

Sygn. akt III AUa 353/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSA Maciej Piankowski |
| Sędziowie: | SSA Bożena Grubba SSA Aleksandra Urban (spr.) |
| Protokolant: | sekr.sądowy Agnieszka Makowska |

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2016 r. w Gdańsku

sprawy N. K.

z udziałem zainteresowanej B. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji N. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 2015 r., sygn. akt VI U 2202/15

- zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzję w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne N. K. z tytułu zatrudnienia w wysokości 2500,00 (dwa tysiące pięćset 00/100) złotych brutto miesięcznie;
- koszty procesu za drugą instancję znosi wzajemnie.

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Aleksandra Urban

Sygn. akt III AUa 353/16

UZASADNIENIE

Ubezpieczona N. K. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 6 lipca 2015 r., którą orzeczono, iż podstawę wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w firmie (...) w okresie

od dnia 3 lutego 2014 r. do dnia 23 września 2014 r. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia

za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Domagała się jej uchylenia w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy - VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 grudnia 2015 r. w sprawie VI U 2202/15 oddalił odwołanie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. B. D. prowadzi jednoosobową firmę zajmującą się organizowaniem i przeprowadzaniem szkoleń dla personelu medycznego średniego szczebla głównie pielęgniarek i położnych). Przy czym przedsięwzięcia te organizuje w ramach podwykonawstwa dla firmy Klinika (...) (jako jej przedstawiciel). Klinika (...) wśród celów swojego działania wskazuje dostarczanie pielęgniarkom i położnym nowej wiedzy z różnych dziedzin medycyny, propagowanie permanentnego szkolenia i doskonalenia zawodowego pielęgniarek i położnych. Ubezpieczona z wykształcenia jest pedagogiem – ukończyła kierunek pedagogika w specjalności pedagogika opiekuńcza na Uniwersytecie K. W. w B. (tytuł magistra uzyskała w dniu 17 czerwca 2011 r., wcześniej w 2009 r. na tym samym kierunku zdobyła licencjat – specjalność praca socjalna). Z dniem 5 lipca 2012 r. na tej samej uczelni uzyskała tytuł zawodowy licencjata na kierunku zdrowie publiczne, w specjalności elektroradiologa. W 2012 r. ubezpieczona (wówczas jeszcze pod nazwiskiem rodzowym W.) zrealizowała kilka umów o dzieło zawartych z kliniką (...) reprezentowaną przez B. D.. Ich przedmiotem było przeprowadzenie wykładów z części ogólnej na organizowanych przez B. D. (w ramach Kliniki (...)) szkoleniach. Od dnia 3 lutego 2014 r. została zatrudniona przez B. D. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 3 maja 2014 r. na stanowisku referenta - asystenta. Wynagrodzenie ubezpieczonej strony ustaliły na kwotę 3.500 zł miesięcznie. Wcześniej, na przełomie roku 2013/2014 (koniec grudnia, początek stycznia) ubezpieczona zaszła w ciążę, o czym dowiedziała się pod koniec stycznia 2014 r. – 28 lub 29 tego miesiąca (jak wynika z wywiadu lekarskiego ostatnią miesiączkę ubezpieczona odnotowała w dniu 17 grudnia 2013 r.). W ramach zatrudnienia ubezpieczona zajmowała się segregowaniem i archiwizowaniem bliżej nieokreślonej dokumentacji pracodawcy. Prace wykonywała w mieszkaniu tegoż pracodawcy. Od dnia 10 marca 2014 r. pozostawała niezdolna do pracy - za okres od dnia 10 marca 2014 r. do dnia 11 kwietnia 2014 r. otrzymała wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy, a następnie od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia 22 września 2014 r. (dzień porodu) przebywała na zasiłku chorobowym, następnie po urodzeniu korzystała z zasiłku macierzyńskiego. W dniu 21 kwietnia 2014 r. strony w związku z ciążą ubezpieczonej aneksowały umowę o pracę - umowa o pracę uległa przedłużeniu do dnia porodu. Po przejściu przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie, pracodawca nie zatrudnił nikogo w jej miejsce. Planowane już w 2013 r., wstępnie na czerwiec 2014 r., organizowane przez B. D. poważne (w sensie organizacyjnym) szkolenie odbyło się w okresie od września 2014 r. do marca 2015 r. W 2013 r. przychód B. D. wyniósł 64.000 zł, w 2014 r. 56.000 zł, w 2015 r. – 77.700 zł. Jej realny dochód (zysk) w tych latach wyniósł odpowiednio około 24.000 zł, około 18.000 zł i około 28.000 zł. Koszty zatrudnienia ubezpieczonej wyniosłyby w skali roku nieco ponad 40.000 zł (3.500 zł razy 12). Zadłużenie B. D. wobec ZUS z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne sięgało roku 2011 r., wzrastając w 2015 r. do kwoty około 15.000 zł.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego, zgodnie z którym ustalenie przez strony jej wynagrodzenia na kwotę 3.500 zł nie było podyktowane logicznymi, racjonalnymi i ekonomicznymi względami, a rzeczywistą intencją tychże stron było uzyskanie przez ubezpieczoną możliwe wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie macierzyństwa. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oczywistym wydaje się fakt, iż ustalone przez strony wynagrodzenie ubezpieczonej było nieadekwatne do wartości świadczonej przez nią pracy. Wątpliwości Sądu Okręgowego budziła sama okoliczność świadczenia przez N. K. pracy w ramach zatrudnienia przez B. D., albowiem wszyscy świadkowie mający potwierdzić świadczenie przez nią pracy na rzecz zainteresowanej (i ci zeznający przed sądem i ci składający oświadczenia na etapie postępowania przed organem rentowym) operowali wybitnymi ogólnikami, nie pozwalającymi poczynić jakichkolwiek miarodajnych ustaleń co do rodzaju obowiązków pracowniczych wykonywanych w ramach stosunku pracy. Świadek K. P. wiedziała jedynie o fakcie zawarcia przez strony umowy o pracę (bo ubezpieczona wraz z zainteresowaną stały się u niej w

