

Sygn. akt **III AUa 1824/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lipca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Borkiewicz

Sędziowie: SSA Marta Sawińska

SSA Jolanta Cierpiał (spr)

Protokolant: st.sekr. sąd. Alicja Karkut

po rozpoznaniu w dniu 29 lipca 2015 r. w Poznaniu

sprawy (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w W. i K. G.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji K. G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 28 maja 2014 r. sygn. akt VIII U 2261/13

1. o d d a l a apelację;

2. zasądza od odwołującej K. G. na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Jolanta Cierpiał	SSA Marek Borkiewicz	SSA Marta Sawińska
----------------------	----------------------	--------------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 kwietnia 2013 r. nr (...), znak (...)/ (...)- (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne **K. G.** u płatnika składek (...) Sp. z o.o. za miesiąc sierpień 2012 wynosi 1 755,00 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 2 423,18 zł.

Odwołania od powyższej decyzji wniósł płatnik składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz ubezpieczona K. G..

W odpowiedzi na odwołania pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 28 maja 2014 r., wydanym w sprawie o sygn. VIII U 2261/13, Sąd Okręgowy w Poznaniu, Wydział VIII Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołania (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz K. G. od decyzji Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. z dnia 19 kwietnia 2013 r., znak (...)/(...)-(...) (pkt I), zasądził od odwołującej spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) oraz zasądził od odwołującej K. G. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia i rozważania:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. powstała w 2005r. Na początku jej istnienia wspólnikami w spółce byli bracia A. G. i T. G. oraz P. B. i K. J.. Zasadniczym przedmiotem działalności spółki była do roku 2011 sprzedaż na polskim rynku materiałów budowlanych szkła profilowego (...) i systemu (...), czyli pasm oświetlających. Elementami systemu (...) są panele kompozytowe do ścian i dachów, produkowane wyłącznie w Stanach Zjednoczonych przez firmę (...). Charakteryzują się one dużą rozpraszalnością światła, dobrą izolacyjnością termiczną wykonywanych przeszkleń i są to ekskluzywne alternatywy, droższe od typowych fasad i świetlików wykonywanych z aluminium i poliwęglanów. Produkty (...) są wytwarzane z włókien szklanych, których skład jest ściśle tajemnicą producenta amerykańskiego - odwołująca spółka jest wyłącznym przedstawicielem tego producenta na rynek Polski. Z kolei szkło profilowe (...) produkowane w RFN, było oferowane przez spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. do momentu odejścia z niej w 2011 r. wspólnika – K. J., albowiem tenże wspólnik zajmował się głównie sprzedażą owego szkła i odchodząc ze spółki „zabrał” prawo do jego sprzedaży. Nadto K. J. zajmował się sprawami handlowymi i reklamowymi dotyczącymi wyrobów dystrybuowanych przez spółkę - kontaktował się i współpracował z architektami i biurami projektowymi, przedstawiając walory tych artykułów. W sierpniu 2012 r. spółka zajmowała się już wyłącznie dystrybucją systemu K.. W tym czasie wspólnikami spółki pozostali bracia G. i do maja 2013 r. funkcję Prezesa spółki pełnił T. G. – mąż odwołującej K. G.. W czasie rozpoznawania sprawy w I instancji wspólnikiem większościowym (98% udziałów) był A. G., który pełnił funkcję Prezesa Zarządu spółki, zaś Członkiem Zarządu był M. P..

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, iż spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zajmuje się głównie współpracą z biurami architektonicznymi, przedstawiając produkt, aby został on ewentualnie zastosowany w przyszłych projektach architekta. Po odejściu ze spółki (...) sprawy reklamy i kontaktów z biurami projektowymi przejął A. G.. Warunkiem sprzedaży produktu było założenie, iż jeżeli dane biuro przystąpi do przetargu na projekt konkretnej inwestycji i przetarg taki wygra, a w toku realizacji inwestycji powstanie zapotrzebowanie na pasma oświetlające tego systemu, to zostanie zastosowane w projekcie. Wówczas spółka (...) Sp. z o.o. przystępuje do złożenia zamówienia i zakupu produktu (...) bezpośrednio u producenta, co wiąże się z ponoszeniem wydatków, częściowo jedynie pokrywanych ze środków inwestora. Przez czas realizacji inwestycji, do jej ostatecznego rozliczenia, spółka posiada więc ujemny bilans finansowy, dochód pojawia się wówczas, gdy ze zrealizowanego projektu otrzyma ona marżę (przeciętnie ok. 30% wartości inwestycji).

W 2011 i 2012 r. spółka poniosła koszty związane z zakupem w USA i transportem do Polski artykułów (...) przeznaczonych na budowę Szpitala w P., która zakończona i rozliczona została ostatecznie w 2013 r. Wartość tej inwestycji wyniosła ok. 1 mln zł, z czego spółka w ramach marży uzyskała ok. 300 000 zł. W 2013 r. zrealizowane zostały także dwie inne inwestycje, w których wykorzystano materiały dystrybuowane przez spółkę (...) Sp. z o.o. – tj. budowa (...) w S. (inwestycja o wartości ok. 1 mln zł) oraz Centrum (...) realizowana przez (...) (inwestycja o wartości ok. 500 000 zł).

Z uwagi na ilość obowiązków zawodowych wspólników spółki oraz ich zaangażowanie również w działalność innych spółek, pojawiła się konieczność zatrudnienia osoby, która przejęłaby przynajmniej część obowiązków wykonywanych dotąd przez A. G. i realizowała je w ramach pracy na stanowisku dyrektora handlowego spółki. Spółka podjęła więc działania w celu znalezienia osoby, która zajęłaby się rozreklamowaniem produktów systemu (...) na terenie całego kraju, wśród projektantów, potencjalnych inwestorów itp., przy czym poszukiwano osoby, która znalazłaby się na sprzedaży materiałów budowlanych o niszowym charakterze, byłaby w tej pracy zaangażowana, dyspozycyjna, nie wymagała stałej kontroli, a jednocześnie byłaby lojalna wobec spółki, tj. potrafiłaby zachować tajemnice handlowe i związane z produkcją dystrybuowanych wyrobów. Poszukiwania osoby spełniającej takie wymagania nie przyniosły

rezultatu. Wspólnicy uznali więc, że do takich zadań zatrudniona winna być osoba spośród ich bliskich lub znajomych i stąd propozycja skierowana została do K. G.. Za jej kandydaturą przemawiało to, że przez wcześniej okres 7 lat była zatrudniona w spółce (...) z siedzibą w P., prowadzonej przez jej męża T. G., także w branży budowlanej (sprzedaż tradycyjnych systemów doświetleń), w której pracowała też na stanowisku dyrektora handlowego, ostatnio na 1/2 etatu, za wynagrodzeniem ok. 2 000 zł.

