

<i>Sygn. akt</i>	<i>III AUa 770/15</i>
------------------	-----------------------

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **16 grudnia 2015 r.**

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	SSA Ewa Madera
	Sędziowie:	SSA Marta Pańczyk-Kujawska SSA Alicja Podczaska (spr.)
	Protokolant	st.sekr.sądowy Elżbieta Stachowicz

po rozpoznaniu w dniu **10 grudnia 2015 r.**

na rozprawie

sprawy z wniosku **A. S.**

z udziałem zainteresowanej (...) w N.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.**

o ustalenie ważności umowy o pracę i podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku **Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu**

z dnia **20 maja 2015 r.** sygn. akt **III U 128/15**

I. zmienia częściowo pkt I zaskarżonego wyroku, stwierdzając nieważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 3 marca 2014 r. pomiędzy A. S.a (...)w N.w zakresie ustalonego w niej wynagrodzenia za pracę do kwoty ponad 3.337 zł miesięcznie oraz ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla A. S.z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ etatu u płatnika (...). w kwocie 3.337 zł miesięcznie, oddalając odwołanie w pozostałym zakresie,

II. oddala dalej idącą apelację,

III. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III AUa 770/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 października 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził nieważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 3.03.2014 r., pomiędzy A. S., a (...), w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł za pół etatu oraz ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy w kwocie 935 zł.

W odwołaniu od powyższej decyzji wnioskodawczynie domagała się jej zmiany i przyjęcia za podstawę wymiaru składek kwoty 5000 zł miesięcznie, określonej umową o pracę między ubezpieczoną, a pracodawcą (...), zarzucając naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez błędne i nieuzasadnione zastosowanie powołanych przepisów w niniejszej sprawie oraz art. 107 § 1 i 3 kpa, poprzez brak przytoczenia podstawy prawnej wydanie decyzji i jej uzasadnienia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wskazując że wnioskodawczynie przed zawarciem umowy o pracę w dniu 3.03.2014 r., była zatrudniona na podstawie umowy o dzieło za wynagrodzeniem 935 zł. Od początku 2010 r., wnioskodawczynie nie świadczyła pracy, ponieważ była w ciąży, a następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego, a powrocie z urlopu macierzyńskiego wnioskodawczynie została zatrudniona ponownie na podstawie umowy o dzieło.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2015 r., sygn. akt III U 128/15, Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził ważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 3 marca 2014 r. w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia w kwocie 5000 zł i ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu u płatnika (...) w kwocie 5.00 zł miesięcznie oraz zasądził od ZUS Oddziału w R. na rzecz wnioskodawczynie tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił, że A. S. była zatrudniona na podstawie umowy o dzieło w okresie od 4.04.2011 r. do 28.02.2014 r. w spółce (...) za wynagrodzeniem miesięcznym 935 zł. Do obowiązków wnioskodawczynie należało: dekretacja dokumentów, obsługa kont bankowych, załatwianiem bieżących spraw z komornikami – sądowym i urzędu skarbowego. Dalej Sąd ustalił, że wnioskodawczynie równocześnie była zatrudniona jako księgowa w spółce (...), zarejestrowanej w KRS pod tym samym adresem, co pierwsza z wymienionych spółek. W dniu 3 marca 2014 r. wnioskodawczynie podpisała umowę o pracę na 1/2 etatu, na stanowisku księgowej. Do obowiązków wnioskodawczynie miało należeć: sporządzanie sprawozdań finansowych VAT-7, CIT-8, wystawianie faktur sprzedaży, faktur korygujących, unijnych, eksportowych, obsługa kasy fiskalnej, wystawianie dokumentów kasowych, współpraca z instytucjami zewnętrznymi, a dodatkowo wnioskodawczynie otrzymała zadanie uporządkowania zagadnień księgowych spółki od 2005 r. Ponadto Sąd ustalił, że w Spółce do 31.07.2012 r. była zatrudniona główna księgowa za wynagrodzeniem 2.500 zł miesięcznie, a po rozwiązaniu jej umowy o pracę, prowadzeniem księgowości spółki zajmowała się wnioskodawczynie.