celu sporządzenia takiej umowy), powyższe w żadnym jednak razie nie potwierdza wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz zainteresowanej (faktycznej realizacji łączącego strony formalnie stosunku pracy). Jak zeznała świadek I. S. miała ona

z ubezpieczoną kontakt jedynie wówczas, gdy ta przynosiła jej dokumenty od B. D., ale nie była w stanie jednoznacznie stwierdzić, czy dotyczyło to w istocie okresu luty - marzec 2014 r., czy też okresu wcześniejszego (2012 r.), kiedy to ubezpieczona wykonywała na rzecz zainteresowanej zadania związane z realizacją zawartych z kliniką (...) umów o dzieło. Świadek S. T., który stosowne oświadczenie złożył przed organem rentowym stwierdził, iż z mężem ubezpieczonej konfigurował system komputerowy zainteresowanej (tak aby umożliwić pracę ubezpieczonej), nie wskazał jednak pod jakim kątem to czynił, to jest wykonywanie jakich czynności w systemie informatycznym miał umożliwić ubezpieczonej. Świadek B. K. wspominał jedynie,

iż widział ubezpieczoną siedzącą w biurze z B. D. przy komputerze. Nie wiadomo jednak jakiego rodzaju czynności tam wykonywała. Powyższe nie wynika również ani z zeznań ubezpieczonej ani zainteresowanej. Strony wskazały jedynie na bliżej niesprecyzowane archiwizowanie dokumentów, przy czym trudno zrozumieć, jakie dokumenty z jakiego okresu (skoro działalność B. D. nie ma charakteru stałego, a periodyczny i odbywa się na zasadzie od szkolenia do szkolenia) i w jaki sposób ubezpieczona miała pracując po 8 godzin dziennie archiwizować. Jednocześnie żadna ze stron nie przedłożyła choćby jednego dokumentu (np. kopii korespondencji mailowej – choćby podpisanej przez B. D., którą jak twierdzą

