

Sygn. akt III AUa 753/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

Sędziowie: SSA Iwona Szybka

SSA Beata Michalska

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 marca 2018 r. w Ł.

sprawy E. P.

przy udziale zainteresowanego B. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ustalenie zakresu ubezpieczeń społecznych

na skutek apelacji E. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 29 grudnia 2016 r. sygn. akt V U 219/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od E. P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 753/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 stycznia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne E. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) B. P. wynosi 1.750 zł.

W odwołaniu z dnia 15 lutego 2016 r. E. P. zaskarżyła decyzję w całości wnosząc o zmianę decyzji przez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne z tytułu zatrudnienia u płatnika na podstawie umowy o pracę wynosi 4.900 zł miesięcznie. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne E. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) B. P. wynosi 2.500 zł i zniósł koszty procesu między stronami.

Sąd Okręgowy ustalił, że B. P. od 2008 r. prowadzi działalność gospodarczą. Początkowo świadczył usługi w branży finansowej, a od 2010 r. zajmuje się działalnością portali internetowych.

E. P., urodzona (...), w 2007 roku ukończyła Zespół Szkół (...) w R. (...), a w 2010 r. Wyższą Szkołę Handlową im. (...) B. w P., stosunki międzynarodowe - zarządzanie firmą europejską.

W okresie od 19 marca 2008 r. do 18 marca 2009 r. odbywała staż pracy Urzędzie Gminy w L. na stanowisku referenta. Następnie pracowała jako recepcjonistka w Salonie (...) w R..

Od dnia 7 grudnia 2009 r. na podstawie umowy zlecenia wykonywała czynności akwizycyjne w związku z pośrednictwem w Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w W., z którą dnia 7 grudnia 2009 r. zawarła umowę zlecenia na czas nieokreślony. Przedmiotem tej umowy było wykonywanie czynności akwizycyjnych związanych z pośrednictwem w zawieraniu i realizacji umów z N. Otwartym Funduszem Emerytalnym na rzecz (...). Dnia 4 czerwca 2011 r. E. P. zawarła umowę zlecenia na czas nieokreślony z firmą (...) Sp. z o.o. w W.. W ramach tej umowy skarżąca miała przeprowadzać ankiety według przedstawionego przez zleceniodawcę wzoru oraz pozyskiwać osoby do przeprowadzania tych ankiet dla A..

W okresie od dnia 19 września 2011 r. do dnia 20 lutego 2012 r. odwołująca pracowała na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w (...) Bank S.A we W.. Z kolei w okresie od dnia 21 lutego 2012 r. do 21 sierpnia 2012 r. E. P. pracowała na podstawie umowy o pracę z (...) Bank S.A., w ramach której świadczyła pracę na stanowisku opiekuna klienta w Punkcie (...) Klienta G. Bank w B. za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. W okresie od dnia 5 kwietnia 2013 roku do 4 lipca 2013 roku skarżąca pracowała w firmie (...) w ramach umowy o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy za wynagrodzeniem 1.800 zł brutto oraz dodatek funkcyjny. W zakres obowiązków E. P. wchodziło przygotowywanie i realizacja zatwierdzonych planów (sprzedaż, marża, wyprzedaż, struktura i poziom zapasów, raty i inne usługi) w sklepie, realizacja polityki handlowej i cenowej spółki, utrzymywanie standardów wizualizacji i merchandisingu oraz jakości obsługi w sklepie i obsługa klienta.

W 2015 r. B. P. otrzymał kredyt na prowadzenie działalności gospodarczej w łącznej wysokości 85.000 zł. W związku ze stworzeniem portalu internetowego w czerwcu 2015 r. B. P. postanowił zatrudnić pracownika na nowoutworzonym stanowisku handlowca internetowego. B. P. zamieścił ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika w Internecie oraz w powiatowym urzędzie pracy. Z ogłoszenia tego zgłosiła się skarżąca. Po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej B. P. zawarł z E. P. w dniu 15 czerwca 2015 r. umowę o pracę na okres od 15 czerwca 2015 r. do 14 czerwca 2017 r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku handlowca internetowego e-usług w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 2.500 zł brutto. W umowie przewidziano również premię uznaniową. Wynagrodzenie było przelewane na rachunek bankowy E. P..

