

Sygn. akt III AUa 635/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2022 r.

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

Przewodniczący: Sędzia SA Ewa Stryczyńska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Beata Wachowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 grudnia 2022 r. w W.

sprawy V. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.

*z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
w P. w likwidacji*

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji V. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 września 2018 r. sygn. akt XIV U 2951/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1. i poprzedzając go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. z dnia

14 października 2016 r. nr (...) w ten sposób, że stwierdza, że V. K. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od 6 czerwca 2016 r. i określa podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

w kwocie 5615,00 (pięć tysięcy sześćset piętnaście) złotych miesięcznie;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2. w ten sposób, że zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. na rzecz V. K. kwotę 3600,00 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem

zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji;

III. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział

w W. na rzecz V. K. kwotę 2700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego

w postępowaniu apelacyjnym.

Ewa Stryczyńska

Sygn. akt III AUa 635/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 14 października 2016 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że V. K. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę z firmą (...) Sp. z o.o. od 6 czerwca 2016 r. i

określił podstawę do ubezpieczeń społecznych w wysokości 2.058,00 zł miesięcznie. Organ rentowy podniósł, że V. K. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. od podstawy wymiaru w wysokości 2.058,00 zł. Z kolei od 16 czerwca 2016 r. V. K. została ponownie zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 6 czerwca 2016 r. na podstawie umowy o pracę na pełen etat od podstawy wymiaru w wysokości w lipcu 2016 r. – 6.251,32 zł, w sierpniu 2016 r. – 4.022,33 zł. Organ rentowy ustalił, że (...) Sp. z o.o. w 2015 r. poniosła stratę. Wspólnicy spółki M. T. oraz O. T. nie byli zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych z żadnego tytułu, a V. K. została zatrudniona od 6 czerwca 2016 r. na stanowisku agent ds. zakupów. Organ rentowy podniósł, że Spółka (...) Sp. z o.o. wskazała, że zatrudniła V. K. z powodu znacznego wzrostu sprzedaży, a tym czasem organ rentowy ustalił, że sprzedaż towarów w okresie od stycznia 2016 r. do sierpnia 2016 r. kształtuje się na tym samym poziomie. W dodatku spółka na miejsce V. K. nie zatrudniła nowego pracownika ani nie zwiększyła wynagrodzenia zatrudnionemu pracownikowi V. K. (mężowi V. K.) zgłoszonemu do ubezpieczeń na podstawie umowy zlecenie od podstawy w wysokości niższej niż 1/4 minimalnego wynagrodzenia. Organ rentowy podniósł, że przed zgłoszeniem w spółce V. K. od 1 stycznia 2015 r. nie była zgłoszona z żadnego tytułu do ubezpieczeń. W spółce (...) Sp. z o.o. była najlepiej zarabiającym pracownikiem, charakter jej nie zmienił się w porównaniu z pracą wykonywaną w pierwszym okresie zatrudnienia, tj. od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Organ rentowy ustalił, że V. K. w przeciągu całej swojej kariery zawodowej nigdy nie zbliżyła się wysokością zarobków do kwoty 5.615,00 zł brutto. Zdaniem organu rentowego wysokość wynagrodzenia V. K. została ustalona wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego, następnie macierzyńskiego, co niewątpliwie stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego.