Z względu na powyższe, w dniu 8 sierpnia 2012 r. pomiędzy K. G. a spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora handlowego spółki za wynagrodzeniem w kwocie 17 126,00 zł brutto miesięcznie. Przy ustalaniu takiej wysokości wynagrodzenia kierowano się tym, że zarobki osób na takim stanowisku w firmach prywatnych w W. kształtują się w granicach od 15 do 30 tys. zł miesięcznie oraz że praca ta wymagać będzie od odwołującej K. G. licznych podróży i wielodniowych pobyków poza domem. Ponadto uwzględniono doświadczenie odwołującej w branży budowlanej, jej kwalifikacje oraz zadania, jakie realizować miała w pracy na tym stanowisku (wypromowanie produktu na polskim rynku i stworzenie systemu jego sprzedaży).

Sąd Okręgowy ustalił, że wynagrodzenie w ustalonej wysokości zostało wypłacone na konto odwołującej w miesiącu wrześniu 2012 r. za miesiąc sierpień, zaś w miesiącu październiku 2012 r. już w kwocie uwzględniającej nieobecność z uwagi na niezdolność do pracy (potwierdzenia realizacji przelewów z 10 września 2012 r. i 10 października 2012 r.). Jednocześnie Sąd I instancji stwierdził, że do umowy o pracę nie zostały załączone żadne pisemne ustalenia ani zakres obowiązków K. G. na stanowisku dyrektora handlowego. Nadto Sąd Okręgowy ustalił, że w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie było w tamtym czasie i nie ma do chwili obecnej zatrudnionych innych osób na stanowiskach kierowniczych. Wspólnicy nie są zatrudnieni w spółce na podstawie umów o pracę (utrzymują się tylko z dywidendy i funkcjonują na podstawie przepisów kodeksu spółek handlowych). Wspólnicy mieli udzielać odwołującej wsparcia technicznego, ona zaś mogła samodzielnie prowadzić rozmowy i pertraktacje z potencjalnymi klientami oraz przekazywać im gotowe do podpisania umowy dotyczące sprzedaży produktu. W ramach swoich obowiązków oraz z efektów swojej pracy K. G. podlegała nadzorowi zarządu spółki.

Natomiast w zakresie sytuacji finansowej spółki w okresie zawierania umowy o pracę z K. G. Sąd Okręgowy stwierdził, iż z bilansu finansowego na dzień 31.10.2012 r. wynika stratą w wysokości 104 694,89 zł (w tym czasie spółka ponosiła bowiem głównie wydatki związane z zakupem materiałów na realizację inwestycji związanej z budową szpitala w P., a także kolejnymi inwestycjami w S. i W.). Ostatecznie rok 2012 spółka zakończyła zyskiem netto w wysokości 167 068,79 zł (wg rachunku zysków i strat oraz bilansu sporządzonych na dzień 31.12.2012 r.).

Jednocześnie Sąd Okręgowy ustalił, że w momencie podpisywania umowy o pracę K. G. była w ciąży w (ok. 10 tygodniu). Była to druga ciąża odwołującej. Przed dniem 23.08.2012 r. odwołująca uczestniczyła w szkoleniu wstępnym BHP i instruktażu ogólnym, który został przeprowadzony w dniu 9.08.2012 r. w siedzibie spółki oraz w instruktażu stanowiskowym, przedłożyła też zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia. Do czasu przejścia na zwolnienie chorobowe odbyła ponadto wyjazdy służbowe, a także zawarła w dniu 22.08.2012 r. umowę o współpracę z (...) architekt A. T. w O. oraz z A. K. – projektantem z E., Od dnia 23.08.2012 r. K. G. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Na miejsce odwołującej podczas jej nieobecności związanej z ciążą i urlopem nie została zatrudniona w spółce inna osoba (obowiązki odwołującej podczas okresu jej niezdolności do pracy były realizowane przez zarząd spółki w ograniczonym zakresie). Za okres od 23.08.2012 r. do 24.09.2012 r. płatnik wypłacił odwołującej wynagrodzenie za czas choroby, natomiast od dnia 25.09.2012 r. złożony został wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego. Płatnik za ww. okres złożył imienny raport miesięczny o należnych składkach na ubezpieczenia społeczne ZUS RCA za m-c:

- 08/2012 z zadeklarowaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 9.263,56 zł,
- 09/2012 – 02/2013 r. – 0,00 zł,

oraz imienne raporty miesięczne o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek (...) za okres od 08/2012.

Zaskarżoną decyzją z dnia 19 kwietnia 2013 r. organ rentowy zakwestionował wysokość ustalonego przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia. ZUS za podstawę wymiaru należnych składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne odwołującej jako pracownika spółki (...) Sp. z o.o. przyjął kwotę odpowiadającą wysokości przeciętnego wynagrodzenia w III kwartale 2012 r., tj. 3 510,22 zł.

Do dnia wyrokowania przed Sądem I instancji stosunek pracy łączący odwołującą K. G. i Spółkę nie został rozwiązany.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ze zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności zeznań słuchanych w charakterze strony odwołującej: K. G. i A. G., nie wynika by wynagrodzenie w wysokości 17 126,00 zł brutto miesięcznie odpowiadało rodzajowi i zakresowi powierzonych odwołującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym uznał odwołania płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz ubezpieczonej K. G. za bezzasadne.

Sąd Okręgowy wskazał bowiem, powołując się na treść art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.), zwanej dalej „ustawą systemową”, że ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które są pracownikami i to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi zaś przychód, o którym mowa w art. 4 pkt. 9 i 10 cytowanej ustawy, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt. 5 i ust. 12. Natomiast w myśl art. 47 ust. 1 w/w ustawy składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek.