i ubezpieczona i zainteresowana pierwsze z nich miała sporządzać, a druga podpisywać, czy też wydruku dokumentów - ofert, zapytań sporządzanych przez ubezpieczoną), który mógłby zostać potraktowany jako dowód wykonywania przez ubezpieczoną pracy w charakterze referenta - asystenta zainteresowanej. Okoliczności towarzyszące zatrudnieniu ubezpieczonej, to jest zawarcie przez strony umowy o pracę niemal natychmiast po dowiedzeniu się przez ubezpieczoną, iż jest w ciąży (o fakcie tym ubezpieczona, co przyznała, dowiedziała się już 28 lub 29 stycznia, a umowę zawarto na początku lutego), w sytuacji, w której pracodawca ubezpieczonej w lutym 2014 r. posiadał już poważne zaległości w składkach na ubezpieczenie społeczne (które nawarstwiały się w kolejnych okresach) okoliczność relatywnie niewysokich (w stosunku do kosztów zatrudnienia ubezpieczonej, które

w skali roku przekroczyłyby 40.000 zł) przychodów rocznych pracodawcy w latach 2013 – 2014 (od około 56.000 zł w 2014 r. do około 77.000 zł w roku 2015 i jeszcze niższych dochodów (wynoszących w obu tych latach po około 20.000 zł) pozwalająca wnioskować, iż płatnika nie było stać

na zatrudnienie ubezpieczonej przynajmniej za takim, jak wskazane w umowie wynagrodzeniem (skoro przychody były wysokością porównywalne kosztom zatrudnienia, a realny zysk z prowadzonej działalności gospodarczej znacznie niższy), wreszcie fakt nie zatrudnienia kogokolwiek przez B. D. po rozpoczęciu przez ubezpieczoną korzystania ze zwolnienia lekarskiego i ostateczne zrealizowanie przez zainteresowaną w okresie od września do marca dużego szkolenia, wszystko

to budzi zasadnicze wątpliwości w ogóle co do faktycznego zatrudnienia ubezpieczonej. W ocenie Sądu I instancji powyższe może w ogóle wskazywać na jego od początku do końca pozorny charakter. Przyjmując jednak za organem rentowym, że ubezpieczona w istocie stosunek pracy łączący

ją z B. D. realizowała (nawet w szcątkowym zakresie), to jest że pracowała (wykonywała jakies bliżej nieokreślone czynności w jej mieszkaniu i na jej rzecz), należy

w pierwszym rzędzie zauważyć (co zasygnalizowano już wcześniej), iż zawarta przez strony umowa

o pracę została zawarta na okres próbny (do dnia 2 maja 2014 r.). Tymczasem sama zainteresowana przyznała, iż pierwsze wykłady w ramach planowanego organizowanego przez nią dużego (organizacyjnie) szkolenia miały mieć miejsce dopiero w maju lub czerwcu 2014 r., a zatem już

po zakończeniu okresu próbnego. Tym samym zupełnie niewiarygodnym i nielogicznym jest utrzymywanie przez strony, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej miała rzekomo obejmować również gratyfikacje za przeprowadzone przez nią wykłady (z części ogólnozawodowej). Takowych bowiem do maja ubezpieczona nie mogła poprowadzić. Jeżeli natomiast były przewidziane w terminie późniejszym, to mogłyby być objęte wynagrodzeniem ustalonym kolejną zawartą przez strony umową o pracę. Co więcej, ubezpieczona przyznała, iż podejmując zatrudnienie i świadcząc pracę w lutym i marcu nie знаła nawet tematu szkolenia. Trudno w tym stanie rzeczy przyjąć, iż rekrutowała potencjalnych uczestników tego szkolenia (klientów gotowych wziąć w nim udział) czy też potencjalnych wykładców, którzy mieliby wykłady te prowadzić. W tym celu ubezpieczona musiałaby bowiem