E. P. pracowała w siedzibie firmy płatnika w B.. Do obowiązków odwołującej należało promowanie utworzonego portalu internetowego płatnika wśród przedsiębiorców. Realizując te obowiązki wyszukiwała przedsiębiorców w Internecie, a następnie przeprowadzała z nimi rozmowę handlową, która miała na celu zachęcenie przedsiębiorcy do rejestracji na portalu internetowym jej pracodawcy.

Od 22 września 2015 r. do 10 lutego 2016 r. E. P. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą. Dnia 11 lutego 2016 r. E. P. urodziła córkę L. P.. Skarżąca przebywała na urlopie macierzyńskim od 11 lutego 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. Obecnie przebywa na urlopie rodzicielskim.

B. P. zatrudnił na stanowisku zajmowanym przez skarżącą nowego pracownika, A. P., dopiero od 20 czerwca 2016 r. za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. A. P. pracował u płatnika od 20 czerwca 2016 r. do 15 października 2016 r. Dwukrotnie otrzymał premię w wysokości 500 zł. Następnie w dniu 23 listopada 2016 r. płatnik zatrudnił na stanowisku handlowca e- usług (...) za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto.

W roku 2015 płatnik B. P. osiągnął przychód w wysokości 53.700 zł, natomiast koszty uzyskania przychodów wyniosły 81.609,10 zł, wobec czego w 2015 r. poniósł on stratę w wysokości 27.909,10 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał odwołanie za częściowo uzasadnione. Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Tym przychodem są przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy (art. 4 pkt 9 cytowanej ustawy). Przepis art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

W przedmiotowej sprawie ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia E. P., wynikającą z zawartej przez nią umowy o pracę. Spór koncentrował się zatem na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek E. P. na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika B. P..

Organ rentowy jest uprawniony do weryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonego wynikającej z zawartej umowy o pracę na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. Przepis art. 41 ust. 3 tej ustawy stanowi, że jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję. Z treści art. 41 ust 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wypływa zatem wniosek, iż ZUS jest uprawniony nie tylko do zakwestionowania przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia, ale także do ich zmiany.

Stanowisko to znajduje oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który niejednokrotnie wyjaśniał, że nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (vide uchwała z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338, wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, wyrok z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, LEX nr 182780). Sąd Okręgowy podzielił również pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 października 2013 r. sygn. III AUa 294/13 (LEX nr 1388831), iż 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.

Sąd podkreślił, że umowa o pracę wywołuje 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. A zatem ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie zasadnicze skarżącej w wysokości 2.500 zł brutto było adekwatne do zakresu jej pracowniczych obowiązków na stanowisku handlowiec internetowy e-usług. E. P. miała pozyskiwać klientów (przedsiębiorców) do korzystania z portalu internetowego pracodawcy. Skarżąca wykonywała telefony do przedsiębiorców i prowadziła z nimi rozmowy handlowe w celu rejestracji przedsiębiorców na portalu internetowym zainteresowanego. Wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł brutto było odpowiednie biorąc pod uwagę wykształcenie wyższe (stosunki międzynarodowe - zarządzanie firmą europejską), kilkuletnie doświadczenie zawodowe, w tym dwa lata pracy w kontakcie z klientem, jak również zakres pełnionych obowiązków. Wprawdzie zatrudnieni przez płatnika w okresie niezdolności do pracy skarżącej pracownicy, tj. A. P. oraz M. S. na stanowisku handlowca internetowego e-usług zarabiali o 500 zł mniej, niż E. P., niemniej nie dowodzi to zawyżenia wynagrodzenia odwołującej. Płatnik składek wyjaśnił przyczyny, dla których wynagrodzenie zasadnicze skarżącej było ustalone na wyższym poziomie niż zastępujących ją pracowników. Wynikało to przede wszystkim z faktu, że skarżąca miała doświadczenie w kontaktach z klientami, a zastępujący ją pracownicy nie byli tak operatywni jak ona.

