

Sygn. akt III AUa 398/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Frańczak
Sędziowie:	SSA Feliksa Wilk (spr.) SSA Halina Gajdzińska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Tyrka

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2012 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **M. D., J. S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

o podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 stycznia 2012 r. sygn. akt VII U 1820/10

**z m i e n i a zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.**

Sygn. akt III AUa 398/12

## UZASADNIENIE

wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 stycznia 2012 roku Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Ubezpieczeń Społecznych zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. z dnia 28 września 2010 roku w ten sposób, że stwierdził, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych J. S. jako pracownika M. D. w okresie od 28 czerwca 2010 roku jest kwota (...)złotych.

Sąd I instancji ustalił, że J. S. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez M. D. prowadzącą działalność pod firmą (...). Umowa została zawarta na czas nieokreślony począwszy od dnia 28 czerwca 2010 roku i była wykonywana do dnia jego wypadku przy pracy. M. D. prowadzi działalność gospodarczą w postaci zakładu kamieniarskiego od 2010 roku. Firma zajmuje się wytwarzaniem nagrobków, parapetów, pomników a także elementów wyposażenia domów i mieszkań, tj. kominków i schodów. Do 2008 roku firmę prowadził R. D. – mąż M. D., lecz zaprzestał

jej prowadzenia na skutek wypadku, któremu uległ. Po tym zdarzeniu M. D. zdecydowała się przejąć prowadzenie firmy, pomimo iż nie miała doświadczenia w tym zakresie. Planując rozwój firmy w kierunku świadczenia usług ogólnie - budowlanych polegających na pracach wykończeniowych postanowiła zatrudnić pracownika posiadającego doświadczenie w zakresie świadczenia usług budowlanych, przy czym zależało jej na tym, aby była to osoba z polecenia i godna zaufania. Po rozmowie ze swoim wujem M. S. zdecydowała się zatrudnić poleconego przez niego doświadczonego, także w pracy za granicą, pracownika znającego się dobrze na stolarce i budownictwie tj. J. S., który przez dziesięć lat prowadził zakład stolarski, jest mistrzem stolarskim, zna się na stolarce budowlanej i meblowej, zajmował się między innymi budową drewnianych domów na S., w sumie przez 8 lat pracował za granicą wykonując tam wszystkie prace budowlane oprócz prac związanych z hydrauliką i elektryką, w szczególności wL.kierował brygadą złożoną z 20 pracowników. Strony umowy o pracę uzgodniły, iż J. S. otrzyma wynagrodzenie w wysokości (...) złotych na rękę i będzie miał zapewnione mieszkanie. M. D. była w stanie zapewnić wynagrodzenie w tej wysokości, ponieważ pomimo, iż firma dopiero się rozwijała, dysponowała sumą (...) złotych pochodzącą ze sprzedaży (...) arowej działki. W ramach zawartej umowy Wnioskodawca - J. S. miał zająć się skompletowaniem pracowników do brygady zajmującej się usługami budowlanymi, nadzorować na bieżąco pracowników, pracować z nimi oraz dbać o dobry wizerunek firmy. Sąd Okręgowy stwierdził również, że wnioskodawca nie posiada uprawnień do zajmowania stanowiska kierownika budowy. W pierwszym dniu po zawarciu umowy M. D. pokazała mu warsztat i następnego dnia przystąpił on do wykonywania swoich obowiązków. Pracował między innymi przy wykonywaniu nagrobku, a nadto wraz z M. D. udał się do Z. celem ustalenia kosztów remontu lokalu położonego na K. należącego do znajomego pracodawczyni. Od czasu wypadku, któremu uległ w trakcie pracy, wnioskodawca pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy i oczekuje na operację. M. D. zatrudniła kolejnego pracownika, ale nie rozpoczęła świadczenia usług budowlanych, ponieważ obawiała się, że pracownicy bez nadzoru nie będą potrafili w sposób właściwy wykonać zleconych prac. Strony chcą kontynuować wykonywanie umowy o pracę, gdy stan zdrowia wnioskodawcy będzie dawał taką możliwość.