

Sygn. akt III AUa 485/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gerszewska
Sędziowie:	SA Grażyna Czyżak (spr.) SA Grażyna Horbulewicz
Protokolant:	stażysta Anita Musijowska

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2016 r. w Gdańsku

sprawy M. M. (1)

z udziałem zainteresowanego A. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt V U 734/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz M. M. (1) kwotę 270,00 (dwieście siedemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Małgorzata Gerszewska SSA Grażyna Horbulewicz

Sygn. akt III AUa 485/16

UZASADNIENIE

M. M. (1) wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 14.07.2015 r., stwierdzającej, że od dnia 14.04.2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zA. D. Laboratorium (...) wynosi 1750 złotych. M. M. (1) zaskarżyła decyzję organu rentowego w całości, domagając się jej zmiany poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 3000 zł brutto.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, ponieważ zaskarżona decyzja jest faktycznie oraz prawnie uzasadniona. Nadto domagał się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowany pracodawca A. O. w pełni potwierdził i zgodził się ze stanowiskiem prezentowanym przez M. M. (1) w treści jej odwołania.

Wyrokiem z dnia 3 grudnia 2015 roku Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 14 lipca 2015 w ten sposób, że stwierdził, iż ubezpieczona M. M. (1) podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. O. począwszy od 14 kwietnia 2015r. z podstawą wymiaru składek 3.000 zł brutto oraz zasądził od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej M. M. (1) kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

A. O. prowadzi laboratorium protetyki dentystycznej A. D. w S., w którym zatrudnia 4 osoby. Jeden z pracowników, W. Ś. otrzymuje wynagrodzenie 2400 złotych brutto, posiada licencjat uzyskany w Uniwersytecie Medycznym w Ł. w zakresie technik dentystycznych.

Pozostali pracownicy w tym M. M. (1) na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Kwalifikacje tych pracowników to: jubiler- przyuczony do zawodu (D. W.), inżynier inżynierii materiałowej (J.M., M. M.).

M. M. (1) ukończyła w dniu 25 listopada 2014 r. Politechnikę (...) Wydział Mechaniczny uzyskując tytuł magistra inżyniera na kierunku inżynieria materiałowa w zakresie materiały i techniki dentystyczne.

W 2011r ukończyła (...) Medyczny w Ł., Wydział Nauk o Zdrowiu uzyskując tytuł magistra w zakresie epidemiologii, statystyki i informatyki medycznej. W 2009 r uzyskała na tej uczelni tytuł licencjata w zakresie technik dentystycznych. Odbyła także kursy w zakresie szkoleń z zakresu technologii protetycznych.

W okresie od 16.08.2012 do 15.02.2013 zatrudniona była u J. S. w wymiarze 1,2 czasu pracy, na stanowisku technika dentystycznego, za wynagrodzeniem 750 złotych brutto. Od 1.01.2013 do 31.03.2015 w laboratorium (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1600złotych brutto.

Pod koniec trwania umowy ubezpieczona podjęła rozmowy z zainteresowanym co do warunków dalszego zatrudnienia - w tym wynagrodzenia za pracę. Proponowała pracodawcy wynagrodzenie brutto 4500 złotych, w rezultacie strony uzgodniły, że zatrudniona będzie za wynagrodzeniem brutto 3000 złotych, od 14 kwietnia 2015 r. w ramach umowy zawartej na czas nieokreślony.

Posiadane kwalifikacje pozwalały ubezpieczonej na samodzielne wykonywanie czynności, bez nadzoru, sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami, kontrola i nadzór wszystkich etapów technologicznych przy wykonywaniu uzupełnień protetycznych Ubezpieczona miała kwalifikacje do nadzorowania pracowników podczas nieobecności pracodawcy.