Sąd doszedł do przekonania, że strony umowy o pracę nie udowodniły jednak, aby w spornym okresie E. P. spełniała warunki do uzyskania od pracodawcy premii w wysokości zbliżonej do zasadniczej pensji, zarówno w lipcu jak i w sierpniu 2015 r. Załączenie do akt sprawy dowodów przelewu premii w wysokości 2.400 zł w lipcu oraz sierpniu 2015 r. Sąd ocenił, jako mające tylko stworzyć pozory wypłaty premii. Biorąc pod uwagę sytuację ekonomiczną płatnika, tj. finansowanie działalności gospodarczej kredytami bankowymi, brak zysków w ww. okresie, nic nie uzasadniało premiowania skarżącej i to kwotą równą wysokości jej miesięcznego wynagrodzenia. Płatnik dopiero w czerwcu 2015 r. uruchomił portal internetowy. Skarżąca pracowała u niego zaledwie od połowy czerwca 2015 r., a portal w lipcu i sierpniu 2015 r. nie przynosił wymiernych efektów ekonomicznych. W takiej sytuacji trudno uznać, że wyniki pracy skarżącej uzasadniały przyznanie wysokiej premii. Takie działania stron należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a co za tym idzie nieważne. Z tych względów Sąd nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek skarżącej kwot premii podkreślając, strony nie były zgodne nawet co do wysokości otrzymanej przez skarżącą premii. Płatnik stwierdził, że wypłacił skarżącej premię w wysokości około 1.000 zł, podczas gdy z zeznań odwołującej wynika, że była to kwota 2.400 zł brutto, tj. 1.500 zł netto. Premie innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku co skarżąca oscylowały w granicach 500 zł i nie były wypłacane regularnie co miesiąc, jak w przypadku skarżącej. Płatnik zeznał, że zdarzało się rzadko, aby wypłacał innym pracownikom premię. Zważywszy, że z zeznań płatnika wynika, że jego miesięczne zarobki w tym okresie wynosiły zaledwie 1.000 zł netto, brak było podstaw do przyznania pracownikowi premii w wysokości 2.400 zł., sytuacja ekonomiczna płatnika na to nie pozwalała. Przyznanie wnioskodawczyni premii było zatem spowodowane li tylko pozyskaniem przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy w związku z ciążą.

Mając powyższe na względzie na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją E. P., zastąpiona profesjonalnie. Zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów, polegającą na dowolnej i błędnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego przez uznanie, że odwołująca nie spełniała warunków do uzyskania od pracodawcy premii, a dokonane wypłaty tytułem premii miały stworzyć pozory wypłaty premii, dlatego brak jest podstaw do uwzględnienia kwot premii w podstawie wymiaru składek,

- art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów, polegającą na dowolnej i błędnej ocenie zebranego materiału dowodowego przez uznanie, że działania stron, polegające na wypłacie premii są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i należy przyjąć za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę,

określoną w umowie o pracę, miesięcznego wynagrodzenia brutto w wysokości 2.500 zł, bez uwzględnienia kwot premii w sytuacji, gdy faktycznie premie zostały wypłacone i istniała podstawa do ich wypłat,

