

Sygn. akt III AUa 1277/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Jolanta Ansion (spr.)
Sędziowie	SSA Krystyna Merker SSA Maria Małek-Bujak
Protokolant	Sebastian Adamczyk

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2017 r. w Katowicach

sprawy z odwołania I. K. (I. K.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale zainteresowanego K. H. (K. H.)

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji ubezpieczonej I. K.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Bielsku-Białej

z dnia 12 maja 2016 r. sygn. akt VI U 18/16

oddala apelację.

/-/SSA K.Merker /-/SSA J.Ansion /-/SSA M.Małek-Bujak

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

Sygn. akt III AUa 1277/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6.11.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił dla I. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę zawartej na czas określony od dnia 1.06.2015r. podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe w wysokości 2.000 zł w odniesieniu do pełnego przepracowanego miesiąca.

W uzasadnieniu decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, że w związku ze złożeniem przez Panią I. K. roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego od dnia 3.08.2015r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u Pana K. H. prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą oraz z uwagi na podwyższenie wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do otrzymania świadczenia z ubezpieczeń społecznych, zostało przeprowadzone z urzędu postępowanie wyjaśniające. I. K. została zatrudniona od dnia 17.01.2014r.

i zostały sporządzone raporty miesięczne za miesiące od stycznia 2014r. do czerwca 2015r. z kodem z tytułu ubezpieczeń w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 1/8 etatu i wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 146,64 zł, następnie 220 zł, a w końcu 250 zł w poszczególnych miesiącach. Kolejne raporty miesięczne za miesiące od lipca do września 2015r. wskazywały na wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc lipiec 2015r. w wysokości 7.000 zł, a za miesiące sierpień i wrzesień 2015r. w wysokości 0 zł w każdym

z miesiący. Na skutek przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, organ rentowy uznał, że z uwagi na krótki okres od momentu podwyższenia wynagrodzenia do momentu przejścia na zwolnienie lekarskie - uzasadnionym jest ustalenie podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w wysokości odpowiadającej kwocie 2.000 zł w odniesieniu do pełnego przepracowanego miesiąca.

W odwołaniu od decyzji I. K., zarzucając naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58, oraz art. 353¹ k.c., jak również art. 8, 10 § 1, 81, 7 in fine, 80 i 6 k.p.a. - wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji przez ustalenie, iż od dnia 1.06.2015r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia przez K. H. prowadzącego działalność gospodarczą, wynosi 7.000 zł. W szerokim uzasadnieniu pełnomocnik odwołującej kwestionował ustalenia dokonane przez organ rentowy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o oddalenie odwołania, przytaczając okoliczności, jak w zaskarżonej decyzji.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 maja 2016 r., sygn. akt VI U 18/16, Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej oddalił odwołanie.

Sąd I instancji ustalił, że K. H. prowadzi działalność gospodarczą zarejestrowaną w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej od dnia 20.02.1990r., a przeważająca działalność to restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne. Zainteresowany prowadzi (...) przy ul. (...). W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, K. H. zatrudnia pracowników na podstawie umów o pracę w różnych wymiarach czasu pracy.

Wynagrodzenie tych pracowników nie przekracza 2.000 zł brutto. Obsługę gości zapewnia S. C., prowadząca własną działalność gospodarczą i zatrudniająca w ramach tej działalności kelnerów, którzy wykonują pracę w (...). K. H. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej wykazał przychody:

ROK PRZYCHÓD DOCHÓD

2010 2.318.547,69 zł 209.414,27 zł

2011 2.550.661,67 zł 218.729,33 zł

2012 2.700.258,12 zł 529.492,15 zł

2013 2.628.365,40 zł 459.381,47 zł

2014 2.491.808,01 zł 251.753,39 zł

W dniu 17.01.2014r. K. H. zawarł z I. K. umowę o pracę na stanowisku pracownika działu kontroli w wymiarze 1/8 etatu na czas określony od dnia 17.01.2014r. do dnia 16.01.2019r., z wynagrodzeniem w wysokości 220 zł brutto miesięcznie.