(aby ustalić kadre, która poprowadzi wykłady, aby zainteresować potencjalnych uczestników szkolenia) posiadać tak podstawową wiedzę, jak ta co do tematu planowanego szkolenia. Zresztą jak się wydaje z tego rodzaju twierdzeń (zawartych w odwołaniu od decyzji) strona odwołująca przynajmniej częściowo wycofała się, kładąc nacisk na wykonywaną jakoby przez ubezpieczoną archiwizację bliżej nieokreślonych dokumentów. Strony (co również wskazano już wcześniej) nie przedstawiły choćby jednego materialnego dowodu - dokumentu, który wyszedłby spod ręki ubezpieczonej (nawet jeżeli został podpisany przez zainteresowaną), a który świadczyłby o wykonywaniu przez ubezpieczoną czynności przygotowawczych do szkolenia, które ostatecznie zostało przez B. D. zorganizowane i przeprowadzone (pomiędzy wrześniem 2014 r., a marcem 2015 r.). Nie wskazały też jakie dokumenty w jaki sposób ubezpieczona miała jakoby archiwizować (gdyby miało to miejsce, przedłożenie dowodu na powyższą okoliczność nie powinno nastroczać szczególnych trudności, takowych żadna ze stron jednak nie przedłożyła. Wreszcie

co należy ponownie podkreślić, B. D. nie mogąc korzystać z pomocy ubezpieczonej już od początku marca 2014 r. (mając przed sobą poważne szkolenie, do pomocy w realizacji którego miała właśnie zatrudnić ubezpieczoną), nie zatrudniając nikogo w jej miejsce poradziła sobie z jego zorganizowaniem i finalnym przeprowadzeniem. Konkludując, należałoby się zatem zastanowić, czy pomoc ubezpieczonej w ogóle była jej potrzebna, skoro pomimo jej nieobecności spowodowanej ciężką zainteresowana doprowadziła szkolenie do finału, po czym zawiesiła działalność. Reasumując, wynagrodzenie przyznane ubezpieczonej (3.500 zł) nie obejmowało zatem (wbrew twierdzeniom odwołującej się i zainteresowanej) zapłaty za potencjalne, przyszłe wykłady, jakie z części ogólnozawodowej ubezpieczona miałaby przeprowadzić i było nieadekwatne do pracy, która ta (o ile w ogóle) wykonywała. Zdaniem sądu rację ma organ rentowy twierdząc, iż w istocie wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone na takim a nie innym poziomie wyłącznie w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa. Sąd Okręgowy

w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.), art. 58 k.c. oraz stanowisko judykatury w tym zakresie. Zdaniem Sądu I instancji ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w sytuacji, w której stosunek pracy, o ile w ogóle był przez nią realizowany,

to w znacznie węższym, aniżeli wynikałoby to z umowy o pracę oraz twierdzeń stron zakresie, winno być oceniane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. A każde postanowienie umowy

o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Nie do zaakceptowania jest instrumentalne, nielogiczne i nie znajdujące ekonomicznego uzasadnienia w świetle towarzyszących okoliczności działanie stron jakie miało miejsce w niniejszej sprawie to jest zatrudnienie ubezpieczonej do wykonywania bliżej niesprecyzowanych czynności, w sytuacji, w której po pierwsze (jak się ostatecznie okazało)

z realizacją zadań szkoleniowych poradziła sobie samodzielnie zainteresowana, po drugie w sytuacji, w której zainteresowanej nie stać było (z uwagi na dochody znacząco niższe od kosztów zatrudnienia pracownika) na zatrudnienie pracownika. Powyższe działanie (ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w takiej a nie innej wysokości) zmierzało zdaniem Sądu w istocie do przeniesienia ciężaru wypłaty odpowiednio wyższych świadczeń z tytułu macierzyństwa na Skarb Państwa i jako takie godziło