Sąd Okręgowy uznał, iż w świetle art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej oraz art. 353¹ k.c. (mającego odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy), 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. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Sąd Okręgowy wskazał bowiem, że mimo iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, to w świetle art. 353¹ k.c. bezspornym jest, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo – w szczególności przy kształtowaniu umowy strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Z kolei na mocy art. 58 k.c. 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. Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, iż z uwagi na fakt, że umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, skutki m.in. w dziedzinie ubezpieczeń społecznych (w szczególności polegające na możliwości uzyskania odpowiednich świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego), podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowić winno wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Dlatego zdaniem Sądu Okręgowego 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. Zaś 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.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego, że umówione wynagrodzenie ubezpieczonej K. G. nie miało na celu adekwatnej płacy za pracę przez nią wykonywaną, co stanowi naruszenie art. 58 k.c. Sąd I instancji ocenił bowiem jako rażąco wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej ustalone na kwotę 17 1260 zł brutto miesięcznie, w sytuacji, gdy ubezpieczona nie posiada wykształcenia w zakresie pełnionej funkcji dyrektora handlowego (z wykształcenia jest bowiem psychologiem), a w toku postępowania nie wykazano, aby poza przeprowadzonymi w spółce (...) szkoleniem wstępnym w zakresie BHP i szkoleniem produktowym (odbytymi już po zatrudnieniu w odwołującej się spółce), odwołująca uzyskała kwalifikacje w zakresie sprzedaży materiałów budowlanych o niszowym, specjalistycznym charakterze. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, iż jedynym źródłem kwalifikacji ubezpieczonej w tym zakresie miało być odbyte przez nią w 2007 r. dwudniowe szkolenie w zakresie zamówień publicznych dla wykonawców oraz doświadczenie zawodowe wynikające z zatrudnienia wcześniej na stanowisku pracownika biurowego i sprzedawcy w firmie z artykułami pamiątkarsko – papierniczymi oraz w okresie od kwietnia 2005 r. do 7 sierpnia 2012 r. w firmie rodzinnej (...) (branża materiałów budowlanych), w której - wykonując obowiązki dyrektora handlowego - odwołująca otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie ok. 2.000,00 zł, pracując na 1/2 etatu, a pracując w okresie zatrudnienia w tej firmie na pełen etat – tj. pomiędzy 29.05.2010 r. a 31.03.2011 r. - korzystała w znacznej mierze z zasiłków i świadczeń związanych z urodzeniem pierwszego dziecka. Dodatkowo Sąd Okręgowy zauważył, że ilość oraz rodzaj wykonywanych przez odwołującą obowiązków w czasie realizowania przez nią pracy od 8 do 23 sierpnia 2012 r. na rzecz spółki (...) Sp. z o.o. także nie uzasadniał tak wysokiego wynagrodzenia (w tym czasie, w dniu 22.08.2012 r., odwołująca podpisała jedynie dwie umowy o współpracy spółki z architektami i to mającymi siedziby w pobliżu jej miejsca zamieszkania). Ponadto Sąd I instancji wskazał na treść zeznań świadka J. W. (z których wynika, że w okresie zatrudnienia odwołującej, spółka wykazywała stratę finansową w kwocie 104 694,89 zł i był to dla spółki okres przełomowy, który miał zdecydować, czy spółka działać będzie nadal) i w oparciu o nie wskazał, że nawet jeżeli perspektywy dla spółki okazały się korzystne, to trudno przyjąć za logiczne i racjonalne, że przy marży ok. 30% wartości inwestycji, tj. przeciętnie 300 tys. zł zysku otrzymywanego przez spółkę po zamknięciu inwestycji, prawie połowę tego zysku w skali roku pochłaniałoby wynagrodzenie wypłacane odwołującej K. G.. Nadto Sąd I instancji zauważył, że trudno uznać za uzasadnione ustalenie stałego (zasadniczego) wysokiego wynagrodzenia dla pracownika kwotowo w skali miesiąca, gdy zysk spółki wypracowywany jest w długim okresie czasu i wymaga realizacji i rozliczenia inwestycji, co jest znacząco rozciągnięte w czasie, zamiast uzależnić wypłatę części wynagrodzenia właśnie od wypracowanego zysku lub jego część wypłacać w postaci premii (zwłaszcza w przypadku dyrektora odpowiedzialnego za sprzedaż artykułu).

Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że odwołująca była jedynym pracownikiem zatrudnionym w spółce na kierowniczym stanowisku, a mimo to w okresie korzystania przez nią ze zwolnień lekarskich, jak i aktualnej nieobecności, pracodawca nie zdecydował się na zatrudnienie innego pracownika, a zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i obecnie zajmował się sprawami sprzedaży i reklamy materiałów systemu K. A. G., który godził te czynności z prowadzeniem spółki (...) Sp. z o.o., a także innych spółek, w których jego zaangażowanie jest większe, nie ustalając sobie za to wynagrodzenia, a jedynie zadowolając się wypłacaną dywidendą .

W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że zawarte przez strony w umowie o pracę z dnia 8 sierpnia 2012 r. postanowienie odnośnie wynagrodzenia w kwocie 17 126,00 zł zmierzało do obejścia prawa przez osiągnięcie nieuzasadnionych wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a w konsekwencji stanowiło naruszenie art. 58 k.c.

Nadto Sąd Okręgowy wskazał, że dokonując oceny sposobu, w jaki organ ubezpieczeń społecznych może zastępować nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. poszczególne klauzule umowy o pracę, sąd nie ma podstaw ani instrumentów przewidzianych przez obowiązujące przepisy, aby w tym zakresie dokonywać samodzielnie własnych ustaleń, gdyż na mocy art. 68 pkt 1 lit. c u.s.u.s. do wymierzania składek upoważniony jest Zakład.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz cyt. przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy oddalił wniesione odwołania.

Apelację od powyższego wyroku wywiódła odwołująca K. G., zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt 1 i 3, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 58 § 1, § 2 i § 3 kodeksu cywilnego - poprzez błędne jego zastosowanie w sprawie i uznanie, że czynność prawna zawarcia umowy o pracę jest nieważna w zakresie ustalenia wynagrodzenia przez strony umowy w wysokości 17 126,00 zł brutto,

b) art. 83 ust. 1 pkt 3 oraz art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez błędna wykładnię tych przepisów polegającą na uznaniu, że przepisy te dają możliwość kwestionowania przez organ kwot deklarowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w ramach interesu publicznego ubezpieczeń społecznych i tzw. zasady solidaryzmu tych ubezpieczeń, podczas gdy w ocenie odwołującej na gruncie obecnego orzecznictwa Sądu Najwyższego brak podstaw do takiej wykładni.