W odwołaniu od powyższej decyzji V. K. wniosła o jej zmianę przez określenie podstawy wymiaru składek do ubezpieczeń społecznych w wysokości 5.615,00 zł miesięcznie oraz zarzuciła sprzeczność ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym polegającą na nieprawidłowym uznaniu, że charakter pracy odwołującej nie zmienił się w porównaniu z pracą wykonywaną w pierwszym okresie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o., podczas gdy zakres jej obowiązków poczynając od 6 czerwca 2016 r. jest znacznie szerszy w porównaniu do zakresu obowiązków w pierwszym okresie zatrudnienia, nadto zarzuciła naruszenie art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące bezzasadnym przyjęciem przez organ rentowy, że podstawa wymiaru składki jako pracownika (...) Sp. z o.o. wynosi wynagrodzenie obowiązujące na podstawie wcześniejszej umowy o pracę zawartej ze Spółką w 2014 r., podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy, zwłaszcza umowa o pracę, zakres obowiązków, rodzaj obsługiwanych kontraktów, odpowiedzialność za powierzone zadania, nakład pracy oraz konieczność dysponowania odpowiednimi kwalifikacjami m.in. w zakresie zgłaszania towarów w urzędach celnych, wskazują, że brak jest podstaw do uznania, że jej wynagrodzenie zostało zawyżone, a z drugiej strony brak jest jakichkolwiek przesłanek zawartych w cytowanym przepisie, które zabraniałyby zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych rzeczywiście osiąganego kwoty wynagrodzenia i opłacania wyższych składek. Odwołująca się zarzuciła także organowi rentowemu naruszenie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez niewłaściwe i nieuzasadnione zakwestionowanie wynagrodzenia osiąganego przez nią stanowiącego podstawę wymiaru składek w sytuacji, gdy zakład pracy posiadał możliwości ekonomiczne na wypłatę takiego wynagrodzenia, zaś wysokość wynagrodzenia odpowiada charakterowi pracy i ilości wykonywanych obowiązków. Odwołująca się w uzasadnieniu odwołania podniosła, że organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji nie zakwestionował faktu świadczenia przez nią pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. od 6 czerwca 2016 r. do 16 lipca 2016 r., a jedynie uznał, że przyjęta w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia została zawyżona i zmierza wyłącznie do uzyskania wyższych świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Zdaniem odwołującej się organ rentowy pominął całkowicie fakt, że zakres jej obowiązków od 6 czerwca 2016 r. był znacznie szerszy i wiąże się z posiadaniem wyższych kwalifikacji, aniżeli zakres obowiązków, jaki obowiązywał ją w pierwszym okresie zatrudnienia, kiedy to świadczyła pracę na stanowisku sprzedawcy w sklepie stacjonarnym i jej jedynym obowiązkiem było przyjęcie towaru do sklepu i sprzedaż towarów dla klientów detalicznych. Natomiast od 6 czerwca 2016 r. do jej zadań należało m.in. składanie zamówień u dostawców oraz obsługa kontrahentów pracodawcy w języku polskim, ukraińskim, rosyjskim i angielskim, pozyskiwanie nowych kontrahentów, prowadzenie rozliczeń oraz przygotowanie ofert handlowych,

zgłaszanie deklaracji celnych do urzędu celnego oraz uzupełnianie dokumentów celnych, przyjmowanie i wysyłanie towarów. Ponadto odwołująca się jako jedyny pracownik Spółki (...) Sp. z o.o. była upoważniona do reprezentowania

pracodawcy do podpisywania i wysłania dokumentów celnych. Ponadto od czasu poprzedniego zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. podniosła swoje kwalifikacje uczęszczając na kurs techniki informatyki, co również wykorzystwała przy wykonywaniu pracy na stanowisku agent ds. sprzedaży. Zatem nie została ona zatrudniona na takim samym stanowisku jak w pierwszym okresie zatrudnienia. Nawet jeżeli przyjąć, że oba stanowiska - sprzedawca i agent ds. sprzedaży mają podobne do siebie z nazwy to należy brać pod uwagę wyłącznie zakres obowiązków, jaki wiąże się z danym stanowiskiem. Z kolei organ rentowy nie ustalił, ani nie porównał, jakie czynności wykonywała w pierwszym okresie zatrudnienia, a jakie od 6 czerwca 2016 r. Zdaniem odwołującej się organ rentowy w niniejszej sprawie dokonał oceny materiału dowodowego dowolnie i ograniczył się do nieuzasadnionego zakwestionowania wysokości wynagrodzenia, przyjętego w umowie o pracę. Odwołująca się podniosła, że wysokość wynagrodzenia nie została ustalona wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego następnie macierzyńskiego, albowiem już w styczniu 2016 r., tj. kilka miesięcy przed zejściem w ciążę pracodawca dokonywał badania rynku i zgłosił poszukiwanie pracownika na stanowisku agent ds. sprzedaży, oferując przy tym wynagrodzenie brutto 7.080,65 zł miesięcznie. (...) Sp. z o.o. już w styczniu 2016 r. podejmowała czynności, zmierzające do zatrudnienia pracownika na stanowisku agent ds. sprzedaży, a z zestawienia dochodów osiągniętych przez jej pracodawcę w 2015 r. i 2016 r. pozwalało na stwierdzenie, że Spółkę stać było na zatrudnienie V. K. z takim wynagrodzeniem ustalonym w umowie o pracę. Zdaniem odwołującej się sam fakt, że umowa o pracę została zawarta z kobietą ciężarną nie może automatycznie przesądzać o pozorności umowy, ani nie cechuje się wadliwością. W dodatku strony stosunku pracy mają swobodę w kształtowaniu jego treści, w tym w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia za pracę. Zgromadzony materiał dowodowy, zdaniem odwołującej się, nie daje

podstaw do stwierdzenia, że treść umowy o pracę z dnia 6 czerwca 2016 r. jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Według odwołującej się wysokość wynagrodzenia za pracę nie było rażąco wysokie przy wymiarze czasu pracy na cały etat, było ono adekwatne do zakresu powierzonych i wykonywanych przez nią obowiązków. Podstawę wymiaru składki pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Podniosła, że nie ulega wątpliwości, że rzeczywiście wykonywała czynności pracownicze na stanowisku agenta ds. sprzedaży, co nie było kwestionowane przez organ rentowy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Organ rentowy przytoczył te same argumenty, co w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, wskazując, że brak było przesłanek wskazujących na faktyczną potrzebę zatrudnienia V. K. oraz brak było dowodów, że jej praca, jaką wykonywała z wynagrodzeniem 2.058,00 zł, różniła się od pracy jaką wykonywała na podstawie umowy o pracę z 6 czerwca 2016 r.