w zasady współżycia społecznego (naruszając wspomniany alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasadę solidaryzmu). W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w zw. z art. 58 § 2. k.c. oddalił odwołanie.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w całości i zarzucając mu: sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że wysokość wynagrodzenia ustalona w umowach o pracę zawartych z zainteresowaną w dniach 3 lutego 2014 r. i 21 kwietnia 2014 r. została ustalona na poziomie 3.500 zł wyłącznie w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie w sposób całkowicie dowolny, że wynagrodzenie

w wysokości 3.500 zł było nieadekwatne do pracy, którą wykonywała.

Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 3 lutego 2014 r. do 23 września 2014 r. w firmie zainteresowanej wynosi 3.500 zł oraz o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że kwestia tego, czy umowy o pracę zawierane przez nią z zainteresowaną były umowami pozornymi nie powinna być w toku niniejszego postępowania w ogóle badana, gdyż pozostaje ona poza sporem w niniejszej sprawie. Organ rentowy bowiem nie kwestionował w swojej decyzji tego, czy z tytułu zawartych umów w ogóle podlegała ona obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, a jedynie wysokość podstawy wymiaru opłacanych

za nią składek. Ponadto wskazała, że zainteresowana zawierając z nią umowę nie wiedziała, że ta jest w ciąży. Podpisując umowę o pracę nie miała pewności, że ciąża się utrzyma, a jej wątpliwości uzasadniał fakt, że jej poprzednia ciąża zakończyła się urodzeniem martwego dziecka.

Ponadto apelująca stwierdziła, że oceniając możliwości finansowe zainteresowanej Sąd nie wziął pod uwagę specyfiki prowadzonej przez nią działalności gospodarczej, celu, w jakim została ona zatrudniona, ani też przewidywanych przez zainteresowaną korzyści związanych z jej zatrudnieniem.

Specyfika działalności gospodarczej ubezpieczonej jest taka, że - jak podała świadek K. P. - zorganizowanie szkolenia trwa kilka miesięcy, więc i przychody są raz na kilka miesięcy. Z tego względu należy przyjąć, że przy tego rodzaju działalności mogą się pojawić zaległości w płatnościach, które są regulowane z późniejszych przychodów. Zainteresowana ostatecznie uregulowała swoje zaległości wobec ZUS. Ubezpieczona została zatrudniona w celu pomocy zainteresowanej

w organizacji szkoleń, co pozwoliłoby jej organizować większą ich liczbę. Ponadto wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego zostało wykazane, że ubezpieczona zajmowała się m.in. archiwizacją dokumentów zainteresowanej oraz, że przygotowywała korespondencję dotyczącą organizowanych szkoleń - zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej, która następnie w imieniu zainteresowanej była wysyłana do właściwych adresatów. Określone w umowach o pracę wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł miało być zachętą dla ubezpieczonej do tego, by podjęła się wykonywania pracy na jej rzecz, gdyż zależało jej na pozyskaniu zaufanego pracownika, mającego doświadczenie, zarówno w organizowaniu szkoleń dla pielęgniarek, jak i w prowadzeniu wykładów. Wynagrodzenie miało obejmować nie tylko wykonywanie czynności biurowych związanych z ich organizacją, ale również prowadzenie wykładów w toku planowanego przez zainteresowaną „dużego” szkolenia. Gdyby jednak przyjąć, że w czasie obowiązywania tej umowy jej praca miała się ograniczać jedynie do czynności biurowych (sekretarskich) - takich jak telefonowanie, wysyłanie maili, archiwizowanie dokumentów oraz przygotowywanie korespondencji dla zainteresowanej -

to podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie sekretarki nie mającej doświadczenia i szerokiego zakresu wiadomości wynosi aktualnie 2.000 zł netto, natomiast wynagrodzenie osoby która musi się wykazać szerszym zakresem wiadomości jest odpowiednio wyższe.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja N. K. zasługiwała na uwzględnienie skutkując zmianą zaskarżonego wyroku i poprzedzającą go decyzję w ten sposób, że ustalono jej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie.