W chwili zawierania umowy o pracę ubezpieczona wiedziała, że jest w ciąży, o fakcie tym poinformowała pracodawcę, do początków czerwca świadczyła pracę, potem korzystała ze zwolnień lekarskich, dziecko urodziła w listopadzie 2015 r. aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim. Przy czym deklaruje powrót do pracy z uwagi na fakt iż dłuższa nieobecność w pracy powoduje utratę zdolności manualnych niezbędnych przy wykonywanych czynnościach

Organ rentowy przeprowadził kontrolę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. M. (1) w wyniku której zaskarżoną decyzją orzekł, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest od 14.04.2015 r. kwota minimalnego wynagrodzenia - 1750 zł brutto. Organ rentowy obniżył podstawę wymiaru składek z 3.000 zł tj. z wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę, do kwoty wynagrodzenia minimalnego, tj. o kwotę 1250 zł to jest o 42%.

Organ rentowy uznał, iż uzyskanie dyplomu nie predysponuje pracownika do podwyżki wynagrodzenia o 70%, na miejsce nieobecnej ubezpieczonej zatrudniony został pracownik za wynagrodzeniem minimalnym, takie też wynagrodzenia uzyskują pozostali pracownicy. W konsekwencji organ uznał, iż wynagrodzenie 3000 brutto jest niegodziwe, ustalone ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godne utrzymanie. Nadto przekłada się na świadczenie z tytułu macierzyństwa w kwocie nienależnej. Zdaniem organu rentowego podstawa wymiaru składki ustalona na poziomie wynagrodzenia minimalnego jest adekwatna do czynności wykonywanych przez M. M. (1) i ma walor godziwego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy zważył, iż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (por. postanowienie S.N. z dnia 26 stycznia 2012 r. w sprawie I UK 310/11, publik. LEX nr 1215418).

Zaskarżoną decyzją z dnia 26.08.2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. obniżył M. M. (1) od dnia 14.04.2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u A. O. z kwoty brutto 3000 złotych do kwoty minimalnego wynagrodzenia brutto 1750 złotych.

Tym samym przedmiotem zaskarżonej decyzji nie jest kwestia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami, lecz wysokość umówionego przez jego strony wynagrodzenia za pracę, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

We wskazanym wyżej zakresie zaskarżona decyzja podlega kontroli sądu ubezpieczeń społecznych pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności.

Przepis art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm., nazywanej dalej ustawą systemową) daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok S.N. z dnia 4 sierpnia 2005 r. w sprawie II UK 16/05, publik. LEX nr 182776).

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także 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. Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia (por. uchwała S.N. z dnia 27 kwietnia 2005 r. w sprawie II UZP 2/05, publik. LEX nr 148238 i wyrok S.N. z dnia 19 maja 2009 r. w sprawie III UK 7/09, publik. LEX nr 509047).

Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono, w szczególności, rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

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 (por. wyrok S.A. w Krakowie z dnia 25 września 2012 r. w sprawie III AUa 398/12, publik. LEX nr 1223252).

Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok S.N. z dnia 25 sierpnia 2010 r. w sprawie II PK 50/10, publik. LEX nr 707421).

W ocenie Sądu I instancji, w realiach przedmiotowej sprawy należało wyjaśnić, czy ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę w kwocie 3000 zł brutto miesięcznie daje podstawy do uznania, że nie odpowiada kryteriom z art. 78 § 1 k.p., jest rażąco zawyżone i zostało ustalone przez strony stosunku pracy z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się w pierwszym rzędzie do rodzaju pracy umówionej przez strony, Sad Okręgowy wskazał, że przedstawione w toku postępowania dokumenty wskazują, iż M. M. (1) posiadała najwyższe kwalifikacje spośród wszystkich zatrudnionych przez A. O. pracowników.

Ukończyła studia wyższe licencjackie w technik dentystycznych w Uniwersytecie Medycznym w Ł., studia magisterskie na tej uczelni oraz studia inżynierskie na Politechnice (...). Dodatkowo odbyła szereg szkoleń i kursów z zakresu technik dentystycznych. Posiadała również doświadczenie zawodowe bowiem pracowała już od 2012 roku.