Wyrokiem z 10 września 2018 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (pkt 1) oraz zasądził od V. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. zwrot kosztów zastępstwa procesowego, pozostawiając szczegółowe ich wyliczenie referendarzowi sądowemu (pkt 2).

Sąd Okręgowy ustalił, że 15 lipca 2014 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wpisana została do Krajowego Rejestru Sądowego. Prezesem zarządu była V. K. – jej funkcja sprowadzała się wyłącznie do reprezentowania Spółki przed urzędami, np. Urzędem Skarbowym. Wspólnikami Spółki byli: M. T. i O. T.. Przedmiotem działalności spółki określono m.in. prowadzenie sklepu z odzieżą używaną, sprzedaż detaliczna, sprzedaż hurtowa wysyłkowa lub przez Internet, kupno towarów w Polsce i eksport za granicę.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez O. T. 1 września 2014 r., zawarła z V. K. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy. Strony ustaliły, że praca będzie wykonywana w siedzibie Spółki, za wynagrodzeniem 2.058,00 zł brutto. Do jej obowiązków należała sprzedaż towarów w sklepie stacjonarnym; obsługa kasy sklepu; wystawianie dokumentów związanych z zakupem i sprzedażą towarów; przyjmowanie dostaw towarów, rozpakowywanie, sortowanie, wykładanie towaru. Powyższa umowa o pracę została rozwiązana 31 grudnia 2014 r., ponieważ Spółka nie osiągała z prowadzenia sklepu oczekiwanego dochodu i postanowiła zamknąć sklep. Oprócz odwołującej się w Spółce w tym czasie zatrudniony był jeszcze V. K. – mąż odwołującej się i M. P. (1) – mąż M. P. (2) prowadzącej księgowość Spółki.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zaczęła zajmować się zakupem rzeczy na zlecenia klientów, tj. odzieży i tkanin. W połowie 2015 r. V. K. zawarła ze Spółką umowę o praktykę absolwencką i szukała klientów, a na podstawie umowy o dzieło tworzyła stronę internetową Spółki. Odwołująca się na zlecenie Spółki szukała osoby na stanowisko agenta ds. zakupów. W tym celu Spółka zamieściła ogłoszenie w Internecie i 29 stycznia 2016 r. złożyła ogłoszenie o pracę w Powiatowym Urzędzie Pracy na stanowisko agenta ds. zakupów, z wynagrodzeniem 7.080,65 zł brutto, na okres od 16 lutego 2016 r. do 16 stycznia 2019 r. Praca miała polegać na obsłudze zgłoszeń celnych SAD, przyjmowaniu i realizacji zamówień, obróbce zdjęć, aktualizacji strony internetowej w HTML, PHP. Spółka wymagała również wykształcenia wyższego ekonomicznego, 3 letniego stażu pracy na podobnym stanowisku, znajomości SAD, HTML, PHP, obróbki zdjęć, zaawansowanej znajomości języka rosyjskiego, ukraińskiego i angielskiego. Upřednio w Spółce nie istniało wskazane stanowisko. Na ogłoszenie odpowiedziały 3 osoby, które nie znały języka rosyjskiego, a było to konieczne, ponieważ Spółka miała klientów z zagranicy, spoza Unii Europejskiej. W związku z powyższym właściciele Spółki zdecydowali, że to V. K. zostanie zatrudniona na tym stanowisku.

17 kwietnia 2016 r. odwołująca się odbyła badanie lekarskie, w wyniku którego nie stwierdzono przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku agenta ds. zakupów, a 10 maja 2016 r. szkolenie BHP.

W związku z powyższym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarła z V. K. umowę o pracę na czas określony od 6 czerwca 2016 r. do 5 lipca 2016 r., a od 6 lipca 2016 r. umowę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 5.615,00 zł brutto na stanowisku asystent ds. zakupów. Do obowiązków odwołującej się miało należeć dokonywanie zakupów materiałów i towarów na zlecenie do odsprzedaży; poszukiwanie nowych dostawców na rynku; wystawianie dokumentów związanych z zakupem i sprzedażą towarów; utrzymywanie dobrych relacji z doczasowymi klientami; prowadzenie rozliczeń, przygotowywanie ofert handlowych; uzupełnianie dokumentów celnych SAD; zgłaszanie wysłanych paczek do odprawy celnej.