Do obowiązków odwołującej należało: monitorowanie punktów kontroli systemu HACCP; raportowanie o wszystkich odstępstwach od norm; raportowanie

o zaistniałych sytuacjach, które mają negatywny wpływ na jakość przygotowywanych potraw lub niekorzystny wpływ na zdrowie konsumenta. Na podstawie aneksu z dnia 31.12.2014r. K. H. ustalił I. K. miesięczną stawkę brutto w wysokości 250 zł od dnia 1.06.2015r. Kolejnym aneksem z dnia 29.05.2015r. strony, tj. K. H. i odwołująca zmieniły treść umowy o pracę w ten sposób,

że powierzono odwołującej stanowisko managera do spraw kontroli jakości produkcji

i rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 7.000 zł brutto od dnia 1.06.2015r. Do obowiązków odwołującej należało: stworzenie i wprowadzenie sprawnego systemu gospodarki magazynowej i produkcji mającej na celu podniesienie wydajności oraz niwelację strat towarowych; stworzenie kultury organizacyjnej sprzyjającej doskonaleniu jakości, stworzenie systemu monitorowania poziomu zadowolenia z obsługi oraz zaproponowanie i wdrożenie rozwiązań mających na celu stałą poprawę tego parametru; stworzenie sposobu pozyskiwania klienta zagranicznego (posługiwanie się znajomością j. niemieckiego i j. angielskiego). Odwołująca świadczyła pracę przez okres jednego miesiąca.

W trakcie tego okresu odwołująca przygotowała ankiety dla pozyskania klientów zagranicznych, które miały na celu ustalenie jakości usług, zadowolenia klientów i zwiększenia efektywności. Z pozostałego zakresu obowiązków odwołująca nie wykonała żadnych czynności, z uwagi na krótki okres świadczenia pracy. W dniu 23.09.2014r. założona została w Niepublicznym Specjalistycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) - poradni ginekologicznej historia choroby odwołującej.

Od dnia 13.05.2015r. I. K. podjęła w tej poradni leczenie. W dniu 1.07.2015r. uzyskała zwolnienie lekarskie i na tym zwolnieniu przebywała do urodzenia dziecka. I. K. złożyła w dniu 10.06.2015r. egzamin dyplomowy i uzyskała tytułu inżyniera technologii ceramiki i materiałów ogniotrwałych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do przywołanej przez organ rentowy uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r., sygn. akt II UZP 2/05, zgodnie z którą „w ramach art. 41 ust. 12

i 13 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r., poz. 748, z późn. zm.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować 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 (art. 58 k.c.)”, Sąd I instancji wskazał, że rozważania Sądu Najwyższego dotyczyły sytuacji, kiedy średnie wynagrodzenie w ówczesnym okresie plasowało się na poziomie 10-krotnie niższym. Sąd Najwyższy jednak, nawet

w przywoływanej uchwale, zwrócił uwagę na pewne elementy, które mogą mieć zastosowanie w przedmiotowej sprawie. W szczególności, Sąd Najwyższy stanął

na stanowisku, 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 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi

w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, 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. Najdobitniej wyraża to art. 353⁽¹⁾ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji

w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego.

Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Na powyższe okoliczności Sąd Najwyższy przywołał szereg orzeczeń dotyczących bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, gdzie występują liczne odwołania do sankcji art. 58 k.c. (por. np. wyrok z dnia 22.01.2004r., IPK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386, wyrok z dnia 28.03.2002r., IPKN 32/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 85 z glosą aprobowującą

W. Cajsela, OSP 2004 nr 11, poz. 148; wyrok z dnia 23.09.1998r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19 poz. 627, czy wyrok z dnia 14.03.2001r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). Dalej w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest

w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyła się tylko od związania nimi, nie ingerując

w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych (por. wyroki z dnia 8.06.1999r., I PKN 96/99, OSNAPiUS 2000 nr 16, poz. 615, z dnia 19.02.1970r., II PR 604/69, OSNCP 1971

nr 5, poz. 84; z dnia 15.10.1975r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145

z aprobowującą glosą M. Seweryńskiego, Nowe Prawo 1977 nr 5, s. 779 i orzeczenie

z dnia 9.02.1962r., 1 CR 139/61, OSNCP 1963 nr 3, poz. 67). Sięgając właśnie

do sankcji nieważności czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego, Sąd Najwyższy wyłożył także treść art. 13 k.p., dotyczącego prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę (por. wyrok z dnia 7.08.2001r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90 z aprobowującymi glosami

B. Cudowskiego, OSP 2002 nr 1, s.35, Z. Niedbały, OSP 2002 nr 1, s. 37

i Z. Hajna, PiZS 2002 nr 6, s. 39) oraz poddał krytyce ustalenie wpływających

na koszt polis wysokich wynagrodzeń prowizyjnych przyznawanych pracownikom firm ubezpieczeniowych (wyrok z dnia 15.12.2004r., I PK 115/04, OSNP 2005/ 15/226). Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia

w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18

ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest 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 i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych

(art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26.07.1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2012r., poz. 361 ze zm.).