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji przyjął, że zakwestionowanie przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji wysokości przewidzianego dla wnioskodawcy wynagrodzenia za pracę nie jest uzasadnione. Wskazując na treść art. 22 kodeksu pracy Sąd Okręgowy stwierdził, że przepis ten zastrzega na rzecz stron stosunku pracy swobodę w określeniu wysokości wynagrodzenia, które jest jednym z zasadniczych elementów tego stosunku prawnego, zaś postanowienia umowne w tym zakresie są wypadkową zarówno oczekiwań pracownika, jak i możliwości finansowych pracodawcy w kontekście postulatu godziwości wynagrodzenia wynikającego z art. 13 kodeksu pracy. Granicą swobody woli stron jest gwarancja minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), a także zasada równości w zatrudnieniu przejawiająca się między innymi jako wymóg jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za prace o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> k.p.). Respektując powyższe kryteria pracodawca ma prawo ustalać indywidualną wysokość wynagrodzenia, która w jego mniemaniu odpowiada wartości pracy wygenerowanej przez pracownika. W ocenie sądu I instancji wynagrodzenie zaoferowane wnioskodawcy leżało w zakresie możliwości płacowych pracodawcy, co wynika z zalegających w aktach sprawy dokumentów, między innymi z aktu notarialnego sprzedaży ziemi przez męża M. D.. Pracodawczyni była zatem w stanie zapewnić wynagrodzenie w tej wysokości, ponieważ pomimo, iż firma dopiero rozwijała się, dysponowała sumą (...) złotych pochodzącą ze sprzedaży (...) - arowej działki. Przeprowadzone przez sąd I instancji postępowanie dowodowe wykazało, iż zdaniem pracodawczyni wnioskodawca był pracownikiem bardzo wartościowym, potrzebnym, a wręcz kluczowym. M. D. posiadała doświadczenia jedynie w branży kamieniarskiej, a zatem potrzebowała pracownika znającego się na pracach budowlanych, doświadczonego i godnego zaufania. Wnioskodawca nie posiadał wprawdzie uprawnień do zajmowania stanowiska kierownika budowy, jednakże jego umiejętności w zakresie usług budowlanych zostały zweryfikowane poprzez jego wcześniejsze zatrudnienie i potwierdzone referencjami. Wnioskodawca przez dziesięć lat prowadził zakład stolarski, zajmował się budową drewnianych domów na S., wL.kierował brygadą budowlaną złożoną z kilkudziesięciu pracowników, a jego praca była pozytywnie oceniona przez tamtejszych pracodawców. Sąd Okręgowy stwierdził również, że pełniona przez wnioskodawcę rola w funkcjonowaniu firmy pracodawczyni była istotna i różniła się od zakresu obowiązków pozostałych zatrudnionych osób. Pełniąc funkcję kierowniczą wnioskodawca miał się zająć skompletowaniem pracowników do brygady zajmującej się usługami budowlanymi, a nadto nadzorować na bieżąco ich pracę. Na podstawie danych dotyczących zarobków osób zatrudnionych w charakterze brygadzystów brygad budowlanych sąd I

instancji przyjął, że miesięczne wynagrodzenie takich osób wynosi około (...)złoty. Wynagrodzenie wnioskodawcy ukształtowane na poziomie (...)złoty brutto nie może być zatem uznane za nadmierne, stanowiące wyraz rażącego uprzywilejowania płacowego pracownika. Nie zostało bowiem ustalone w wysokości rażąco przekraczającej granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, a nadto nie przewyższało przewidywanego wkładu pracy.

W związku z tym Sąd Okręgowy przyjął, że ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie wnioskodawcy nie jest rażąco wysokie i nie może być uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Wnioskodawca cieszył się opinią bardzo dobrego, doświadczonego fachowca i faktycznie przystąpił do wykonywania swoich obowiązków. W konsekwencji, na mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu począwszy od dnia 28 czerwca 2010 roku z podstawą wymiaru składek wynikającą z tej umowy.