Odwołująca się wskazywała, że zarówno na podstawie umowy o pracę z 2014 r. i 2016 r. w zakres jej obowiązków wchodziła bezpośrednia obsługa klientów w sklepie. Jako agent ds. zakupów to obsługa klientów odbywała się jedynie w języku angielskim przez Internet, maile. Odwołująca się pomagała klientom szukać towarów na rynku polskim, robiła wyliczenie zamówienia, pomagała w zakupach hurtowych, np. zamawiała bluzkę w sklepie, kupowała tkaniny m.in. bawełniane, poliestrowe wodoodporne od (...) Sp. z o.o., gdzie zatrudniony był R. P., przygotowywała towar do wysyłki za pomocą poczty polskiej i odprawy celnej.

Od 16 lipca 2016 r. V. K. z powodu problemów z ciążą przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu, tj. do 1 stycznia 2017 r. Z zaświadczenia lekarskiego z 18 listopada 2016 r. wynika, że w dniu jego wydania odwołująca się była w 34 tygodniu ciąży. Na jej miejsce nikt nie został zatrudniony, V. K. zajmował się sprzedażą i zakupami, a M. P. (2) otrzymywała faktury za drobne usługi biurowe.

V. K. wskazywała, że przed zawarciem umowy o pracę poziom sprzedaży był dość wysoki i tak było do momentu kiedy świadczyła pracę. Po tym jak poszła na zwolnienie lekarskie nastąpił spadek sprzedaży, ponieważ nikt nie został zatrudniony na jej miejsce.

Celem ustalenia czy sytuacja ekonomiczna Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. uzasadniała przyznanie odwołującej się wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę z 4 czerwca 2016 r. i czy w okresie poprzedzającym

zatrudnienie odwołującej się nastąpił znaczny wzrost sprzedaży, Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości. Biegła sądowa z zakresu rachunkowości i finansów K. Z. na podstawie dokumentacji finansowej Spółki CIT 2014-2016, dokumentów z akt rentowych i sądowych ustaliła, że na koniec 2014 r. działalności spółki zamknęła się stratą w kwocie 56.740,36 zł, a zobowiązania w wysokości 64.031,37 zł znacznie przekroczyły majątek spółki 12.291,01 zł. Na koniec 2015 r. działalność spółki zamknęła się stratą w wysokości 16.803,35 zł, niespłacone zobowiązania to 137.276,17 zł, a cały majątek 68.732,26 zł. Na dzień 31 grudnia 2016 r. Spółka na działalności osiągnęła zysk w kwocie 42.283,09 zł netto, ale w związku z dużymi stratami z 2014 r. i 2015 r. kapitał własny spółki w dalszym ciągu wykazywał wartość ujemną 26.260,82 zł co oznacza, że wypracowany zysk był za mały, aby pokryć wszystkie straty z lat poprzednich. W kosztach uzyskania przychodów z 2016 r. zawierają się również koszty wynagrodzenia odwołującej za okres od 6 czerwca 2016 r. do 17 sierpnia 2016 r. natomiast, gdyby odwołująca nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego i pracowała do dnia urodzenia dziecka tj. do 1 stycznia 2017 r., to koszty działalności spółki zwiększyłyby się o koszty wynagrodzenia za ten okres czyli roczny wynik finansowy obniżyłby się do 12.583 zł. W ocenie biegłej wzrost obrotów jest wynikiem przebranzowienia się spółki oraz faktu, że odwołująca się jako prezes zarządu z pewnością wykonywała prace na rzecz spółki bez wynagrodzenia, ewentualnie za wynagrodzeniem na podstawie umów cywilno-prawnych, umowa o pracę została zawarta kiedy odwołująca się była w 3 miesiącu ciąży. Zatem w 2016 r. nastąpił znaczny wzrost przychodów ze sprzedaży w stosunku do 2015 r. z 230.730 zł do 540.421 zł, ale też w podobny sposób wzrosły koszty uzyskania tych przychodów z 244.921 zł na 487.228 zł, co oznacza tylko niewielką poprawę kondycji finansowej spółki. W ocenie biegłej nie była to zasługa odwołującej się wyłącznie kiedy była pracownikiem Spółki, ponieważ odwołująca się jako pracownik świadczyła pracę tylko w okresie od 6 czerwca 2016 r. do 18 lipca 2016 r.