Wszystkie powyżej cytowane rozważania Sądu Najwyższego powstały na gruncie stanu faktycznego, w którym doszło do nieadekwatnego z zakresem czynności, z charakterem pracy ustalenia wysokości wynagrodzenia.

To wynagrodzenie, jednocześnie w zestawieniu z innymi średnimi wynagrodzeniami, wskazane zostało jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. I dopiero takie ustalenia dały podstawę do stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy, który wskazał, między innymi, że art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 - obecnie Dz. U. tj. z 2015r.

poz. 2236) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem,

że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji

(por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26.11.1997r., U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.12.1999r.,

I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, wynagrodzenie ustalone pomiędzy I. K. a jej pracodawcą na poziomie 7.000 złotych brutto, uwzględniające jej poziom wykształcenia, staż pracy, zakres obowiązków służbowych oraz średnie wynagrodzenie publikowane przez Główny Urząd Statystyczny za 2015r., należy ocenić jako wynagrodzenie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, mając na uwadze fakt, że odwołująca od momentu podpisania umowy o pracę przepracowała jeden miesiąc, a dokładnie 20 dni.

Sąd I instancji zaznaczył, że K. H. zatrudnionym przez siebie pozostałym pracownikom wypłacał wynagrodzenia nieprzekraczające kwoty 2.000 zł. Przyjmując nawet, że posiadali oni niższe wykształcenie i mieli mniejsze zakresy obowiązków, to zaproponowanie odwołującej wynagrodzenia w wysokości 7.000 zł przekracza granice płacy słusznej, sprawiedliwej, rażąco przewyższającej też wkład pracy ubezpieczonej i służąc tym samym do ustalenia bardzo wysokich świadczeń

z zabezpieczenia społecznego - po praktycznie 20 dniach rzeczywistego okresu świadczenia przez nią pracy. Ten właśnie pierwiastek publiczny prawa ubezpieczeń społecznych, jak też alimentacyjność przewidzianych w nim świadczeń

oraz występująca w tym systemie zasada solidaryzmu społecznego, uprawniają

do oceny ważności umowy o pracę w kontekście art. 58 § 2 k.c. także w zakresie samego ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę (vide: wyrok SN z dnia 19.05.2009r., III UK 7/09, Lex nr 509047, wyroki SA w Krakowie z dnia 20.09.2012r., III AUa 420/12, Lex nr 1220514 i z dnia 29.01.2013r., III AUa 493/12, Lex nr 1280382, wyrok SA w Katowicach z dnia 13.02.2014r., III AUa 979/13,

Lex nr 1537386 i wyrok SA w Łodzi z dnia 14.11.2014r., III AUa 172/14,

Lex nr 1621153). Tym samym, przewidziana w art. 353 1 k.c. autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych

i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny. Podniesienie przez stronę odwołującą się zarzutów w postaci naruszenia przez ZUS Oddział

w B. przy wydaniu zaskarżonej decyzji przepisów proceduralnych, przepisów zawartych w k.p.a., nie może stanowić o zasadności odwołania. W zakresie przywołanych zarzutów dotyczących uchybień proceduralnych przez organ składkowy przy wydaniu zaskarżonej decyzji, Sąd zwrócił uwagę, iż zgodnie z ustalonym w szeregu orzeczeniach Sądu Najwyższego zapatrywaniem - sąd ubezpieczeń społecznych dokonuje we własnym zakresie merytorycznej oceny zasadności zaskarżonej decyzji, po względem faktycznym i prawnym w toczącym się postępowaniu sądowym na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Nie dokonuje oceny zarzutów pod kątem ewentualnego naruszenia przez Zakład przepisów k.p.a. przy wydaniu zaskarżonej decyzji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.2009r., I UK 132/09, Lex nr 570121, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010r., I UK 252/09, Lex nr 577824).

W tej sytuacji, Sąd Okręgowy uznał odwołanie za bezzasadne i orzekł, jak w sentencji wyroku po myśli art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku wniosła ubezpieczona.