Przechodząc do oceny prawnej, Sąd Okręgowy stwierdził, że przyjęte w umowie o pracę wynagrodzenie wnioskodawczynie na poziomie 5.000 zł brutto za 1/2 etatu nie jest rażąco wysokie, nie może zostać uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Sąd podkreślił, że ani przepisy prawa pracy, ani też prawa ubezpieczeniowego nie zawierają norm, regulujących kwestię górnych limitów wynagrodzenia pracowniczego. W ocenie Sądu nie można jednostronnie oceniać skutków dokonanej czynności prawnej zawarcia umowy o pracę, jako jedynie przysparzającej korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, nie można też zakładać zdaniem Sądu, że z chwilą zawarcia umowy wnioskodawczynie planowała ciążę i korzystanie ze zwolnień lekarskich. Dalej Sąd I instancji przypomniał

reguły kształtowania wysokości wynagrodzenia, wskazując w szczególności, że wynagrodzenie za pracę ma być odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości pracy. Zwiększenie wynagrodzenia wnioskodawczyni było uzasadnione zwiększeniem obowiązków, ponadto Sąd podkreślił, że praca księgowego nie jest pracą prostą, wymaga zdobycia wykształcenia i doświadczenia. Dlatego trudno przyjąć, że racjonalne rozumowanie w kontekście oczekiwań wnioskodawczyni, że jej potrzeby życiowe oraz rodziny, a także ambicje osobiste i zawodowe ograniczały się do świadczenia jakiegokolwiek pracy za 935 zł miesięcznie. Okoliczność, że we wcześniejszym okresie wnioskodawczyni godziła się na formę zatrudnienia i takie warunki wynagradzania nie uzasadnia tezy, że tylko na takich zasadach mogła otrzymać pracę. Konkludując, Sąd I instancji uznał, że wynagrodzenie na poziomie 5.00 zł brutto jest w warunkach polskiego rynku wynagrodzeniem około godziwym, a zakwestionowana przez ZUS umowa jest w całości ważna.

W apelacji od powyższego wyroku organ rentowy domagał się jego zmiany i oddalenia odwołania w całości, zarzucając naruszenie przepisu art. 58 § 1 i 2 kc w związku z art. 300 kp, poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie, czego konsekwencją jest uznanie, że przyznanie A. S. wynagrodzenia za pracę w kwocie 5000 zł z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu nie może być w tej konkretnej sprawie uznane za nieważne, podczas gdy okoliczności tej sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, naruszenie art. 8 kp, poprzez brak jego interpretacji w sposób następujący – działanie dla uzyskania korzyści z przysługującego prawa jako działanie sprzeczne z prawem nie może korzystać z ochrony tego prawa. W dalszej kolejności apelujący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 §1 kpc, poprzez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego i przyjęcie, że wyjaśnienia wnioskodawczyni i świadka H. W. stanowią miarodajny dowód na stwierdzenie, że ustalone dla wnioskodawczyni wynagrodzenie nie jest rażąco wysokie, a także art. 227 kpc w związku z art. 232 kpc, poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, poprzez niedopuszczenie dowodu z zeznań I. K., obecnie wykonującej obowiązki głównej księgowej na podstawie umowy o dzieło oraz K. K., zatrudnionej przed wnioskodawczynią na stanowisku księgowej, za wynagrodzeniem 2.500 zł.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego jest częściowo uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku, o tyle że stwierdza nieważność postanowienia umowy o pracę z dnia 3 marca 2014 r. w zakresie ustalonego wynagrodzenia ponad kwotę 3.337 zł miesięcznie.

Stosunki ubezpieczeń społecznych mają naturę „mieszanych” stosunków prawnych o cechach zarówno publicznie jak i prywatnie – prawnych, w których te ostatnie zdają się przeważać na gruncie aktualnie obowiązującego systemu ubezpieczeń społecznych (patrz: chociażby przyznanie świadczeń z OFE) i jurysdykcyjnego trybu osądzania spraw ubezpieczeniowych (patrz : art. 1 kpc). I dlatego w konkretnych i indywidualnych stosunkach ubezpieczeniowo - społecznych, opartych na zasadzie solidaryzmu i równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, oraz praw ubezpieczonych do uzyskania świadczeń w wysokości adekwatnej do opłaconych składek, wymagana jest również usprawiedliwiona ochrona funduszy ubezpieczeń społecznych.