Opinia biegłej została zakwestionowana przez odwołującą się, jako nierzetelna i niespójna, bowiem Spółka odnotowała poprawę kondycji finansowej, a biegła nie odniosła się do tego, czy wzrost obrotów nastąpił kiedy odwołująca się świadczyła pracę. Organ rentowy nie wnosił zarzutów do opinii. Biegła sądowa na rozprawie 10 września 2018 r. podtrzymała sporządzoną opinię w całości. Biegła wyjaśniła, że odwołująca się wykonywała pracę w spółce niewiele ponad miesiąc i tak krótki okres pracy nie mógł znacząco wpłynąć na poprawę sytuacji finansowej Spółki.

Organ rentowy w kwietniu 2017 r. przeprowadził kontrolę u płatnika składek Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. za okres od stycznia 2014 r. do grudnia 2016 r. W wyniku kontroli ustalono, że płatnik składek dokonał naliczenia i zadeklarował składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresach wrzesień 2014 r. – grudzień 2014 r. i czerwiec 2016 r. – sierpień 2016 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że V. K. od 29 maja 2013 r. do 17 października 2013 r. zatrudniona była na 1/2 etatu, a od 1 sierpnia 2013 r. do 17 października 2013 r. na 1/4 etatu jako sprzedawca-kasjer w spółce (...), j. w W.. Odwołująca się posiada wykształcenie wyższe – ukończyła (...) im. Ż. w C., zna język rosyjski, ukraiński, angielski, polski i niemiecki oraz obsługę programów pakietu Microsoft Office i Photoshop. W 2015 r. ukończyła kurs technika-informatyka.

Sąd Okręgowy zauważył w swoich rozważaniach, że skoro organ rentowy nie wyłączył ubezpieczonej z podlegania ubezpieczeniom społecznym, a jedynie obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne do wysokości 2.058,00 zł, to tym samym przyznał, że V. K. pracę w oparciu o pracowniczy stosunek pracy świadczyła. Spór dotyczył zatem tylko wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od 6 czerwca 2016 r.

Odnośnie do wynagrodzenia na stanowisku agenta ds. zakupów, na którym została zatrudniona odwołująca się, w wysokości 5.615,00 zł brutto, Sąd Okręgowy wskazał, że sytuacja ekonomiczna Spółki nie uzasadniała przyznania odwołującej się takiego wynagrodzenia, co wynikało z jasnej i niebudzącej wątpliwości Sądu opinii biegłej sądowej z zakresu rachunkowości i finansów K. Z..

Spółki nie było bowiem stać na zatrudnienie odwołującej się z tak wysokim wynagrodzeniem w sytuacji, gdy za lata 2014 i 2015 odnotowywała straty, a dopiero w 2016 r. nastąpił znaczny wzrost przychodów ze sprzedaży, jednakże

w podobny sposób wzrosły koszty uzyskania tych przychodów, co oznaczało niewielką poprawę kondycji finansowej spółki. Sąd podzielił twierdzenia biegłej, że wzrost przychodów ze sprzedaży nastąpił z przebranzowienia Spółki, bowiem wcześniej zajmowała się tylko obsługą sklepu z odzieżą używaną. Dopiero sprzedaż detaliczna, sprzedaż hurtowa wysyłkowa lub przez Internet, kupno towarów w Polsce i eksport za granicę do krajów takich jak Rosja, Ukraina pozwoliły na poprawę sytuacji finansowej Spółki. Biegła słusznie w związku z tym stwierdziła, że Spółki nie było stać na tak wysokie wynagrodzenie dla odwołującej się, a okres kiedy była pracownikiem spółki od 6 czerwca 2016 r. do 17 lipca 2016 r. nie był wymierny, by wskazywać, że to dzięki jej pracy sytuacja finansowa Spółki znacząco się poprawiła.

Ponadto, dokonując analizy umów o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2014 r. oraz na czas określony od 6 czerwca 2016 r. do 5 lipca 2016 r. i od 6 lipca 2016 r. na czas nieokreślony, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że czynności jakimi zajmowała się odwołująca się w zasadzie nie różniły się. Odwołująca się sama wskazywała, że zarówno na podstawie umowy o pracę z 2014 r. i 2016 r. w zakres jej obowiązków wchodziła bezpośrednia obsługa klientów w sklepie. Odwołująca się usiłowała wskazać na rozbieżność wykonywanych czynności odnośnie umów z 2014 r. i 2016 r., ale w ocenie Sądu różnicą, był jedynie fakt, że jako agent ds. zakupów odwołująca się obsługi klientów dokonywała w języku angielskim. Odwołująca się wyszukiwała towary na rynku polskim, robiła wyliczenie zamówienia, dokonywała zakupów hurtowych tkanin, przygotowywała towar do wysyłki za pomocą poczty polskiej, przygotowywała dokumenty do odprawy celnej. Uwzględniając powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że podwyższenie wynagrodzenia odwołującej się było nieuzasadnione i zmierzało do uzyskania przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, tak jak słusznie wskazał na to organ rentowy. Ponadto ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynikało, czy odwołująca się pobierała wynagrodzenie jako prezes zarządu, ponieważ głównie zawierała ze Spółką umowy cywilnoprawne.