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

a) art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez ich niezastosowanie w sprawie i przyjęcie, że ZUS udowodnił wysokości odpowiedniego wynagrodzenia przysługującego K. G. w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z III kwartału 2012 r. w kwocie 3 510,22 zł, podczas gdy ZUS nie zawnioskował i nie przeprowadził żadnych dowodów co do tej okoliczności,

b) art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażające się odmową wiarygodności zeznań świadków i stron w kwestii wysokości wynagrodzenia K. G., podczas gdy w sprawie nie przeprowadzono żadnych dowodów przeciwnych, a Sąd Okręgowy uznał zeznania stron i świadków za wiarygodne, spójne i logiczne w pozostałym zakresie.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że od dnia 8.08.2012 r. odwołująca K. G. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Sp. z o.o. w P. na podstawie umowy o pracę z dnia 8.08.2012 r. i ustalenie podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i na obowiązkowe ubezpieczenia zdrowotne od sierpnia 2012 r. w kwocie zgłoszonej przez płatnika składek, a także o zasądzenie od organu na rzecz odwołującej się kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje :

Wniesioną przez odwołującą K. G. apelację uznać należy za bezzasadną.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji – wbrew twierdzeniom apelacji – przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów, przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Wskazać należy, iż sąd na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. dokonuje oceny zgromadzonego materiału w świetle zasad logiki oraz zasad doświadczenia życiowego, a więc ustalając stan faktyczny sprawy obowiązany jest wyciągnąć ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski zgodne zasadami logiki oraz zasadami doświadczenia życiowego. Z uwagi na powyższe możliwe jest ustalenie stanu faktycznego odmiennego od opisu wynikającego z treści zeznań świadków i stron, w sytuacji gdy w świetle zasad logiki lub doświadczenia życiowego zeznania te nie zasługują na przymiot wiarygodności (i to nawet mimo braku bezpośredniego dowodu przeciwnego). Powyższe nastąpiło w niniejszej sprawie i w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy – w świetle zasady sędziowskiej oceny dowodów – prawidłowo dokonał oceny okoliczności, iż wskazana w umowie o pracę zawartej przez płatnika

składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. z K. G. wysokość wynagrodzenia w kwocie 17 126,00 zł brutto miesięcznie była nieadekwatna do wykonywanej przez odwołującą w rzeczywistości pracy.

Wskazać należy, iż w zakresie sprzedaży rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 82 poz. 537) wyróżnia między innymi następujące zawody: dyrektora handlowego (kod zawodu: (...)) i kierownika do spraw sprzedaży (kod zawodu: (...)), oba należące do tzw. pierwszej wielkiej grupy zawodów w postaci „Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników” (kod:(...)), a także zawód przedstawiciela handlowego (kod zawodu: (...)), należącego do tzw. trzeciej wielkiej grupy zawodów w postaci „Techników i innego średniego personelu” (kod: (...)). Jak wynika zaś z zeznań samych stron, wbrew nazwie stanowiska, na jakim zatrudniona została apelująca, czyli stanowiska „dyrektora handlowego” spółki, w rzeczywistości zakres jej obowiązków odpowiadał bardziej obowiązkom stanowiska przedstawiciela handlowego. Do obowiązków powódki należało bowiem pozyskiwanie klientów, kontrahentów, współpraca z architektami, negocjacje handlowe oraz promowanie i sprzedaż na polskim rynku systemu K. (vide: **zeznania apelującej**: „bo moja poprzednia praca również była związana między innymi z pozyskiwaniem klientów, kontrahentów, współpracą z architektami, prowadziłam również negocjacje handlowe”- k. 109, „żeby sprzedać system K. należy rozpocząć współpracę z architektami i inwestorami już na etapie projektowania budynku” - k. 109, „do moich obowiązków należała współpraca z architektami z całej Polski” – k. 110 i 110 verte; „przekazanie im wiedzy i informacji na temat systemu K. pozwalało im w wybranym przez siebie budynku zaprojektować tego typu przeszklenia, a spółka mogłaby sprzedać niezbędne do tego materiały” – k. 110 verte, „pojawiła się potrzeba i konieczność wypromowania i sprzedaży na polskim rynku systemu K.” - k. 109, „cała praca, którą wykonuję z pracownikami architektonicznymi była nastawiona na to, żeby w przyszłości dać sprzedaż naszej spółce” - k. 109 i 109 verte, „jeśli chodzi o zakres obowiązków, to miałam zajmować się wypromowaniem i sprzedażą systemu K. w Polsce” – k. 110, „tylko sprzedaż tego produktu może przynieść spółce zysk. Nie był on promowany na rynku polskim w momencie podjęcia przeze mnie pracy. Do moich zadań należało najpierw jego wypromowanie oraz jego sprzedaż” – k. 111 **oraz zeznania w charakterze strony A. G.:** „do momentu odejścia K. J. ze spółki to on zajmował się sprawami handlowym, reklamowymi – miał kontaktować się z architektami i „sprzedawać” produkt na poziomie podstawowym. Po jego odejściu potrzebna była w formie osoba, która właśnie na tym poziomie podstawowym zajmowałaby się kontaktami i rozprowadzaniem informacji o naszym produkcie” – k. 129), co stanowi obowiązki typowe dla stanowiska przedstawiciela handlowego (kod zawodu (...)). Zgodnie bowiem z opisem tego zawodu dostępnym w wyszukiwarce opisów zawodów prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, do podstawowych obowiązków przedstawiciela handlowego należy sprzedaż produktów firmy, reprezentacja firmy na rynku i w kontaktach z klientami oraz monitorowanie rynku i zbieranie informacji na temat działań konkurencji (por. <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>). Natomiast do obowiązków dyrektora handlowego (kod zawodu: (...)) winno należeć m.in. zarządzanie podległym zespołem pracowników w celu osiągnięcia założonych wyników (obowiązek taki należy bowiem już do obowiązków na stanowisku zarządczym niższego szczebla, niż dyrektor handlowy – tj. na stanowisku kierownika do spraw sprzedaży, kod zawodu: (...), co wynika z opisu tego zawodu dostępnego w wyszukiwarce opisów zawodów wskazanej powyżej). Tymczasem – jak wynika z prawidłowo ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, czego nie kwestionuje również apelująca – była ona w odwołującej Spółce jedynym pracownikiem, w więc nie istniał zespół pracowników, którymi mogłaby kierować jako dyrektor handlowy. Powyższą ocenę obowiązków apelującej jako właściwym pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego potwierdzają także zeznania A. G., przesłuchanego w charakterze strony, który wskazał, iż „poza wszelką kwestią pozostaje to, że K. G. była już osobą doświadczoną właśnie w takiego rodzaju pracy, bo poprzednio zatrudniona była **jako przedstawiciel handlowy** w spółce (...) Sp. z o.o.” (k. 129), mimo że ze świadectwa pracy wynika, że apelująca również w tej spółce zatrudniona była an stanowisku określonym jako „Dyrektor handlowy” (k. 19 akt organu rentowego).