Podsumowując sąd I instancji stwierdził, że zaskarżona decyzja organu rentowego nie jest prawidłowa, a wniesione od niej odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy. Zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania. W uzasadnieniu podniósł, iż sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zgłoszenie wnioskodawcy do ubezpieczenia społecznego nastąpiło 28 czerwca 2010 roku, natomiast świadczenie z tytułu ubezpieczenia chorobowego obejmuje okres od 5 lipca 2010 roku do 29 grudnia 2010 roku. Zatrudnienie wnioskodawcy u M. D. ustało 1 stycznia 2012 roku. Przyjęta przez pracodawcę podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawcy w kwocie (...)złoty służyła jedynie zapewnieniu mu wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Organ rentowy zwrócił uwagę na okoliczność, iż wnioskodawca nie posiadał uprawnień do zajmowania funkcji kierownika budowy, jego wyuczony zawód nie był w tej materii przydatny, prowadzona przez pracodawczynię firma nie funkcjonowała na rynku budowlanym, zgłoszenie do ubezpieczenia kolejnego pracownika ze znacząco niższym wynagrodzeniem miało miejsce dopiero 1 sierpnia, na miejsce wnioskodawcy na okres jego choroby (na zastępstwo) nie została zatrudniona żadna osoba, choć można było przypuszczać, iż jego niezdolność do pracy będzie trwała dłuższy okres, a nadto wnioskodawca zakończył pracę w firmie pracodawczyni zaraz po ukończeniu pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że przy określaniu wysokości należnego wnioskodawcy wynagrodzenia doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego.

W odpowiedzi na apelację organu rentowego wnioskodawcy wnieśli o jej oddalenie.

### ***Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.***

Apelacja organu rentowego zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawcy J. S..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaskarżona decyzja organu rentowego jest prawidłowa. Na wstępie niniejszych rozważań należy podnieść, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych ( t. jedn. Dz. U. z 2009 roku Nr 205, poz. 1585 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie 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 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. 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. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Podsumowując należy stwierdzić, że 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. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Okoliczności niniejszej sprawy uprawniały organ rentowy do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawcy – J. S. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. D., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...). W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wnioskodawca na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 28 czerwca 2010 roku został zatrudniony jako kierownik budowy za wynagrodzeniem w kwocie(...)złoty, co budzi zastrzeżenia chociażby z tego powodu, że nie posiadał kwalifikacji zawodowych wymaganych do wykonywania pracy w tym charakterze. Z zawodu jest mistrzem stolarskim, a zatem jego wykształcenie nie było adekwatne do powierzonych mu obowiązków pracowniczych. Nie dysponuje również odpowiednimi uprawnieniami do sprawowania kierowniczych funkcji technicznych w budownictwie, określonych w przepisach ustawy z dnia 7 lipca 1994 roku Prawo budowlane (t. jedn. Dz.U. z 2010 roku Nr 243, poz. 1623 ze zm.). Stosownie do treści art. 12 ust.2 ww. ustawy samodzielne funkcje techniczne w budownictwie, między innymi polegające na kierowaniu budową lub innymi robotami budowlanymi, mogą wykonywać wyłącznie osoby posiadające odpowiednie wykształcenie techniczne i praktykę zawodową, dostosowane do rodzaju, stopnia skomplikowania działalności i innych wymagań związanych z wykonywaną funkcją, stwierdzone decyzją, zwaną dalej "uprawnieniami budowlanymi", wydaną przez organ samorządu zawodowego. Wnioskodawca nie legitymuje się tego rodzaju dokumentem, czego nie kwestionuje. Nie ma racji sąd I instancji podnosząc, iż posiadane doświadczenie zawodowe w branży budowlanej daje podstawę do przyjęcia, iż ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie nie jest wygórowane i odpowiada charakterowi wykonywanej przez niego pracy i związanej z tym odpowiedzialności.