W toku przeprowadzonej kontroli przez organ rentowy stwierdzono, że płatnik składek opłacał składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresach od września 2014 r. do grudnia 2014 r. i od czerwca 2016 r. do sierpnia 2016 r., a zatem tylko w okresach zawartych z odwołującą się umów o pracę. W przypadku wspólników Spółki – M. T. i O. T. brak było dowodu na zgłoszenie ich do ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Okręgowego zmiana warunków zatrudnienia V. K. ewidentnie związana była z jej ciążą i zapewnieniem jej świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Gdyby nie ten fakt, a następnie problemy z ciążą, strony nie zawarłyby umowy o pracę na czas określony od 6 czerwca 2016 r. do 5 lipca 2016 r. i od 6 lipca 2016 r. umowy na czas nieokreślony na stanowisku agenta ds. zakupów. Oczywistym było, że odwołująca się w chwili zawarcia powyższych umów o pracę wiedziała, że jest w ciąży, a dalsze problemy z nią związane bez wątpienia wskazywały, że nie będzie ona mogła świadczyć pracy. W konsekwencji wszelkie działania Spółki związane z poprawą jej kondycji finansowej zostały wstrzymane, ponieważ na miejsce odwołującej się nikt nie został przyjęty, a częściowo obowiązki jakie wykonywała przejął jej mąż V. K..

W ocenie Sądu Okręgowego, ze stanu przedmiotowego sprawy w sposób jednoznaczny wynika, że ustalone w umowie o pracę na czas określony od 6 czerwca 2016 r. do 5 lipca 2016 r. i umowie o pracę na czas nieokreślony od 6 lipca 2016 r. wynagrodzenie 5.615,00 zł dla odwołującej się jest rażąco wysokie, a także dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych i tym samym nieważne (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sytuacja ekonomiczna Spółki nie uzasadniała przyznania odwołującej się wynagrodzenia w takiej wysokości.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji oferta pracy dotycząca poszukiwania przez Internet i w Urzędzie Pracy osoby na stanowisko agenta ds. zakupów, z wynagrodzeniem 7.080,65 zł brutto z wymaganiami co do wykształcenia wyższego ekonomicznego, 3-letniego stażu pracy na podobnym stanowisku, znajomości SAD, HTML, PHP, obróbki zdjęć, zaawansowanej znajomości języka rosyjskiego, ukraińskiego i angielskiego – w efekcie końcowym zakończone bez rezultatu – w istocie idealnie odpowiadały doświadczeniu i wykształceniu odwołującej się, a zatem były przygotowane z uwzględnieniem jej osoby. Spółka nie miała zamiaru zatrudnić innej osoby niż odwołująca się. Stanowisko agenta

ds. zakupów wcześniej w Spółce nie istniało, sytuacja ekonomiczna Spółki nie przemawiała za ukształtowaniem wynagrodzenia na poziomie podanym w umowie o pracę na czas określony od 6 czerwca 2016 r. do 5 lipca 2016 r. i umowie o pracę na czas nieokreślony od 6 lipca 2016 r., co prowadziło do wniosku, że wysokość wynagrodzenia odwołującej się została ustalona w zawyżonej wysokości wbrew zasadom wynikającym z art. 58 k.c. Brak zatem podstaw, aby wynagrodzenie to uznać za godziwe, a tylko wynagrodzenie godziwe, a więc należne stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonego będącego pracownikiem. Skoro zatem wysokość wynagrodzenia ustalona w powyższych umowach pozostawała w kolizji z zasadami współzycia społecznego to w ocenie Sądu Okręgowego, zasadnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwestionował postanowienie umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia. Organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa, jak również związany wprost z tym wynagrodzeniem wymiar czasu pracy.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca się, zaskarżając go w całości oraz zarzucając Sądowi Okręgowemu:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. przez:

a) pobieżne, a nie wszechstronne rozważenie wszystkich okoliczności mających wpływ na ustalenie wysokości wynagrodzenia odwołującej się, podczas gdy odwołująca się wykonując czynności na stanowisku agent ds. sprzedaży posługiwała się co najmniej trzema językami obcymi, zajmowała się przygotowaniem i wprowadzeniem do obiegu dokumentacji celnej, przyjmowaniem oraz realizacją zamówień do klientów mających siedzibę poza Polską, które to kwalifikacje odwołującej się oraz czynności nie zostały zakwestionowane przez organ rentowany w toku postępowania;

b) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z opinii biegłej ds. rachunkowości i w konsekwencji uznanie, że sytuacja ekonomiczna płatnika składek nie uzasadniała przyznania odwołującej się wynagrodzenia w wysokości 5.616 zł, podczas gdy w pierwszym kwartale 2016 r., tj. w okresie gdy podjęto decyzję o zatrudnieniu kogoś na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, płatnik składek odnotował wzrost obrotów, co uzasadniało konieczność zatrudnienia osoby odpowiedzialnej za sprzedaż towarów, kontakt z klientami płatnika składek oraz przygotowanie dokumentacji celnej;

c) dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów, w tym bezkrytyczne danie wiary wnioskowi biegłej ds. rachunkowości, podczas gdy sytuacja ekonomiczna płatnika składek nie może przesądzać jednoznacznie o braku możliwości zatrudnienia odwołującej się na stanowisku agenta ds. zakupów z wynagrodzeniem w wysokości 5.615 zł oraz o naruszeniu przez strony umowy zasad współzycia społecznego w zakresie postanowień dotyczących wysokości wynagrodzenia;

d) niewłaściwą ocenę wiarygodności i mocy dowodowej zeznań odwołującej się oraz świadków, w szczególności przez dokonanie sumarycznej oceny tych dowodów, niewyjaśnienie dlaczego Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom odwołującej się i świadków w zakresie, w jakim wskazywali oni na różnice pomiędzy zakresem obowiązków odwołującej się w 2014 r., a tym który został ustalony w umowie o pracę w 2016 r.;

e) dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie i przyjęcie wbrew przedłożonym dokumentom księgowym płatnika składek, że pracodawca odwołującej się nie posiadał wystarczających środków do wypłaty ustalonego z nią wynagrodzenia, wynikającego z umowy o pracę, podczas gdy spółka nie miała zaległości wobec US, ZUS i osób trzecich;

2. art. 230 k.p.c. przez niezastosowanie, podczas gdy organ rentowy w protokole kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Wydział Kontroli Płatników Składek w W. z 27 kwietnia 2017 r., wskazał, że płatnik składek zadeklarował składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie i do daty wydania orzeczenia w niniejszej sprawie

organ nie potrafił wyjaśnić ww. sprzeczności pomiędzy stanowiskiem zawartym w ww. protokole, a zaskarżonej decyzji;

3. art. 328 § 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający kontrolę instancyjną, w szczególności przez:

a) brak wskazania dowodów, którym Sąd pierwszej instancji dał wiarę, a którym odmówił wiarygodności i z jakich przyczyn,

b) brak wyjaśnienia dlaczego Sąd pierwszej instancji odmówił wiary zeznaniom odwołującej się oraz świadkom w zakresie, w jakim konsekwentnie wskazywali oni na różnice pomiędzy zakresem obowiązków odwołującej się w 2014 r., a tym który został ustalony w umowie o pracę w 2016 r.;

4. art. 102 k.p.c. przez jego niezastosowanie, podczas gdy zasady słuszności przemawiają za nieobciążaniem odwołującej się kosztami zastępstwa procesowego.

II. sprzeczność ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym przez nieprawidłowe uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że:

a. oferta pracy dotycząca poszukiwania przez płatnika składek osoby na stanowisko agenta ds. zakupów była przygotowana z uwzględnieniem osoby odwołującej się, podczas gdy brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających ww. okoliczność, w szczególności że w styczniu 2016 r., tj. w okresie rozpoczęcia poszukiwań pracownika odwołująca się nie była jeszcze w ciąży;

b. umowa o pracę z odwołującą się zmierzała do świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych, podczas gdy odwołująca się była zdolna do pracy i ją wykonywała, w związku z czym brak jest podstaw do postawienia takiego wniosku;

c. wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę było rażąco wysokie, a także dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, podczas gdy odpowiadało ono stawkom rynkowym pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach w W. z tożsamym zakresem obowiązków, a także kompetencjom oraz nakładowi pracy odwołującej się.

III. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędne jego zastosowanie i uznanie, że zawarcie przez odwołującą się umowy o pracę z wynagrodzeniem ustalonym na poziomie 5.615 zł w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

2. art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 18 § 1 i § 3 k.p., art. 113 k.p. oraz art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że działanie płatnika składek zgodne z przepisami kodeksu pracy może być uznane za sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzać do obejścia prawa na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;

3. art. 78 k.p. przez zaniechanie jego zastosowania polegające na pominięciu faktu, że ustalone wynagrodzenie nie odpowiada rzeczywistemu nakładowi pracy świadczonej przez ubezpieczoną w spornym okresie, w którym to korzystała ze zwolnień lekarskich, następnie zasiłku chorobowego i macierzyńskiego;

4. art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c. przez ich niezastosowanie, podczas gdy organ rentowy zarzucając płatnikowi oraz ubezpieczonej naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiąganiu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wykazać te okoliczności.