Składka w ubezpieczeniach społecznych jest wprawdzie osobistym wkładem ubezpieczonego, ale z przeznaczeniem na tworzenie ogólnego funduszu ubezpieczeniowego, z którego prawo do świadczeń czerpią ubezpieczeni, jeśli ziści się określone ryzyko ubezpieczeniowe, w sposób niesprzeczny z zasadą solidaryzmu i równego traktowania wszystkich ubezpieczonych (art. 2a s. u. s.). Utrwalony w orzecznictwie jest pogląd o możliwości zakwestionowania przez ZUS podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że stanowiące tę podstawę wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Stanowi to odstępianie od stanowiska, wskazującego na niemożliwość stosowania w stosunkach ubezpieczenia społecznego przepisów prawa cywilnego. Istotne, z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, czynności prawne, które w całości lub w części okazują się sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa, nie powinny być akceptowane na gruncie systemowych, aksjologicznych i moralnych wartości oraz zasad prawa ubezpieczeń społecznych, ale mogą być zakwestionowane jako niezaskługujące na ochronę prawa ubezpieczeń społecznych, bo sądy nie mogą i nie powinny być „bezsilne”

wobec praktyk ewidentnie instrumentalnego nadużywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Utrwalone poglądy judykatury dotyczą sytuacji, w której ocenie (w aspekcie art. 58 kc) nie podlega wprost podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, lecz stanowiąca tę podstawę wysokość umówionego przez strony i wypłaconego wynagrodzenia (przychodu w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy systemowej). Możliwość stwierdzenia sprzeczności z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa jest w każdym z orzeczeń odnoszona do umowy lub jej części stanowiącej tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, w szczególności dotyczy to umowy o pracę (także umowy cywilnoprawnej), która wywołuje skutki pośrednie w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Podnosi się, że są to skutki doniosłe zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena ważności postanowień umownych na podstawie art. 58 kc w związku z art. 300 kp może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych (por. m.in. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 33; wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 19; wyrok z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192). W każdym zatem przypadku ocenie pod kątem zgodności z normami prawa cywilnego nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz wpływający na niego pośrednio stosunek o charakterze cywilnoprawnym lub taki, do którego przepisy prawa cywilnego znajdują zastosowanie z mocy odesłania ustawowego (patrz: uzasadnienie uchwały SN z 21.04.2010 r. – II UZP 1/10),

Ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust.1 i art. 18 ust 1 w zw. z art. 20 ust 1 i art. 4 pkt 9 s. u. s. oraz art. 12 ust 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i prowadzi do uzyskania świadczenia w konkretnej wysokości. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku TK z 26.11.,1997 r. U 6/96 czy też, wyrok SN z 16.12.1999 r. – I PKN 465/99).

Odnosząc wskazane kryteria do zakwestionowanego wynagrodzenia zainteresowanej, stwierdzić przyjdzie że zostało ono znacząco zawyżone i przekracza poziom wyznaczony określnikami godziwości i rzetelności. Dlatego też Sąd Apelacyjny uznał konieczność zmiany jego wysokości. Postanowienie umowne, ustalające wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł dla księgowego, zatrudnionego, co wyraźnie należy podkreślić, na połowę etatu, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy musi zostać uznane za nieważne, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Prawo ubezpieczeń społecznych nie podaje sposobu w jakim organ rentowy może zastępować nieważne z mocy art. 58 §3 kc postanowienia umowy o pracę (por np. wyrok SN z 7.08.2001 r. – I PKN 563/00 czy uzasadnienie pytania prawnego SA w W. w sprawie II UZP 2/05 ale też glosa D. E. L. do uchwały SN z 27 kwietnia 2005 r. - II UZP 2/05). Niewątpliwie jednak trzeba tu mieć na uwadze treść art. 83 ust 1 p 3 s. u. s. w zw. z art. 86 ust 2 pkt 2 tej ustawy, a także możliwości wynikające z kontroli raportów miesięcznych (art. 41 ust 1, 12 i 13 s. u. s.) oraz z upoważnienia zawartego w art. 68 pkt 1 lit. c.- s. u. s. Pomocne regulacje i wskazania zawiera też rozdział 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. nr 60 poz. 636 ze zm.). Zważywszy na charakter umówionej pracy, wymiar czasu pracy, kwalifikacje wnioskodawczyni, poziom zarobków pozostałych pracowników, a także wysokość zarobków oferowanych na rynku pracy wynagrodzenie na poziomie 3.337 zł znamionuje się adekwatnością i ekwiwalentnością. Przyjęta kwota odpowiada zarobkom głównych księgowych, zatrudnionych w sektorze publicznym w I półroczu 2014 r., według statystyk GUS.

Z podanych przyczyn orzeczono, jak w punkcie I sentencji na podstawie art. 386 § 1 kpc i o oddaleniu apelacji ZUS w pozostałym zakresie na podstawie art. 385 kpc. Orzeczenie o kosztach znajduje podstawę w art. 100 kpc. Sąd Apelacyjny, kierując się kryterium słusznościowego rozłożenia obowiązku ponoszenia kosztów, a także mając na uwadze iż obie strony częściowo uległy w swoich żądaniach, uznał za celowe wzajemne zniesienie kosztów.