Zgodnie zaś z notatką informacyjną Głównego Urzędu Statystycznego, Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy - Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r., zwierającej wyniki badań, na które w apelacji powołuje się apelująca, wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto zatrudnionych w „wielkiej” grupie zawodów w postaci „Techników i innego średniego personelu” (nr (...)) w październiku 2012 r. wyniosło

ogólnie 3 888,82 zł, zaś **w przypadku kobiet 3 436,85 zł**. Na marginesie wskazać należy, iż w związku z brzmieniem zdania drugiego art. 13 k.p. w Polsce za kwotę godziwego wynagrodzenia uważa się już kwotę minimalnego wynagrodzenia ustaloną w trybie określonym w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1679 ze zm.). Zgodnie zaś z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r. (Dz. U. z 2011 r., Nr 192 poz. 1141) kwota ta w 2012 r. wynosiła 1 500,00 złotych. Zatem w świetle powyższego stwierdzić należy, iż przyjęte przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji jako podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wynagrodzenie w wysokości 3 510,22 zł, odpowiadające wysokości przeciętnego wynagrodzenia w III kwartale 2012 r. zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 listopada 2012 r. (M.P. z 2012 r., poz. 842), które jest wyższe zarówno od minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r., jak i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet zatrudnionych w „wielkiej” grupie zawodów w postaci „Techników i innego średniego personelu” (nr (...)) w październiku 2012 r., stanowi nie tylko wynagrodzenie godziwe, ale również w pełni odpowiada rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej (będącej kobietą) obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (stosownie do treści art. 78 § 1 k.p.).

Nadto, jak wynika z zeznań samej apelującej (k. 110 verte) oraz polecenia wyjazdu służbowego (k. 12 akt organu rentowego), apelująca dopiero po zatrudnieniu odbyła szkolenie produktowe, z czego wynika, iż w chwili zatrudnienia apelująca nie miała wiedzy o produktach sprzedawanych przez odwołującą spółkę (jak sama wskazuje niszowych), która miała stanowić jedną z podstaw przyznania apelującej tak wysokiego wynagrodzenia za pracę. Brak w zasadzie rozeznania o zakresie działania odwołującej spółki potwierdza także treść porozumień o współpracy zawartych przez apelującą w dniu 22 sierpnia 2012 r. z projektantami, w których w § 1 wskazano, że współpraca stron miała dotyczyć m.in. „szkła profilowego L.” Tymczasem z zeznań A. G. wynika, iż w 2011 r. odszedł ze spółki wspólnik K. J., który „w ramach porozumienia „zabrał” ze spółki prawo sprzedaży szkła (...)” (k. 128 verte). Powyższe na etapie postępowania sądowego potwierdzała także sama apelująca (k. 108 verte). W efekcie jedynym produktem odwołującej spółki od momentu odejścia wspólnika był system K. (vide: zeznania apelującej – k. 111), a zatem w 2012 r. spółka nie zajmowała się już sprzedażą szkła (...), tym samym wskazanie w treści § 1 porozumień o współpracy z projektantami, zawartych przez apelującą w dniu 22 sierpnia 2012 r., że współpraca stron miała dotyczyć także „szkła profilowego L.” było całkowicie niezgodne z ówczesnym zakresem działania odwołującej spółki.

Ponadto Sąd Okręgowy słusznie zauważył, iż we wcześniejszym okresie apelująca zatrudniona była również na stanowisku określonym jako „Dyrektor handlowy” w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (również prowadzonej przez jej męża T. G.), za wynagrodzeniem dużo niższym – w wysokości ok. 2 000,00 zł miesięcznie za pracę w wymiarze 1/2 etatu. Z kolei z zeznań A. G., wynika że praca w tej spółce była podobna do pracy w spółce odwołującej („poza wszelką kwestię pozostaje to, że K. G. była już osobą doświadczoną **właśnie w takiego rodzaju pracy**, bo poprzednio zatrudniona była jako przedstawiciel handlowy w spółce (...) Sp. z o.o.” - k. 129, przy czym ze świadectwa pracy wynika, że apelująca w spółce (...) Sp. z o.o. była zatrudniona na stanowisku określonym jako „Dyrektor handlowy” - k. 19 akt organu rentowego). Zatem zatrudnienie apelującej na podobnym stanowisku, w innej spółce również stanowiącej własność jej męża T. G. oraz jej szwagra A. G., lecz za wynagrodzeniem ponad czterokrotnie wyższym, jest niegodne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki.

Nadto, jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, w okresie korzystania przez apelującą ze zwolnień lekarskich, jak i nieobecności w okresie urlopu macierzyńskiego, odwołująca spółka nie zdecydowała się na zatrudnienie innego pracownika w zastępstwie apelującej, zaś zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i obecnie sprawami sprzedaży i reklamy materiałów systemu K. zajmował się A. G., który godził te czynności z prowadzeniem innych spraw odwołującej spółki.