Spór koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe

w okresie od dnia 3 lutego 2014 r. do dnia 23 września 2014 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek B. D..

Sąd Apelacyjny uznał, iż Sąd Okręgowy przeprowadził co prawda wystarczające dla kategorycznego rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, jednakże poczynił nieprawidłowe ustalenia prawne, co w konsekwencji skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego i niewłaściwą subsumpcją ustaleń faktycznych pod dyspozycje właściwych przepisów prawa.

Podkreślić należy, że zaskarżona decyzja organu rentowego dotyczyła wyłącznie ustalenia podstawy wymiaru składek w spornym okresie, a nie kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym. Organ rentowy bowiem nie kwestionował świadczenia przez N. K. pracy na rzecz płatnika składek.

W pierwszej kolejności wskazać 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 (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.; dalej ustawa systemowa) może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. 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, OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, 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 współzycia 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 współzycia 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 ustalenie 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.

Sąd Apelacyjny analizując okoliczności sprawy uznał, że Sąd Okręgowy błędnie ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne N. K. z tytułu zatrudnienia w firmie (...) w okresie od dnia 3 lutego 2014 r. do dnia 23 września 2014 r. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca.

W ocenie Sądu II instancji wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie uznać należy za właściwe i godziwe, w pełni ekwiwalentne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji ubezpieczonej. Wnioskodawczyni na podstawie umowy o pracę z dnia 3 lutego 2014 r. została zatrudniona przez B. D. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 3 maja 2014 r. na stanowisku referenta – asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.500 zł miesięcznie. Aneksiem z dnia 21 kwietnia 2014 r. strony przedłużyły umowę do dnia porodu. W ramach zatrudnienia ubezpieczona zajmowała się segregowaniem i archiwizowaniem dokumentacji dotyczącej poprzednich kursów, prowadziła korespondencję mailową i telefoniczną w związku z przygotowaniem szkolenia podnoszącego kwalifikacje pielęgniarek, a prace te wykonywała w mieszkaniu pracodawcy.

Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że była to pierwsza praca ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę, która jednocześnie nie odpowiadała jej kwalifikacjom (wykształcenie wyższe pedagogiczne, licencjat – specjalność praca socjalna i zdrowie publiczne - specjalność elektroradiologa). Była ona początkowo zawarta na okres próbny, a celem takiej umowy jest sprawdzenie przydatności pracownika do wykonywanej pracy na określonym stanowisku, jego kwalifikacji i podejścia do pracy. Wnioskodawczyni nie miała doświadczenia zawodowego w zakresie wykonywania strictly prac biurowych, ponieważ wcześniej prowadziła wykłady z tzw. bloku ogólnego.

Sąd Odwoławczy miał na względzie, że strony umowy o pracę w luźnej rozmowie na temat wynagrodzenia ustaliły, że praca w biurze plus wykłady to będzie około 2.500 zł netto (przesłuchanie w charakterze strony ubezpieczonej – k. 69-71 a.s., zapis na płycie CD 00:30:50-01:13:04, płyta CD – k. 75 a.s. w zw. z k. 99 a.s., zapis na płycie CD 00:54:44 – 00:56:31, płyta CD – k. 101 a.s.).

Podkreślić należy, że w spornym okresie wnioskodawczyni wykonywała prace biurowe, które służyły uporządkowaniu dotychczasowych dokumentów z przeprowadzonych szkoleń organizowanych przez B. D. i miała podjąć czynności zmierzające do przygotowania dużego szkolenia (zebranie uczestników i wykładowców), na którym byłaby również wykładowcą z zakresu zagadnień ogólnych - socjologii.