Tym samym zasadne jest przyjęcie, że ubezpieczona posiadała najwyższe kwalifikacje potrzebne nie tylko do należytego wykonywania czynności powierzonych jej przez pracodawcę, ale i do wykonywania czynności samodzielnie bez nadzoru, przy możliwości nadzorowania innych pracowników w nieobecności A. O..

Do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie - bez żadnych ograniczeń - reguła wynikająca z 232 k.p.c., obowiązuje więc zasada kontrydiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. (por. wyrok S.N. z dnia 7 stycznia 2010 r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Ponieważ M. M. (1) kwestionowała podstawę wymiaru składek ustaloną zaskarżoną decyzją, a zatem spoczywał na niej obowiązek przedstawienia dowodów na poparcie stanowiska, zgodnie z którym ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę na poziomie 3000 zł brutto miesięcznie od dnia 14 kwietnia 2015 r. odpowiada kryteriom z art. 78 § 1 k.p. i nie zmierza do nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Sądu I instancji, w oparciu o przeprowadzone w sprawie dowody, w tym zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego pracodawcy zdołano wykazać, że posiadane przez ubezpieczoną kwalifikacje formalne i doświadczenie zawodowe, w powiązaniu z powierzonymi jej przez pracodawcę zadaniami, samodzielność na zajmowanym stanowisku, możliwość nadzorowania innych pracowników uzasadniały ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie 3000 zł brutto miesięcznie.

Zauważyć też należy, iż umowa od 14 kwietnia 2015 r. była odrębną umową o pracę, nie aneksem do innych wcześniejszych; ustalone w niej zostało nie tylko inne wyższe wynagrodzenia, ale także co jest przez pracowników bardzo oczekiwane zawarta ona została na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do uznania, że ustalenie wynagrodzenia M. M. (1) za pracę we wskazanej wyżej kwocie: nie odpowiada kryteriom z art. 78 § 1 k.p., jest rażąco zawyżone i zostało ustalone przez strony stosunku pracy z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Podobne stanowisko wyraził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 2.12.2014r. wydanym w sprawie III AUa 511/14.

Zdaniem Sądu I instancji, porównując zarobki innych pracowników, wynagrodzenie powódki nie było wygórowane biorąc pod uwagę kwalifikacje, zakres czynności oraz zajmowane stanowisko. Wynagrodzenie zatrudnionego na jej miejsce pracownika K. – minimalne odpowiadało jego kwalifikacjom gdyż ukończył on szkołę policealną w kierunku technik dentystyczny. Nie stanowi także nadużycia, kosztem innych uczestników systemu, ustalenie go nawet w sytuacji, cięży pracownicy.

Wynagrodzenie umówione przez strony plasuje się w dolnych granicach, jakie oferuje rynek pracy dla osób o takich jak ubezpieczona kwalifikacjach i nie dorównuje wynagrodzeniu średniemu obowiązującemu w III kwartale 2014r.

Statystycznie mediana wynagrodzeń techników dentystycznych oscyluje w przedziale brutto 2300-3975- 3744złoty, co oznacza, iż 50 % otrzymuje wynagrodzenie 3975złoty, a 50% rzędu 2300-3744 – vide: porównywarka wynagrodzeń w grupie techników dentystycznych.

Uzasadnienie decyzji organu rentowego określające wysokość wynagrodzenia M. M. (1) na poziomie minimalnego wynagrodzenia na tej podstawie, że zastępujący ją pracownik otrzymuje wynagrodzenie minimalne, że będzie adekwatne do czynności wykonywanych przez nią i z tej racji będzie godziwe - jest, w ocenie Sądu, arbitralne i dowolne. Deprecjonuje wartość wyższego specjalistycznego wykształcenia w szczególnej dziedzinie i zrównuje je z pracami niewykwalifikowanymi, nie wymagającymi żadnych umiejętności.