- art. 13 k.p., art. 29 § 1 k.p. i art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. i art. 353¹ k.c. i art. 58 § 2 k.c. przez błędne uznanie, że brak było podstaw do przyznania odwołującej wysokiej premii i że działania stron w tym zakresie należy uznać za nieważne, w sytuacji, gdy sąd nie określił z jakimi konkretnie zasadami współzycia społecznego jest sprzeczne działanie stron i na czym ma polegać ta sprzeczność w sytuacji, gdy w umowie o pracę zostało określone wynagrodzenie przez przyznanie wynagrodzenia zasadniczego i premii zgodnie z zasadą swobody umów oraz godziwe i adekwatne do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków, wykształcenia, doświadczenia, przygotowania merytorycznego odwołującej i wyników jej pracy,

- art. 6 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych przez uznanie, że podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy odwołującej jest kwota 2.500 zł brutto, stanowiąca kwotę miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia brutto, a nie kwota 4.900 zł, obejmująca kwotę miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia wraz z otrzymaną premią, a więc przychód odwołującej.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia E. P., podlegającej jako pracownik ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) B. P. wynosi 4.900 zł oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Pełnomocnik organu rentowego na rozprawie apelacyjnej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna i podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności rozważań wymaga kwestia dopuszczalności apelacji, a to wobec redakcji sentencji zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy zmienił bowiem zaskarżoną decyzję w ten sposób, że częściowo uwzględnił żądania odwołującej, a nie oddalił odwołania w pozostałej części. W orzecznictwie przyjmuje się co do zasady, że wyrok jest niepełny, gdy sąd nie odniesie się do przedmiotu procesu określonego treścią żądania i jego podstawą faktyczną. Taki wyrok nie może być w pominiętym zakresie zaskarżony. Jeśli strona wniesie środek odwoławczy od przedmiotu nieobjętego rozstrzygnięciem w sentencji, to środek ów podlega odrzuceniu jako niedopuszczalny z powodu braku substratu zaskarżenia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2002 r., V CKN 1165/00, Legalis nr 59650). W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kwestia ta nie jest tak jednoznaczna. Postępowanie sądowe ma charakter odwoławczy i kontrolny, a zatem przedmiot i zakres odwołania oraz rozstrzygnięcia sądu są wyznaczone przez przedmiot i treść decyzji organu rentowego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto m.in. dopuszczalność zaskarżenia wyroku w sprawie o składki na ubezpieczenie wypadkowe w określonej wysokości, niezawierającego orzeczenia pozytywnie bądź negatywnie o pozostałej kwocie składek wynikającej z decyzji (postanowienie z dnia 5 sierpnia 2011 r., III UZ 17/11, Legalis nr 457274). W postanowieniu z dnia 15 października 2015 r., II UZ 23/15, Sąd Najwyższy stwierdził, że orzeczenie o przyznaniu renty od określonego dnia zawierało implicite rozstrzygnięcie o oddaleniu odwołania co do żądanych świadczeń przeszłych objętych wnioskiem rentowym i w tym zakresie mogło być zaskarżone w oparciu o art. 367 § 1 k.p.c. (Legalis nr 1352532). Wyrazem tej linii orzeczniczej jest również uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2016 r., III UZP 11/16, w której przyjęto, że przysługuje apelacja w sprawie o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy, jeśli sąd pierwszej instancji w części zmienił decyzję organu rentowego i nie oddalił odwołania w pozostałym zakresie - art. 376 § 1 k.p.c. w związku z art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c. (OSP 2017 nr 7-8, poz. 65). Sąd Apelacyjny podziela zapatrywania przedstawione w przywołanych judykatach i uznaje je za

przydatne dla oceny rozpatrywanego przypadku. Zdaniem Sądu drugiej instancji, orzeczenie, że do podstawy wymiaru świadczenia wnioskodawczyni podlegają uwzględnieniu składniki wynagrodzenia tylko w określonej części oznacza, że Sąd Okręgowy *implicite* rozstrzygnął, że w pozostałej części, określonej w odwołaniu, nie podlegają one uwzględnieniu. Taki sens orzeczenia wynika z jego pisemnych motywów, jak i pośrednio z punktu drugiego zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Okręgowy zniósł wzajemnie koszty procesu. Wyrok mógł więc być zaskarżony przez ubezpieczoną w oparciu o art. 367 § 1 k.p.c., przy czym ze względu na *gravamen* zaskarżeniu podlega rozstrzygnięcie, którym Sąd dokonał tylko częściowej zmiany decyzji.