Jednakże zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne jest z dołu, czyli za wykonaną pracę. Niewątpliwie w spornym okresie ubezpieczona nie prowadziła wykładów i nie mogą być one uwzględnione przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za prace biurowe wykonywane przez referenta – asystenta na poziomie 2.500 zł brutto miesięcznie nie odbiegają od istniejących w tym zakresie warunków społecznych i gospodarczych panujących na lokalnym rynku pracy. Apelująca sama wskazała, że wynagrodzenie sekretarki nie mającej doświadczenia i szerokiego zakresu wiadomości wynosi aktualnie 2.000 zł netto, natomiast wynagrodzenie osoby, która musi się wykazać szerszym zakresem wiadomości jest odpowiednio wyższe.

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 2.500 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.

Sąd Apelacyjny analizując kondycję finansową pracodawcy nie podzielił argumentacji Sądu Okręgowego, ponieważ właśnie zatrudnienie ubezpieczonej (najpierw w celu wykonania prac biurowych, a w perspektywie prowadzenia szkolenia jako jedna z wykładowców) stanowiło swoistą inwestycję. B. D. liczyła, że przedmiotowe szkolenia przysporzy jej dużych korzyści finansowych i dostarczy środków na dalsze prowadzenie działalności gospodarczej, co zdaniem Sądu Odwoławczego jest logiczne i życiowo uzasadnione. Tym bardziej zależało jej na zatrudnieniu wnioskodawczyni jako zaufanego i kompetentnego pracownika, ponieważ знаła ją na płaszczyźnie zawodowej. W 2012 r. ubezpieczona zrealizowała kilka umów o dzieło zawartych z kliniką (...) reprezentowaną przez B. D..

Sąd Okręgowy nie dostrzegł także trudnej sytuacji, w jakiej znalazła się B. D., po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Zainteresowana przesłuchana w charakterze strony zeznała, że spodziewała się, że ubezpieczona będzie z nią pracowała na stałe. Poczula się oszukana i nie szukała innego pracownika. Bardzo dotknęła ją informacja o zatajonej ciąży (przesłuchanie w charakterze strony zainteresowanej – k. 72-73, zapis na płycie CD 01:13:04-01:45:17, płyta CD – k. 75 a.s. w zw. z k. 99 a.s., zapis na płycie CD 00:40:38-00:54:44, płyta CD – k. 101 a.s.).

Mając na uwadze wszystkie omówione okoliczności sprawy Sąd Apelacyjny uznał, że zaszły podstawy do zmiany zaskarżonego wyroku i poprzedzającą go decyzję w ten sposób, że ustalono ubezpieczonej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie, o czym orzeczono na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

Sąd II instancji w punkcie drugim sentencji wyroku zniósł wzajemnie koszty procesu za drugą instancję na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty między stronami ulegają wzajemnemu zniesieniu.

Wyjaśnienia wymaga, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie przedstawiał pogląd, że wzajemne zniesienie (stosunkowe rozdzielenie) kosztów procesu nie wymaga dokładnego obliczenia stosunku części uwzględniającej powództwo do części oddalającej pozew, a zasadniczym kryterium rozłożenia ciężaru kosztów procesu jest w takim wypadku poczucie słuszności (tak np. wyrok z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 932/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 63; postanowienie z dnia 27 czerwca 2011 r., II PZ 10/11, LEX nr 1068033).

Sąd Apelacyjny miał na względzie, że organ rentowy przyjął kwotę minimalnego wynagrodzenia - 1.680 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. /Dz.U. z 2013 r., poz. 1074/), a ubezpieczona żądała określenia wynagrodzenia na poziomie 3.500 zł. Ostatecznie ustalone wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł oznacza, że żądania stron zostały uwzględnione w połowie.

SSA Maciej Piankowski SSA Bożena Grubba SSA Aleksandra Urban