W obliczu powyższego uznać należało, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. M. (1) od 14.04.2015 wynosi 3000 złotych brutto.

Wobec powyższego na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania - kosztach zastępstwa procesowego - orzeczono na mocy art. 98 i 108 k.p.c. w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1078), o czym orzeczono w pkt II sentencji wyroku.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że nie wystąpiły okoliczności pozwalające na przyjęcie, że zawarta między stronami umowa o pracę z dnia 14 kwietnia 2015r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i jako taka nie rodzi skutków prawnych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od każdego ubezpieczonego na rzecz organu rentowego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelujący podniósł, że kwestionowana umowa o pracę miała na celu obejście prawa, a jej celem nie było świadczenie pracy, a tylko włączenie ubezpieczonej do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i uzyskanie/ przy wyższej podstawie wymiaru/ świadczeń kosztem ubezpieczonych, którzy sumiennie opłacają wysokie składki na ubezpieczenia społeczne. Ubezpieczona oraz zainteresowany swoim działaniem faktycznie stworzyli podstawy do uzyskania przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wobec czego stosownie do treści art. 58 k.c. czynność prawna w celu obejścia prawa jest nieważna.

Skarżący podkreślił, iż sam fakt ukończenia studiów przez ubezpieczoną nie predysponuje jej do podwyżki wynagrodzenia w wysokości ponad 70%. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia z pracą może być, w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników-tego systemu. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem .zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa /uchwała Sadu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r. ,11 UZP 2/05,OSNP 2005 nr 21,poz. 338,wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007r. ,111 UK 26/07 ,wyrok Sadu Najwyższego z dnia 19 września 2007r. ,111 UK 30/07/.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Wnioskodawczyni wyjaśniła, że umowa o pracę zawarta 14.04.2015 r. stanowiła wynik jej kilkumiesięcznych rozmów i negocjacji z pracodawcą. Przez cały okres pracy u A. O. M. M. (1) doskonaliła swój warsztat pracy pod okiem szefa, który poświęcał jej swój czas po to by mieć samodzielnego pracownika. Pracownik zatrudniony na miejsce ubezpieczonej nie posiadał kwalifikacji i umiejętności do wykonywania prac samodzielnie oraz na odpowiednio wysokim poziomie. Był to absolwent policealnej szkoły na kierunku technika dentystyczna.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem nie zawiera zarzutów skutkujących uchynieniem bądź zmianą zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem niniejszej sprawy była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni M. M. (1) z tytułu zatrudnienia w A. D. Laboratorium (...). Pomimo bowiem zawarcia umowy o pracę z wynagrodzeniem 3.000 zł miesięcznie, organ rentowy obniżył jej podstawę wymiaru składek do kwoty 1750 zł.

W powyższym zakresie 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 ustalonych faktów. W konsekwencji Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne 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 dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wskazać na wstępie 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 2016 r., poz. 963 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 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.

Przenosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy przypomnieć należy, iż pierwszą umowę o pracę ubezpieczona zawarła w dniu 16 listopada 2012 r. z J. S. na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 750 zł. Następnie w dniu 2 stycznia 2013 r. zawarła z A. O. umowę na okres próbny z wynagrodzeniem 1600 r., a od dnia 1 kwietnia 2013 r. na czas określony do 1 marca 2015 r. również z wynagrodzeniem 1600 zł. Gdy wnioskodawczyni zawarła w dniu 14 kwietnia 2015 r. umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 3000 zł, ZUS powziął wątpliwości, czy wynagrodzenie ubezpieczonej nie zostało podwyższone tylko dlatego, że była ona w ciąży i by w związku z tym skorzystać z wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Art. 78 § 1 k.p. stanowi, iż wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji trafnie ustalił, iż ubezpieczona w toku postępowania dowodowego wykazała, iż rzeczywiście zaistniały podstawy do podwyższenia jej wynagrodzenia do kwoty 3000 zł i kwota ta nie jest rażąco wysoka w stosunku do rodzaju wykonywanej przez nią pracy oraz jej kwalifikacji.