W końcu należy wziąć pod uwagę, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, że spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w 2012 r. nie miała w rzeczywistości finansowych możliwości zatrudnienia apelującej za wynagrodzeniem w kwocie 17 126,00 zł brutto miesięcznie. Jak słusznie ustalił bowiem Sąd I instancji, w okresie zatrudnienia apelującej, spółka wykazywała bowiem stratę finansową w kwocie 104 694,89 zł, zaś wg rachunku zysku i strat odwołującej spółki sporządzonego na dzień 3 grudnia 2012 r. spółka osiągnęła na koniec 2012 r. zysk netto w wysokości 165

075,79 zł (k. 41 akt organu rentowego), przy czym koszt wynagrodzenia apelującej w okresie od zawarcia umowy (czyli od dnia 8 sierpnia 2012 r.) do dnia 31 grudnia 2012 r. przekroczyłby ponad połowę zysku, zaś w rachunku zysków i strat uwzględniono jedynie należności z tytułu umowy o pracę zawartej z apelującą do dnia 24 września 2012 r. Zatem gdyby apelująca faktycznie wykonywała pracę zgodnie z zawartą umową (a nie przebywała na zwolnieniu lekarskim począwszy od 23 sierpnia 2012 r., w związku z czym od dnia 25 września 2012 r. ciężar wypłaty apelującej zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego, przeszedł na pozwany organ rentowy), odwołująca spółka musiałaby przeznaczyć na wynagrodzenie apelującej większą część zysku osiągniętego w 2012 r.

Z uwagi na powyższe zgodzić należy się z Sądem Okręgowym, iż w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego nie sposób uznać za wiarygodne zeznań świadków i stron w zakresie, w jakim wskazują oni, iż ustalona na kwotę 17 126,00 zł brutto miesięcznie wysokość wynagrodzenia K. G. odpowiadała rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. W konsekwencji zarzut naruszenia przepisu postępowania - art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażające się odmową wiarygodności zeznań świadków i stron w kwestii wysokości wynagrodzenia K. G., podczas gdy w sprawie nie przeprowadzono żadnych dowód przeciwnych, a Sąd Okręgowy uznał zeznania stron i świadków za wiarygodne, spójne i logiczne w pozostałym zakresie, należy uznać za chybiony. Jednocześnie wskazać należy, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu oraz wyprowadzania z nich odmiennych niż sąd, wniosków. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wyprowadzaniu przez sąd wniosków z zebranego materiału dowodowego (naruszenie zasad logiki może polegać m.in.: na wewnętrznej sprzeczności wyroku, polegającej na dokonaniu przez sąd dwóch odmiennych ustaleń w zakresie tej samej okoliczności, na dokonaniu przez sąd ustaleń, które pozostają w sprzeczności z materiałem dowodowym, który sąd uznał za wiarygodny, na uznaniu za wiarygodne w całości dowody, które pozostają ze sobą w częściowej sprzeczności lub na wyprowadzeniu logicznie błędnych wniosków z ustalonych przez siebie okoliczności) albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, sąd nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Natomiast jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać. Nie jest więc wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. wyrażenie przez apelującego dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez Sąd pierwszej instancji i przedstawienie własnej oceny dowodów. Strona skarżąca ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd zasad oceny dowodów wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., a zatem wykazania, że sąd wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów. Apelująca temu wymaganiu nie sprostała.

Nadto chybiony jest zarzut naruszenia przepisów art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez ich niezastosowanie w sprawie i przyjęcie, że ZUS udowodnił wysokości odpowiedniego wynagrodzenia przysługującego K. G.. W sytuacji bowiem, gdy przyczyną kwestionowania przez organ rentowy umowy o pracę jest jej częściowa **nieważność** (art. 58 k.c. stosowany na mocy art. 300 k.p.) w zakresie ustalonej wysokości wynagrodzenia, z uwagi na okoliczność, iż nie odpowiada ono rodzajowi i zakresowi powierzonych pracownikowi obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.), brak jest podstaw do dowodzenia, że w rzeczywistości pracownikowi przysługiwało inne wynagrodzenie, niż wynikające z umowy o pracę, gdyż powyższe ma miejsce jedynie w sytuacji stwierdzenia pozorności umowy o pracę w tym zakresie (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co jest jednak odrębną przyczyną nieważności od przyczyn nieważności wskazanych w art. 58 k.c. (tj. sprzeczność czynności prawnej z prawem, z zasadami współzycia społecznego albo gdy czynność prawna zmierza do obejścia prawa). W sytuacji nieważności postanowienia umowy o pracę ustalającego rażąco wysokie wynagrodzenie za pracę jako niezgodnego z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) konieczne jest bowiem ustalenie jaka wysokość wynagrodzenia za daną pracę mieścić się będzie w granicach zakreślonych przez zasady współzycia społecznego. Powyższe może się zaś opierać na przeciętnej wysokości wynagrodzenia odpowiadającego danemu stanowisku w

danym okresie czasu. Dane te gromadzi zaś i ogłasza w komunikatach Prezes Głównego Urzędu Statystycznego, zatem uzasadnione jest korzystanie z nich przy ocenie, jakie wynagrodzenie jest odpowiednie dla danego stanowiska. Zatem przyjęte przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji (a następnie także przez Sąd Okręgowy w zakazonym wyroku) jako podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w III kwartale 2012 r. zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 listopada 2012 r. (M.P. z 2012 r., poz. 842), tj. **3 510,22 zł.**, które jest wyższe zarówno od minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r., jak i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet zatrudnionych w „wielkiej” grupie zawodów w postaci „Techników i innego średniego personelu” (nr (...)) w październiku 2012 r. (do której należała apelująca, co szczegółowo wyjaśniono powyżej), jest w pełni zasadne, albowiem stanowi wynagrodzenie godziwe i w pełni odpowiada rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej (będącej kobietą) obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Zatem w ocenie Sadu Apelacyjnego Sąd Okręgowy słusznie przyjął w tym zakresie (za organem rentowym), że odpowiednią wysokością wynagrodzenia za pracę apelującej było (co najwyżej) wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia w III kwartale 2012 r. zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 listopada 2012 r. (M.P. z 2012 r., poz. 842).

W konsekwencji Sąd Apelacyjny w pełni podzielił wszelkie ustalenia Sądu I instancji i przyjął je za własne, bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Apelacyjny podzielił również ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy.