Spór w sprawie niniejszej powstał wokół kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne E. P., podlegającej z mocy art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 czerwca 2015 r. z tytułu zatrudnienia w firmie (...) w B..

Podstawę wymiaru składek pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych - art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt. 9 ustawy systemowej. Prawidłowo przytoczył Sąd Okręgowy, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, 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 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 200).

Sąd drugiej instancji w pełni akceptuje zapatrywania wynikające z przywołanej przez Sąd pierwszej instancji uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, sygn. akt II UZP 2/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338), w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych - art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. - realizuje się w prawie pracy tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a więc autonomia stron w kształtowaniu postanowień umownych podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, co oznacza, że strony obowiązane są mieć wzgląd także na interes publiczny. Odniesienie tych uwag do systemu prawa ubezpieczeń społecznych prowadzi do wniosku, że przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, określający że przychód jest podstawą wymiaru składek, musi być uzupełniony stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi wynagrodzenie godziwe, w więc należne, rzetelne, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe. Dopuszczalność dokonywania przez ZUS kontroli wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności danego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK 1997 nr 5-6, poz. 66). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po złożeniu przez płatnika składek imiennego raportu miesięcznego, zawierającego informacje wymienione w art. 41 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wskutek takiej kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. zaskarżoną decyzją ustalił podstawę wymiaru składek E. P. w wysokości 1.750 zł.

Spór przed Sądem drugiej instancji dotyczył już tylko kwestii uwzględnienia w podstawie wymiaru świadczenia kwoty 2.400 zł, określonej jako premia, gdyż rozstrzygnięcie o zmianie decyzji przez ustalenie, że podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.500 zł miesięcznie nie zostało przez organ rentowy zakwestionowane.

Z bezspornych okoliczności sprawy wynika, że w umowie o pracę z dnia 15 czerwca 2015 r. B. P. jako pracodawca i E. P. jako pracownik ustalili wynagrodzenie ubezpieczony na kwotę 2.500 zł brutto plus „premia uznaniowa”. W utrwalonym dorobku orzeczniczym Sądu Najwyższego wypracowano kryteria rozróżnienia pracowniczej premii regulaminowej i uznaniowej (nagrody). Za decydujące uznaje się, czy odpowiednie akty, w tym umowa o pracę,

przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, a więc podlegające weryfikacji, przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia, tzw. reduktory. W tym przypadku premia ma charakter roszczeniowy, a pracownik może jej dochodzić, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa. Odmienne, gdy nabycie prawa do świadczenia zależy tylko od decyzji (uznania) pracodawcy. Jest to decyzja kształtująca określone prawo podmiotowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., II PK 233/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 197 i powołane tam orzecznictwo). Premia przysługuje pracownikowi po spełnieniu warunków określonych w regulaminie, a w konsekwencji decyzja pracodawcy o przyznaniu premii jest jedynie potwierdzeniem nabycia prawa i ma charakter deklaratoryjny, zaś nagroda jest ze swej natury świadczeniem uznaniowym, podstawę jej nabycia stanowi decyzja pracodawcy o przyznaniu świadczenia. Sporna „premia uznaniowa” jednoznacznie ma charakter nagrody, jej wysokość (2.400 zł) nie wynikała ani z umowy o pracę ani z innego aktu prawnego, lecz z oświadczenia woli pracodawcy.