Przede wszystkim zauważyć należy, iż wnioskodawczyni w toku zatrudnienia znacząco podwyższyła swoje kwalifikacje. Początkowo, będąc zatrudniona u A. O. posiadała bowiem tytuł licencjata w zakresie technik dentystycznych oraz magistra w zakresie epidemiologii, statystyki i informatyki medycznej, natomiast w dniu 25 listopada 2014 r. ukończyła Politechnikę (...) Wydział Mechaniczny uzyskując tytuł magistra inżyniera na kierunku inżynieria materiałowa w zakresie materiały i techniki dentystyczne. W międzyczasie ukończyła również inne specjalistyczne kursy. Istotnym również jest to, że wnioskodawczyni w toku zatrudnienia najpierw u J. S., a później u A. O. niewątpliwie zdobyła również niezwykle cenne doświadczenie zawodowe, którego nie miała jeszcze podpisując pierwszą umowę. Jak wyjaśnił A. O., wnioskodawczyni posiada najwyższe kwalifikacje z jego pracowników i jako jedyna potrafi wykonywać czynności określane w technice dentystycznej jako „napalanie porcelany”. W związku z powyższym, fakt iż pozostali pracownicy, posiadający niższe od wnioskodawczyni kwalifikacje, zarabiają mniej, nie może przesądzać o tym, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest rażąco wygórowane.

Nadto, jak trafnie i bardzo szczegółowo wyjaśnił to Sąd I instancji, wynagrodzenie, jakie otrzymuje wnioskodawczyni i tak niższe jest niż średnie wynagrodzenie technika dentystycznego, które wynosi 3975 zł brutto miesięcznie.

W związku z powyższym, Sąd Apelacyjny nie miał żadnych wątpliwości, że ustalone przez wnioskodawczynię z pracodawcą wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł miesięcznie nie jest rażąco wygórowane i odpowiada kwalifikacjom ubezpieczonej oraz rodzajowi wykonywanej przez nią pracy.

Za niezasadny Sąd II instancji uznał również zarzutu pozwanego, iż ustalenie wyższego wynagrodzenia miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bowiem podpisanie nowej umowy miało miejsce, kiedy skarżąca była w ciąży. Zauważyć bowiem należy, iż podwyższenie wynagrodzenia zbiegło się

w czasie nie tylko z jej ciężką, ale także ukończeniem studiów na Politechnice (...). Okoliczność ta zaś jest w ocenie Sądu, istotniejszym kryterium przy ocenie adekwatności wynagrodzenia do kwalifikacji pracownika. Wprawdzie, biorąc pod uwagę procentowe podwyższenie wynagrodzenia ubezpieczonej w stosunku do uprzednio otrzymywanego, podwyżka ta może się zdawać wysoka, jednak w świetle okoliczności, iż jest to wynagrodzenie godziwe i adekwatne do kwalifikacji wnioskodawczynie oraz rodzaju wykonywanej przez nią pracy (specjalistycznej i wymagającej konkretnych kwalifikacji), w ocenie Sądu Apelacyjnego niegodziwe jest raczej kwestionowanie należnego pracownikowi wynagrodzenia i twierdzenie, że pracownik taki nie może otrzymywać wynagrodzenia wyższego niż minimalne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego (pkt 1 wyroku).

W punkcie drugim wyroku zgodnie z § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015, poz. 1800), przy uwzględnieniu treści art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Apelacyjny, uwzględniając nakład pracy pełnomocnika, orzekł o kosztach postępowania w ten sposób, że zasądził od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz wnioskodawczynie kwotę 270 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Małgorzata Gerszewska SSA Grażyna Horbulewicz