Apelująca, zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie fragmentarycznej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym pominięcie szeregu dowodów dotyczących charakteru pracy odwołującej i sposobu jej wykonywania oraz świadczących o wysokości wynagrodzenia osiąganego przez osoby wykonujące pracę o podobnym charakterze i wymagającą podobnych kwalifikacji,
2. naruszenie art. 217 k.p.c., art. 227 k.p.c. i 278 k.p.c., poprzez oddalenie wniosku odwołującej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia osiąganego przez osoby wykonujące tę samą pracę, co odwołująca,
3. naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. art. 58 § 2 k.c. i art. 353¹ k.c., poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż w stanie faktycznym sprawy ustalenie wynagrodzenia odwołującej na kwotę 7.000 zł miesięcznie brutto - pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego,
4. naruszenie art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p., poprzez doprowadzenie na skutek oddalenia odwołania do utrzymania w mocy decyzji przyjmującej jako podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne wynagrodzenie, które nie jest wynagrodzeniem godziwym, ani też nie odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacji do niej wymaganych oraz ilości i jakości świadczonej pracy.

W oparciu o powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej w zaskarżonym zakresie i uwzględnienie odwołania w całości, przy jednoczesnym zasądzeniu na jej rzecz od organu rentowego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bielsku-Białej, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., apelująca podniosła, że Sąd Okręgowy ustalił, iż w okresie zatrudnienia, przypadającym po podpisaniu aneksu do umowy o pracę z dnia 29.05.2015r. odwołująca jedynie przygotowywała ankiety dla pozyskania klientów zagranicznych, które miały na celu ustalenie jakości usług, zadowolenia klientów i zwiększenia efektywności. Tymczasem w w/w okresie odwołująca nie tylko przygotowała ankiety, ale je przeprowadziła. Ponadto, sporządziła ona opracowanie dotyczące klienta zagranicznego. Opracowanie to

oraz ankiety znajdują się w aktach organu rentowego. Dokumenty te zostały zupełnie pominięte przez Sąd Okręgowy. Podobnie rzecz się ma z zeznaniami uczestnika K. H. oraz świadków S. C. i J. B. w części, w której osoby te zeznawały, co dokładnie robiła odwołująca, w szczególności, że zajmowała się ona kontaktami z klientami, w tym zagranicznymi. Pominięte zostały przez Sąd Okręgowy zapisy w dokumentacji medycznej z gabinetu ginekologicznego Poradni (...) z dnia 17.05.2015r., z których wynika, że w tym dniu odwołująca nie była w ciąży i od roku nie mogła w nią zajść oraz z dnia 24 czerwca 2015r., kiedy to stwierdzono zajście w ciążę przez odwołującą. Okoliczności te są istotne w kontekście daty podpisania przez strony aneksu do umowy o pracę, tj. 29.05.2015r. i świadczą o tym, iż w dniu podpisania tego aneksu odwołująca nie była w ciąży i nie mogła więc działać z zamiarem podwyższenia wynagrodzenia w celu uzyskania wyższego świadczenia od organu rentowego. Pominął również Sąd Okręgowy dowody, z których wynika, ile zarabiają osoby wykonujące pracę o podobnym charakterze, co odwołująca. Chodzi tutaj w szczególności o przedłożone przez odwołującą wydruki ze stron internetowych Akademii (...) w K. oraz opinię dotyczącą wysokości wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne odwołującej, sporządzoną przez Instytut (...) Sp. z o.o.

Wskazując na zarzut naruszenia art. 217 k.p.c., apelująca podniosła, że Sąd Okręgowy oddalając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w celu porównania wysokości jej wynagrodzenia z wynagrodzeniami osób wykonujących tę samą pracę, co odwołująca, nie poczynił żadnych ustaleń, co do wysokości wynagrodzenia osób wykonujących tę samą pracę.