Nagroda, jako pieniężne lub rzeczowe nieobowiązkowe świadczenie przyznawane pracownikowi przez pracodawcę - art. 105 k.p., zawiera element ocenny. Już w wyroku z dnia 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (Legalis nr 20131). Nie jest to jednak swoboda absolutna. Uznanie w płaszczyźnie swobody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy, w tym zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji, gdyż na gruncie art. 18^{3a} k.p. nagroda stanowi element szerszej definicji wynagrodzenia - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10 (LEX nr 1130823).

Jeśli pracodawca posiada środki na nagrody, to jest uprawniony do ich rozdysponowania stosownie do ogólnych kryteriów nagradzania z art. 105 k.p. Sąd Okręgowy przyjął, że w sprawie niniejszej taka sytuacja nie wystąpiła przede wszystkim dlatego, że nie przedstawiono dowodów, iż płatnik posiadał stosowne zabezpieczenie finansowe na wysokie nagrody dla ubezpieczonej, stanowiące praktycznie jej „drugą pensję”. Sąd drugiej instancji konkluzję tę podziela. Nagroda pieniężna nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu działu trzeciego Kodeksu pracy, ujęta bowiem została w dziale czwartym. Niezależnie jednak od natury prawnej nagrody, stanowi ona płacowy element przychodu ze stosunku pracy dla celów ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, a także chorobowe, co przekłada się na ustalenie podstawy wymiaru i wysokości zasiłku chorobowego, chyba że pracownik uzyskałby takie świadczenie w okresach nieświadczenia pracy z powodu choroby - § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2015r. poz. 2236), art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.). Prowadzi to do wniosku, że choć nie ma przewidzianych z góry, skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek nabycia prawa do nagrody, to - skoro wysokość tego przychodu kształtuje wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne - nie można odmówić organowi rentowemu, a tym bardziej sądowi ubezpieczeń społecznych, prawa do oceny wysokości tego przychodu pracownika pod kątem nadużycia prawa do świadczeń. Z mocy art. 86 ust. 2 ustawy o systemowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek, co daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej postanowień, a w konsekwencji uprawnienie do zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę, które pozostają w kolizji z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191). W odniesieniu do wysokości nagrody kontrola taka powinna uwzględniać szczególnie charakter nagrody pieniężnej, jako świadczenia kreowanego oświadczeniem woli pracodawcy, opartego na uznaniu. Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że w przypadku, gdy wykazane zostanie, że w wyjątkowych okolicznościach sprawy doszło do wypłaty zbyt wysokiej nagrody możliwe jest kwestionowanie jej wysokości na podstawie art. 58 § 2 k.c. Zapatrywania takie niejednokrotnie były wyrażane w orzecznictwie, i tak w wyroku z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09,

Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wypłacenie premii uznaniowej, której wysokość przekroczyła niemal czterokrotnie wysokość wynagrodzenia doszło do ustalenia rażąco wysokiej podstawy (Legalis nr 512923).