Wskazać należy bowiem, iż dla włączenia osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest jej przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, wymienionych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 r., Nr 137 poz. 887 ze zm.), zwanej dalej „ustawą systemową” (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. I UK 21/2009). Zgodnie zaś z przepisem art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają m.in. pracownicy. Ponadto na podstawie art. 11 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, zaś na podstawie art. 12 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej także ubezpieczeniu wypadkowemu. Jednocześnie przepis art. 13 pkt 1 ustawy systemowej stanowi, iż obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Zgodnie zaś z definicją zawartą w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, zasadą jest, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych m.in. w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, czyli pracowników (z wyjątkiem prokuratorów), stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Zgodnie zaś z art. 20 ust. 1 ustawy z systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Natomiast na mocy art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164 poz. 1027 t.j. ze zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10 (przy czym ust. 6 stanowi, iż podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych).

Zgodnie zaś z treścią art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przychodem w rozumieniu ustawy systemowej jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, m.in. z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przepis art. 10 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 1991 r., Nr 80 poz. 350 ze zm.), zwanej dalej „u.p.d.o.f.”, stanowi natomiast, iż źródłami przychodów jest m.in.

stosunek pracy, zaś zgodnie z art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Pojęcie przychodów ze stosunku pracy precyzuje art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., który stanowi, iż za przychody ze 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. Z powyższego wynika zatem, iż przychodem ze stosunku pracy jest w szczególności wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

W tym miejscu wskazać należy, iż wynagrodzenie pracownika co do zasady winno zostać ustalone w umowie o pracę zawartą przez strony (art. 29 § 1 pkt 3 k.p.), zaś wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenie ma bezpośredni wpływ na wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia pracownika, a w konsekwencji także na wysokość świadczeń przysługujących mu z ubezpieczeń społecznych. Zgodnie bowiem z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1999 r., Nr 60 poz. 636 ze zm.), podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Zgodnie zaś z ust. 2 tego przepisu, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Zgodnie zaś z art. 37 ust. 1 w/w ustawy, jeśli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy. Z powyższego wynika zatem, iż wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony umowie o pracę wywiera skutki nie tylko pomiędzy tymi stronami, ale także skutki w zakresie ubezpieczeń społecznych wobec organu rentowego, który w razie ziszczenia się zdarzenia objętego ubezpieczeniem społecznym (np. choroby lub macierzyństwa), obowiązany będzie do spełnienia określonych świadczeń (np. w postaci zasiłków).

Jednocześnie zauważyć należy, iż zgodnie z art. 300 k.p. do stosunku pracy stosuje się nie tylko przepisy prawa pracy, lecz także odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego (jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy). W szczególności oznacza to, iż na mocy art. 300 k.p. do stosunku pracy zastosowanie znajduje przepis art. 353¹ k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny **według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego**. Zgodnie zaś z art. 58 § 1 i 2 k.c., który również znajduje zastosowanie do stosunku pracy na mocy art. 300 k.p., sankcją za naruszenie powyższych wymogów jest zasadniczo nieważność czynności prawnej. Przepis art. 58 § 1 k.c. stanowi bowiem, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy (chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek), a ponadto zgodnie z § 2 tego przepisu nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jednocześnie przepis art. 58 § 3 k.c. stanowi, że jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części (chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana). Oznacza to, że za nieważne może zostać uznane w szczególności tylko jedno z postanowień umowy o pracę (lub nawet jego część), przy zachowaniu jej ważności w pozostałej części.

Wskazać przy tym należy, iż pojęcie „zasad współzycia społecznego”, użyte w art. 58 § 2 k.c., nie jest zdefiniowane w przepisach prawa. Pojęcie to odsyła do norm moralnych (a nie prawnych), które odnoszą się do wzajemnych, zewnętrznych stosunków między ludźmi (także innymi podmiotami) i które są dominujące w społeczeństwie. Odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. m.in. wyroku

Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2001 r., sygn. IV CKN 1756/00 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn. III CZP 84/2012). Klauzula ta wyraża bowiem ideę słuszności, odwołującą się do powszechnie uznawanych w kulturze społeczeństwa wartości i umożliwia dostosowanie ogólnych norm prawnych do konkretnego stanu faktycznego przy uwzględnieniu systemu ocen czy zasad postępowania o charakterze pozaprawnym, co służy realizacji sprawiedliwości w znaczeniu materialnoprawnym, będącej wartością konstytucyjną (art. 45 ust. 1 Konstytucji; por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 r., sygn. SK 5/99). Na gruncie niniejszej sprawy należy wskazać, że do zasad współżycia społecznego należą w szczególności: zasada równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasada solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasada ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasada nieuprawnionego nieuszczerplania środków funduszu ubezpieczeń społecznych oraz elementarne zasady uczciwego obrotu prawnego.

W szczególności zasady współżycia społecznego może naruszać ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę w celu osiągnięcia nieuzasadnienie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., sygn. III UK 89/05), co ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, wysokość wynagrodzenia K. G. w kwocie 17 126,00 zł brutto miesięcznie była nieadekwatna do wykonywanej przez apelującą w rzeczywistości pracy, albowiem wbrew nazwie stanowiska, na jakim zatrudniona została apelująca, czyli stanowiska „dyrektora handlowego” spółki, w rzeczywistości zakres jej obowiązków odpowiadał bardziej obowiązkom stanowiska przedstawiciela handlowego. Zgodnie zaś z notatką informacyjną Głównego Urzędu Statystycznego, Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy - Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r., zawierającej wyniki badań, na które w apelacji powołuje się apelująca, wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto zatrudnionych w „wielkiej” grupie zawodów w postaci „Techników i innego średniego personelu” (nr (...)) w październiku 2012 r. wyniosło ogólnie 3 888,82 zł, zaś w przypadku kobiet 3 436,85 zł. Ponadto apelująca nie miała pełnej wiedzy o produktach sprzedawanych przez odwołującą spółkę (będących produktami niszowymi), która miała stanowić jedną z podstaw przyznania apelującej tak wysokiego wynagrodzenia za pracę – jak wskazano bowiem powyżej, apelująca dopiero po zatrudnieniu odbyła szkolenie produktowe, a ponadto w treści porozumień o współpracy zawartych przez apelującą w dniu 22 sierpnia 2012 r. z projektantami wskazano, że współpraca stron miała dotyczyć m.in. „szkła profilowego L.”, mimo że w 2012 r. spółka nie zajmowała się już sprzedażą tego szkła. Nadto apelująca we wcześniejszym okresie była również zatrudniona na stanowisku określonym jako „Dyrektor handlowy” w innej spółce prowadzonej przez jej męża (spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.), gdzie za podobną pracę była zatrudniona za wynagrodzeniem dużo niższym, niż ustalone w spornej umowie – w wysokości ok. 2 000,00 zł miesięcznie za pracę w wymiarze ½ etatu. Ponadto przed zatrudnieniem apelującej, jak i podczas jej nieobecności związanej z urodzeniem dziecka, obowiązki apelującej wykonywał jeden ze współników (A. G.), bez odrębnego wynagrodzenia z tego tytułu (otrzymywał jedynie zwykłą dywidendę). Jednocześnie odwołująca spółka nie miała w rzeczywistości możliwości finansowych zatrudnienia apelującej za wynagrodzeniem w kwocie 17 126,00 zł brutto miesięcznie i gdyby apelująca faktycznie wykonywała pracę zgodnie z zawartą umową (a nie przebywała na zwolnieniu lekarskim), odwołująca spółka musiałaby przeznaczyć na wynagrodzenie apelującej większą część zysku osiągniętego w 2012 r.