Wydając zaskarżony wyrok, Sąd Okręgowy dopuścił się również naruszenia art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. art. 58 § 2 k.c. i art. 353¹ k.c., poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż w stanie faktycznym sprawy ustalenie wynagrodzenia odwołującej na kwotę 7.000 zł miesięcznie brutto, pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. W stanie faktycznym sprawy nie sposób przyjąć, iż ustalenie wysokości wynagrodzenia na kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Ustalona przez Sąd Okręgowy sytuacja finansowa uczestnika pozwalała mu na ustalenie wysokości wynagrodzenia odwołującej na kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie. Odwołująca została zatrudniona na stanowisku managerskim, wymagającym nie tylko odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, ale również umiejętności niezbędnych do pozyskiwania nowych klientów, w tym znajomości dwóch języków obcych. Trudno więc jej wynagrodzenie porównywać z wynagrodzeniem pozostałych pracowników uczestnika - kucharzy, którzy legitymują się wykształceniem zawodowym i gotują wyłącznie z przekazanymi im przez pracodawcę recepturami. Skoro pracodawca zdecydował się zatrudniać odwołującą za taką kwotę, to znaczy, że tak wyceniał wartość jej pracy, gdyż trudno przyjąć, że osoba prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek, przepłacałaby za pracę zatrudnionego pracownika. Apelująca podniosła, że w żaden sposób nie można wiązać ustalenia wysokości wynagrodzenia z ciążą, w którą zaszła. Ze znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji lekarskiej wynika, o czym była już mowa wcześniej, iż odwołująca w dniu podpisania aneksu zwiększającego zakres obowiązków, wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia - nie była w ciąży. Nie może świadczyć o sprzeczności wysokości wynagrodzenia fakt, iż odwołująca do momentu powstania niezdolności do pracy przepracowała jeden miesiąc. Przede wszystkim, w momencie podpisania aneksu do umowy o pracę, odwołująca nie była w ciąży i nie wiedziała, że wystąpi u niej niezdolność do pracy. Skarżąca podkreśliła, iż umowa o pracę została zawarta na okres 5 lat, a więc na okres przekraczający w sposób znaczny okres niezdolności do pracy związany z ciążą. Ten okres obowiązywania umowy o pracę wynikał z tego, że wymierne ekonomicznie efekty pracy odwołującej miały pojawić się dopiero po pewnym czasie. Trudno zatem tak,

jak to uczynił Sąd Okręgowy, odnosić wysokość wynagrodzenia odwołującej jedynie do pierwszego miesiąca po podpisaniu aneksu do umowy o pracę. Nadto,

Sąd Okręgowy czyniąc ustalenia faktyczne, pominął szereg czynności, które wykonywała odwołująca w okresie po podpisaniu aneksu do umowy o pracę, ani też nie ustalił wysokości wynagrodzenia, jaką osiągają osoby wykonujące pracę

o podobnym charakterze, co powódka i wymagającą podobnych kwalifikacji.

W tej sytuacji, nie może budzić wątpliwości, że uznanie wysokości wynagrodzenia

za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, było bezpodstawne i naruszało w/w przepisy prawa.

Wskazując na naruszenie art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p., poprzez doprowadzenie na skutek oddalenia odwołania do utrzymania w mocy decyzji przyjmującej jako podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne wynagrodzenie, które nie jest wynagrodzeniem godziwym, ani też nie odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacji do niej wymaganych oraz ilości i jakości świadczonej pracy, apelująca stwierdziła, że organ rentowy ustalił wysokość wynagrodzenia odwołującej, stanowiącego podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne na kwotę 2.000 zł brutto miesięcznie.

Jest to wynagrodzenie jedynie nieco wyższe, niż wynagrodzenie minimalne i znacznie niższe, niż średnie wynagrodzenie miesięczne publikowane przez Główny Urząd Statystyczny za 2015r., do którego odwołuje się Sąd Okręgowy, oceniając wysokość wynagrodzenia powódki pod jego kątem zgodności z zasadami współżycia społecznego. W ocenie odwołującej, przyjęta przez organ rentowy wysokość wynagrodzenia, nie jest wynagrodzeniem godziwym, adekwatnym do kwalifikacji, charakteru pracy odwołującej, ilości tej pracy oraz jej jakości. Jest to wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia kucharzy zatrudnianych przez uczestnika, mających znacznie niższe wynagrodzenie i wykonujących wyłącznie proste prace fizyczne.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej jest bezzasadna.

Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do zakwestionowania ustaleń i orzeczenia Sądu I instancji, który przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i na jego podstawie wywiódł trafne wnioski.

Organ rentowy nie kwestionuje tytułu ubezpieczeń społecznych ubezpieczonej I. K., wynikającego z zawartej z zainteresowanym K. H. umowy o pracę, a jedynie podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne - wysokość uzgodnionego przez strony umowy wynagrodzenia. Zatem, istotą sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę była godziwa, należna i ekwiwalentna w stosunku do zakresu i charakteru świadczonej przez pracownika pracy.