Sąd Okręgowy miał dostateczne przesłanki do przyjęcia, że okoliczności przedmiotowej sprawy są na tyle szczególne, iż dają podstawę do zakwestionowania ważności w decyzji pracodawcy w przedmiocie świadczenia dodatkowego. Strony w umowie o pracę w ogóle nie ustaliły wysokości „premi”. Był to początek pracy E. P., zatrudnionej od 15 czerwca 2015 r. i już z tego powodu trudno uznać, aby po około miesiącu wykonywania pracy racjonalny pracodawca, który w 2015 r. zaciągnął kredyt na prowadzenie działalności w kwocie 85.000 zł, opierał swą decyzję o przyznaniu „premi” w kwocie niemal równiej wynagrodzeniu (różnica 100 zł) na sprawiedliwych kryteriach oceny pracownika i wyników jego pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Nie wykazano w sprawie, jakie działania ubezpieczonej już po miesiącu jej pracy przełożyły się na konkretne przychody firmy. Bez wątpienia E. P. w lipcu 2015 r. wiedziała, że jest w ciąży i była zainteresowana jak najwyższą podstawą wymiaru składek w związku z przewidywanym okresem macierzyństwa. Samo dążenie kobiety w ciąży do uzyskania jak najwyższej podstawy wymiaru przyszłych zasiłków nie jest przez prawo zakazane, jednak w ramach systemu ubezpieczeń społecznych zgodnie przyjmuje się, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia stanowi wynagrodzenie godziwe, w więc rzetelne, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe. W praktyce często się zdarza, choć w sporach strony stosunku pracy temu zaprzeczają, że kobiety w ciąży zawierają porozumienia ze swymi pracodawcami co do ustalenia wysokiej podstawy wymiaru składek, od której składka będzie odprowadzana bardzo krótko (1-2 miesiące), po to, by „ciążar utrzymania” pracownicy na odpowiednio wysokim poziomie - takim, na jaki w istocie nie stać pracodawcy - przejął organ rentowy. Nie jest to zgodne z zasadami współżycia społecznego, a nadużycie prawa polega na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Nagroda przyznana i wypłacona w takich okolicznościach najczęściej stanowi „ukryte” wynagrodzenie pracownicy w ciąży, a nie świadczenie przyznawane - jak wymaga art. 105 k.p. - pracownikowi, który przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości. W pełni podzielić trzeba pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, że tak zwana premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., stanowi składnik wynagrodzenia za pracę (LEX nr 2191473). W sprawie niniejszej nie zostało dowodowo wykazane, że E. P. w lipcu i sierpniu 2015 r. wylegitymowała się jakimikolwiek innymi osiągnięciami, niż poprawnym wykonywaniem swych zwykłych obowiązków pracowniczych. Z zeznań pracodawcy wynika, że przyznał odwołującej „premię uznaniową” za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), a więc w oderwaniu od przesłanek statuujących nagrodę, określonych w art. 105 k.p. W tej sytuacji przyjąć należy, że „premia uznaniowa” wypłacona E. P. za lipiec i sierpień 2015 r. w kwotach po 2.400 zł miesięcznie stanowiła składnik wynagrodzenia, przyznany wyłącznie w celu podwyższenia podstawy wymiaru składek, stanowiącej podstawę wymiaru zasiłków, gdyż żadnych innych racjonalnych pobudek działania pracodawcy, w szczególności ekonomicznych, strony stosunku pracy nie wykazały. Co więcej, wersja stron w tym przedmiocie była wzajemnie sprzeczna, niespójna, co zasadnie wytknął Sąd pierwszej instancji dokonując oceny dowodów. Instrumentalne podwyższenie wynagrodzenia, pod pozorem nagrody, nie korzysta z ochrony na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż nie jest to wynagrodzenie godziwe, a więc uczciwe i sprawiedliwe z punktu widzenia zasady solidaryzmu ubezpieczonych (art. 58 § 2 k.c.).

Dochodząc do powyższych konstatacji Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się podstaw do zmiany, a tym bardziej uchylecia zaskarżonego wyroku. Wprawdzie Sąd Okręgowy poczynił rozważania, iż przelewy bankowe obejmujące premię nie są wystarczającymi dowodami, że „wnioskodawczyni rzeczywiście taką premię otrzymała”, ale dalsza część uzasadnienia nie pozostawia wątpliwości, iż nie chodziło o zakwestionowanie samego faktu wypłaty owej „premi”, tylko o stwierdzenie, że taka wypłata była elementem stworzenia pozorów przyznania składnika płacowego zgodnie prawem i z umową o pracę. Wniosek taki jest prawidłowy, koreluje z przedstawionymi wyżej zapatrywaniami Sądu drugiej instancji, także w zakresie prawa materialnego. Sumując, zaskarżony wyrok w przedmiocie ustalenia właściwej

podstawy wymiaru składek odpowiada prawu, toteż Sąd Apelacyjny polemiczną apelację E. P. oddalił, z mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd Apelacyjny orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. zasądzając od E. P. na rzecz organu rentowego koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję według stawek określonych w § 10 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).