaczący odciażyła zatrudnioną na stanowisku głównej księgowej A. R. (udziałowca), która powróciła do 6-godzinnego dnia pracy, a nadto mogła się skoncentrować na pozyskiwaniu klientów, pozostawiając rejestrację zdarzeń gospodarczych oraz analizę przepisów podatkowych P. T.. Nadto, wynagrodzenie ubezpieczonej – co podkreślał płatnik w wywiedzionym odwołaniu – w porównaniu z uzyskiwanym podczas uprzedniego zatrudnienia wnioskodawczyni w spółce (...) uposażeniem w kwocie 1600 złotych, przy umowie o pracę na 1/4 etatu, nie było wygórowane (4x1600=6400 zł). Nadto – wbrew twierdzeniom pozwanego – zakres obowiązków ubezpieczonej przy ponownym zatrudnieniu uległ zwiększeniu i nie chodzi tu o rodzaj wykonywanych czynności, ale przede wszystkim o ich ilość, albowiem - co nie było kwestionowane - wnioskodawczyni po zawarciu umowy o pracę w dniu 24 marca 2014 r. „rozliczała” większą ilość podmiotów, co wymagało od niej znacznie większego zaangażowania. Zaznaczyć również trzeba, że w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy ze spółką (...) w dniu 8 listopada 2013 r. (1/4 etatu z wynagrodzeniem 1600 zł), a jej ponownym zwarciem w dniu 24 marca 2014 r. (pełen etat z wynagrodzeniem 6000 zł) wnioskodawczyni była zatrudniona w spółce (...) z uposażeniem 6000 zł brutto, a skoro tak to zaoferowanych przez spółkę (...) warunków nie można uznać za nieadekwatne do rynku pracy, branży oraz wysokich kwalifikacji wnioskodawczyni. Poza tym w 2014 r. Spółka (...) rozpoczęła kolejny rok działalności, w którym jej sytuacja finansowa uległa poprawie i nie było żadnych przeszkód, aby zaoferować ubezpieczonej wynagrodzenie w kwocie 6000 zł, tj. w pełni adekwatne zarówno do posiadanych przez nią umiejętności, jak i do rodzaju i zakresu powierzonych jej zadań. W świetle zakresu powierzonych wnioskodawczyni obowiązków, jak również danych dotyczących wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez księgowych na ogólnym

rynku pracy, nie budzi zastrzeżeń Sądu ustalona przez strony wysokość uposażenia, którego – z całą stanowczością – nie można uznać za wygórowane.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można również wiązać – co zdaje się sugerować pozwany – samego faktu zawarcia przez wnioskodawczynię z płatnikiem w dniu 24 marca 2014 r. umowy o pracę z tym, że P. T. spodziewała się dziecka. Za wiarogodne bowiem trzeba uznać twierdzenia ubezpieczonej, że dopiero w pewnym odstępie czasowym po sporządzeniu i podpisaniu umowy o pracę dowiedziała się, iż jest w ciąży, albowiem nastąpiło to dopiero w dniu 16 kwietnia 2014 r., stąd ewentualne uznanie, że podwyższenie wynagrodzenia zmierzało do otrzymania przez P. T. wysokich świadczeń z ubezpieczenia nie jest trafne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r., II AUa 294/13, LEX nr 1388831).

W tym miejscu podnieść należy, że jakkolwiek umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego, czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to jednak pamiętać należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Z tych względów, mając na uwadze przewidziane w przepisach art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p. kryteria i mierniki omawianego świadczenia, gdzie z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu stanowiąc też ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, Sąd Apelacyjny uznał, że w realiach rozpoznawanej sprawy kwota 6.000 zł brutto miesięcznie bezsprzecznie jest adekwatna do obowiązków pracowniczych ubezpieczonej i w żadnej mierze nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń.

Podsumowując powyższe stwierdzić należy, że nie było w rozpoznawanej sprawie podstaw do skutecznego zakwestionowania przez organ rentowy wynagrodzenia za pracę ustalonego pomiędzy P. T. a Biurem (...) Sp. z o.o. w B. w umowie o pracę z dnia 24 marca 2014 r., dlatego też zaskarżony wyrok uznać należy trafny - wywiedziona przez pozwanego apelacja nie zawierała z kolei usprawiedliwionych zarzutów, które mogłyby podważyć zasadność orzeczenia Sądu I instancji, dlatego też Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

SSA Aleksandra Urban SSA Grażyna Horbulewicz SSA Maria Sałańska-Szumakowicz