Dokonanie kwalifikacji prawnej okoliczności faktycznych sprawy do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego, wymaga przypomnienia poglądów judykatury istotnych dla oceny badanej istoty sporu.

Na podstawie uregulowania art. 86 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 13.10.1998r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie tekst jednolity: Dz. U. z 2013r.,

poz. 1442 ze zm. - dalej jako ustawa systemowa) Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę,

jak i ważności poszczególnych jej postanowień. W ramach obowiązującej

go procedury, organ rentowy może zakwestionować te postanowienia umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w sprzeczności z prawem lub zasadami współżycia wynagrodzenia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia

2005r., sygn. II UK 16/05, Lex nr 182776).

Nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracodawcą, a pracownikiem, lecz także kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określając wysokość składki, a w konsekwencji prowadząc do uzyskania odpowiednich świadczeń. Organ rentowy może

więc 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 (vide: orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwała

z dnia 27.04.2005r., sygn. II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338, wyrok z dnia 2.08.2007r., sygn. III UK 26/07, wyrok z dnia 19.09.2007r., sygn. III UK 30/07). Bowiern podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy (vide: uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r., sygn. II UZP 2/05). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy

oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26.11.1996r., sygn. U 6/96, OTK-ZU 1997, Nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.12.1999r., sygn. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 345). Jeżeli wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia nie będzie ekwiwalentna do rodzaju, ilości i jakości wykonywanych obowiązków pracowniczych, to uprawnionym jest uznanie jej postanowienia w tym zakresie

za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - art. 58 § 2 k.c. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.08.2005r., sygn. III UK 89/05, OSNP 2006r., Nr 11-12, poz. 192, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.08.2005r., sygn. II UK 16/05, OSNP 2006r., Nr 11-12, poz. 191, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.10.2005r., sygn. II UK 43/05, OSNP 2006r., Nr 15-16, poz. 251).

Odnosząc powyższe stanowisko judykatury do realiów niniejszego sporu

oraz uwzględniając, iż charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego ma charakter alimentacyjny oraz zasada solidaryzmu wymaga, aby płaca nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, stwierdzić należy, iż umówione wynagrodzenie było nieadekwatne do rodzaju świadczonej pracy.

Niespornym jest, że płatnik składek K. H., zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie tekst jednolity: Dz. U. z 2015r., nr 121 - dalej jako ustawa systemowa) zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego (art. 66 ust. 1 a, art. 67 ust. 1 i art. 69 ust. 1 ustawy

z dnia 27.08.2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych - tekst jednolity: Dz. U. z 2008r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z podstawą wymiaru składek za miesiąc lipiec 2015r. w wysokości 7.000 zł.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynika

w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości, że przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 7.000 zł, było nieważne z mocy art. 58 § 2 k.c. w związku

z art. 300 k.p. i nie może stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na podstawie art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji, w dniu 17.01.2014r. K. H. zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na stanowisku pracownika działu kontroli w wymiarze 1/8 etatu na czas określony od 17.01.2014r.

do 16.01.2019r., za wynagrodzeniem 220 zł brutto. Aneksem z dnia 31.12.2014r. K. H. ustalił ubezpieczonej miesięczną stawkę brutto w wysokości 250 zł od dnia 1.06.2015r. Kolejnym aneksem z dnia 29.05.2015r. K. H.

i odwołująca zmienili treść umowy o pracę w ten sposób, że ubezpieczonej powierzono stanowisko managera do spraw kontroli jakości produkcji i rozwoju

w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 7.000 zł brutto od dnia

1.06.2015r. Do obowiązków ubezpieczonej należało stworzenie i wprowadzenie sprawnego systemu gospodarki magazynowej i produkcji mającej na celu podniesienie wydajności oraz niwelację strat towarowych; stworzenie kultury organizacyjnej sprzyjającej doskonaleniu jakości, stworzenie systemu monitorowania poziomu zadowolenia z obsługi oraz zaproponowanie i wdrożenie rozwiązań mających

na celu stałą poprawę tego parametru; stworzenie sposobu pozyskiwania klienta zagranicznego (posługiwanie się znajomością j. niemieckiego i j. angielskiego).

W istocie ubezpieczona opracowała kilka ofert i ankiet dla klientów zagranicznych pod kątem usprawnienia działania firmy (...)

i zadowolenia klientów. Ubezpieczona miała - jak stwierdził pracodawca K. H. - ograniczoną wiedzę o funkcjonowaniu firmy, ponieważ jej wcześniejsza praca odbywała się w weekendy i w mniejszym zakresie.