Po pierwsze zauważyć trzeba, iż posiadane przez wnioskodawcę doświadczenie zawodowe w zakresie budownictwa jest wywodzone z faktu podejmowania tego rodzaju zajęcia zarobkowego za granicą. Na terenie Rzeczypospolitej Polskiej wnioskodawca przed podjęciem spornego zatrudnienia nie świadczył pracy polegającej na nadzorowaniu robót budowlanych. Okoliczność, iż wykonywał tego rodzaju działalność za granicą, w szczególności na terenie I. – co zostało potwierdzone świadectwem pracy wystawionym przez (...) w R.- nie jest wyznaczająca do przyjęcia, iż uzgodnione przez strony wynagrodzenie spełnia warunek ekwiwalentności względem charakteru powierzonych mu obowiązków pracowniczych. Unormowania ustawodawstwa islandzkiego nie muszą bowiem określać wymogów dotyczących sprawowania kierowniczych funkcji w budownictwie w sposób odpowiadający regulacjom przewidzianym w polskim ustawodawstwie. Nie można zatem z samego faktu zatrudnienia wnioskodawcy na terytorium I.w charakterze kierownika budowy wywodzić jego uprawnień zawodowych do zajmowania analogicznego stanowiska na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie wnioskodawcy na poziomie (...) złotych brutto, a więc w wysokości odpowiadającej zarobkom osób pełniących kierownicze funkcje techniczne w budownictwie w Polsce, w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych.

Zakwestionowanie wysokości przyjętej przez płatnika podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawcy jest również uzasadnione zważywszy na trudną sytuację finansową zatrudniającej go firmy. Prowadzona przez M. D. działalność gospodarza nie generowała zysków pozwalających na pokrycie należności płacowych w uzgodnionej przez strony kwocie, a wręcz przynosiła stratę, co wynika z zeznania podatkowego za 2010 rok oraz informacji o wysokości dochodu (straty) z pozarolniczej działalności gospodarczej w roku podatkowym 2010. Niekorzystna sytuacja finansowa firmy, która dopiero miała rozwinąć swoją działalność na świadczenie usług ogólnobudowlanych, w dacie zawierania przez wnioskodawcę umowy o pracę nie pozwalała na sfinansowanie jego wynagrodzenia za pracę w uzgodnionej przez strony wysokości. Nie ma racji sąd I instancji przyjmując, iż sfinansowanie zarobków wnioskodawcy miał zapewnić przychód uzyskany ze sprzedaży działki, która to transakcja została przeprowadzona przez męża pracodawczyni i według ustaleń Sądu Okręgowego przyniosła dochód w kwocie (...)złotych, pozostający do dyspozycji M. D.. W tym kontekście warto odnotować, że mąż M. D.- R. D.sprzedał jedynie należący do niego udział we własności nieruchomości za co otrzymał kwotę (...)złotych, co wynika z odpisu aktu notarialnego dokumentującego zawarcie umowy sprzedaży. Kwota (...)złotych stanowiła wartość całej nieruchomości, a nie jedynie posiadanego przez męża pracodawczyni udziału, a zatem nie została przekazana do dyspozycji prowadzonej przez nią firmy. Wątpliwości w zakresie możliwości opłacenia wynagrodzenia wnioskodawcy w ustalonej w umowie o pracę wysokości wzmocnia sytuacja majątkowa i rodzinna M. D., która z osiągniętych z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej dochodów w znacznym stopniu musi przyczynić się do zapewnienia środków materialnych na utrzymanie rodziny, między innymi małoletnich dzieci. Jej małżonek - R. D. jest bowiem rencistą i po doznany wypadku z uwagi na stan zdrowia ma ograniczone możliwości zarobkowe.

Reasumując Sąd Apelacyjny stwierdził, że zaskarżona decyzja, w której organ rentowy zakwestionował wysokość wskazanej przez płatnika podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. S., jest prawidłowa. Uzgodnione w umowie o pracę wynagrodzenie nie było odpowiednie ze względu na postulat ekwiwalentności płacy do rodzaju i charakteru podjętego zatrudnienia oraz kwalifikacji zawodowych pracownika, a nadto przekraczało możliwości płatnicze pracodawcy. Odmienne stanowisko sądu I instancji nie jest uzasadnione.

W tym stanie rzeczy, uwzględniając apelację organu rentowego, na podstawie art.386 § 1 kpc orzeczono, jak w sentencji.