Tym samym, biorąc pod uwagę całokształt materiału zgromadzonego w sprawie, zgodzić należy się z Sądem Okręgowym, że nie sposób uznać by ustalona na kwotę 17 126,00 zł brutto miesięcznie wysokość wynagrodzenia K. G. odpowiadała rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy i stwierdzić należy, że kwota ta została rażąco zawyżona w celu bezpodstawnego uzyskania nadmiernie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takie działanie apelującej oraz odwołującej spółki należy uznać za niezgodne z zasadami współżycia społecznego. W konsekwencji stwierdzić należy, iż postanowienie umowy o pracę zawartej przez apelującą oraz odwołującą spółkę, odnoszące się do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, w zakresie, w jakim ustalone wynagrodzenie przekracza godziwą wysokość wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości

świadczonej pracy, jest nieważne na mocy art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak wskazano zaś już powyżej, w przypadku apelującej wynagrodzeniem godziwym i w pełni odpowiadającym rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganych przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy jest wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3 510,22 zł, odpowiadające wysokości przeciętnego wynagrodzenia w III kwartale 2012 r. zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 listopada 2012 r. (M.P. z 2012 r., poz. 842), co szczegółowo wyjaśniono powyżej.

Odnosząc się zaś do zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesionych w apelacji, wskazać należy, iż chybiony jest zarzut naruszenia art. 58 § 1, § 2 i § 3 kodeksu cywilnego poprzez błędne jego zastosowanie w sprawie i uznanie, że czynność prawna zawarcia umowy o pracę jest nieważna w zakresie ustalenia wynagrodzenia przez strony umowy w wysokości 17 126,00 zł brutto, a także zarzut naruszenia art. 83 ust. 1 pkt 3 oraz art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej, poprzez błędna wykładnię tych przepisów, polegającą na uznaniu, że przepisy te dają możliwość kwestionowania przez organ kwot deklarowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w ramach interesu publicznego ubezpieczeń społecznych i tzw. zasady solidaryzmu tych ubezpieczeń.

Wbrew bowiem stanowisku apelującego, organ rentowy ma prawo do dokonania kontroli wysokości ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w oparciu o przepis prawa cywilnego, a w szczególności art. 58 k.c. Zauważyć należy bowiem, iż w aspekcie zgodności z normami prawa cywilnego ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz związany z nim stosunek o charakterze cywilnoprawnym – ocenie z zastosowaniem zasad współżycia społecznego nie podlega bowiem sama podstawa wymiaru składek, ale stanowiąca tę podstawę wysokość umówionego przez strony stosunku prawnego i wypłaconego wynagrodzenia (przychodu). Zatem ocenie organu rentowego (oraz sądu ubezpieczeń społecznych) w oparciu o przepisy prawa cywilnego, a w szczególności art. 58 k.c., podlega nie stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz stosunek pracy, co znajduje swoją podstawę w art. 300 k.p. W konsekwencji, w razie stwierdzenia, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało rażąco zawyżone (jest nieadekwatne do wykonywanej przez pracownika w rzeczywistości pracy), z uwagi na co w tym zakresie jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, to również organ rentowy jest niezwiązany umową o pracę w tej części, albowiem w tym zakresie stanowi ona nieważną czynnością prawną (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Powyższe wpływa z kolei na wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, albowiem - jak wskazano już powyżej – skutki umowy o pracę są nie tylko 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 oraz odpowiednich świadczeń (por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. II UZP 2/05).

Zaś kompetencje w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki do wydania decyzji w zakresie prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zatem zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) –por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. II UZP 2/05. Oczywiście, stanowisko

organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przysługuje zatem prawo do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Jednocześnie zauważyć należy, iż na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia. Prawo ubezpieczeń społecznych nie reguluje sposobu, w jaki organ ubezpieczeń społecznych może zastępować nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. poszczególne klauzule umowy o pracę. W niniejszej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypełnił ten brak przez przyjęcie za podstawę wymiaru składki wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia w III kwartale 2012 r. zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 listopada 2012 r. (M.P. z 2012 r., poz. 842), tj. 3 510,22 zł, zaś z uwagi na fakt, iż art. 68 pkt 1 lit. c ustawy upoważnia organ rentowy do wymierzania składek, w związku z czym brak jest podstaw do uznania, iż nieprawidłowe jest przyjęcie przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji stosowanej w ubezpieczeniach społecznych "przeciętności" (por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. II UZP 2/05).

Kierując się powyższymi względami, apelację należało uznać za bezzasadną i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalić, co uczynił Sąd Apelacyjny w wydanym wyroku (punkt 1).

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie 2 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 2 w zw. z § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Zasądzona kwota stanowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej wygrywającemu spór organowi rentowemu od przegrywającego spór apelującego płatnika składek w wysokości 120 zł, tj. 100% minimalnej stawki wynagrodzenia nowego pełnomocnika w postępowaniu apelacyjnym przed sądem apelacyjnym, jednak nigdy nie mniej niż 120 zł.

SSA Jolanta Cierpiał	SSA Marek Borkiewicz	SSA Marta Sawińska
----------------------	----------------------	--------------------