A zatem, nie można utożsamiać pracy w okresie „wdrożeńowym” - z pracą, która miała być w pełni samodzielna i koncepcyjna. Niewątpliwie, po okresie próbnym - wdrożeniowym - strony stosunku pracy dostosowują warunki zatrudnienia do rzeczywistych efektów pracy danego pracownika.

Pracodawca przyznał wynagrodzenie 2.000 zł - kucharzom, bez których zaangażowania, Karczma nie mogłaby funkcjonować, a 7.000 zł - dla osoby, która dopiero miała zaprezentować swoje umiejętności zawodowe i która dopiero „wdrażała się” w szeroko rozbudowany formalnie temat swoich zadań.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, prawidłowo uznał Sąd I instancji, że przyznanie ubezpieczonej w tych okolicznościach wynagrodzenia w wysokości 7.000 zł, miało

na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zakres obowiązków ubezpieczonej nie uzasadnia przyznania tak wysokiego wynagrodzenia, zwłaszcza, że ubezpieczona nigdy wcześniej nie miała doświadczenia na stanowisku managera. Zastrzeżenia budzi okoliczność, że od momentu podpisania umowy o pracę - ubezpieczona przepracowała 20 dni. Co więcej, płatnik składek zatrudnionym przez siebie pracownikom wypłacał wynagrodzenia nieprzekraczające kwoty 2.000 zł.

Nie sposób nie dostrzec, że istotne podwyższenie wynagrodzenia dla Pani I. K. zbiegło się z faktem poczęcia dziecka, którego ojcem jest jej pracodawca i równocześnie płatnik składek - Pan K. H..

Zawarcie umowy o pracę w przedstawionych okolicznościach - krótkotrwałość zatrudnienia, ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, powoduje, że należy ją uznać za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.10.2005r.

(II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251, OSP 2007/6/74): cel zawarcia umowy o pracę

w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny

z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych,

przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny zauważa, że wprawdzie w polskim systemie prawnym obowiązuje swoboda umów, to jednak podkreślić należy, iż wyrażona

w art. 353¹ k.c. charakteryzująca prawo zobowiązaniowe zasada wolności umów doznaje ograniczeń w zakresie treści i celu umowy ze względu na właściwość (naturę) stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współzycia społecznego, z którymi nie mogą one pozostawać w sprzeczności. Ze względu na te ograniczenia, niedopuszczalne jest takie ukształtowanie przez strony treści stosunku zobowiązaniowego lub jego celu, które prowadziłyby do naruszenia przepisów ustawowych o charakterze iuris cogentis. Podstawę oceny, czy strony przy ukształtowaniu treści stosunku zobowiązaniowego nie przekroczyły dozwolonej swobody umów, co do kwestii regulowanych dyspozytywnie, stanowi przepis art. 353¹ k.c., mający charakter ogólnej normy kompetencyjnej. Ocena, czy ustalenie treści stosunku

zobowiązaniowego lub jego celu jest dopuszczalne w odniesieniu do zagadnień, które ustawa normuje w sposób imperatywny, musi opierać się na konkretnych przepisach ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.02.2001r., sygn. akt IV CKN 244/00, OSNC 2001, nr 9, poz. 138) lub przepisach wykonawczych do ustawy. W okolicznościach faktycznych rozpatrywanej sprawy oczywistym jest, że swoboda umów gwarantowana przepisem art. 353¹ k.c. nie uprawnia stron do zawierania umów, naruszających zasady współżycia społecznego.

Reasumując, ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie ubezpieczonej jest nieważne, gdyż zostało ustalone z naruszeniem zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ustalenie przez strony umowy o pracę tak rażąco wysokiego wynagrodzenia było podyktowane zamiarem osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

W konsekwencji, prawidłowo organ rentowy przyjął, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne od dnia 1.06.2015r. jest równa kwocie 2.000 zł. Tak ustalone wynagrodzenie jest ekwiwalentne do zakresu i charakteru pracy, odpowiada kwalifikacjom ubezpieczonej i w okolicznościach faktycznych sprawy jest wynagrodzeniem godziwym i współmiernym do rodzaju powierzonych obowiązków pracowniczych.

Uwzględniając powyższe, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako pozbawioną słusznych podstaw.

/-/SSA K.Merker /-/SSA J.Ansion /-/SSA M.Małek-Bujak

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

JR