W oparciu o przytoczone zarzuty odwołująca się wniosła o zmianę wyroku przez zmianę zaskarżonej decyzji i określenie podstawy do ubezpieczeń społecznych w wysokości 5.615 zł miesięcznie oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu wg norm przepisanych, jak również o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od odwołującej się na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję według norm przepisanych. W ocenie organu rentowego przyjęcie stanowiska apelującej prowadziło do wydania wyroku z naruszeniem zasad współzycia społecznego, które wyrażają się w społecznym poczuciu sprawiedliwości polegającym na równowadze pomiędzy czasookresem opłacania wysokiej składki na ubezpieczenia społeczne a wysokością świadczenia z tego tytułu przysługującej. Tym bardziej, że odwołująca się nie udowodniła, że zajmując stanowisko dyrektora operacyjnego wykonywała czynności wykraczające poza zakres prac przewidzianych dla prezesa zarządu. W ocenie organu przedstawione stanowisko odpowiada celom, dla jakich została uchwalona ustawa o ubezpieczeniu chorobowym w razie choroby i macierzyństwa. W uzasadnieniu projektu ww. ustawy wskazano bowiem, że zachowanie i stosowanie okresów wyczekiwania (przewidzianych w ustawie) wydaje się niezbędne, aby uniknąć sytuacji, w których osoby ubezpieczone nabyłyby po krótkim, niekiedy kilkudniowym okresie opłacania niewielkich składek (składka na ubezpieczenie chorobowe wynosi 2,45 % podstawy wymiaru) prawo do świadczeń przez okres kilku, a niekiedy nawet ponad 20 miesięcy. Powyższe wyraźnie wskazuje, że ww. ustawa nie ma na celu objęcia ochroną prawną tych ubezpieczonych, którzy zostają zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego wyłącznie w celu uzyskania zasiłku chorobowego/macierzyńskiego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja odwołującej się okazała się zasadna skutkując wydaniem orzeczenia reformatorijnego, choć nie wszystkie z podniesionych w niej zarzutów okazały się zasadne.

Spór w sprawie, jak słusznie odnotował Sąd pierwszej instancji, dotyczył wyłącznie ustalenia prawidłowej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) od 6 czerwca 2016 r. w związku z zawarciem przez V. K. umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. Organ nie kwestionował bowiem samego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, co znalazło zresztą wyraz w treści spornej decyzji w stwierdzeniu, że „V. K. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę z firmą (...) Sp. z o.o. od 6 czerwca 2016 r.”.

Wobec powyższego poza przedmiotem postępowania pozostaje sygnalizowana w uzasadnieniu odpowiedzi na apelację kwestia, że odwołująca się nie udowodniła, aby zajmując stanowisko dyrektora operacyjnego, wykonywała czynności wykraczające poza zakres prac przewidzianych dla prezesa zarządu. Pomijając błąd w sformułowaniu powyższego twierdzenia (V. K. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. najpierw na stanowisku sprzedawcy, a następnie na stanowisku agenta ds. zakupów – co za tym idzie nie wiadomo dlaczego organ powołuje się na piastowanie przez nią stanowiska dyrektora operacyjnego) z oczywistych przyczyn, badanie zakresu obowiązków, które zostały powierzone jej na mocy umowy o pracę z 6 czerwca 2016 r. (w zakresie ich pokrywania się z obowiązkami członka zarządu), nie może być przedmiotem niniejszego postępowania, gdyż ewentualne stwierdzenie, że obowiązki wykonywane przez nią na stanowisku agenta ds. zakupów pokrywały się z obowiązkami członka zarządu, musiałyby prowadzić do uznania, że tytuł podlegania ubezpieczeniom został wykreowany sztucznie, a co za tym idzie – umowa o pracę była pozorna. Organ rentowy – jak wskazano – nie kwestionował natomiast pozorności umowy o pracę in genere.

W związku z kwestionowaniem przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ocenie w ramach przedmiotowego postępowania podlegało wyłącznie to postanowienie umowy o pracę, w którym doszło do określenia wysokości wynagrodzenia odwołującej się. Przypomnienia wymaga, że strony umowy o pracę określiły wynagrodzenie na kwotę 5.615 zł. Organ rentowy uznał, że taka wysokość wynagrodzenia jest wygórowana, gdyż obowiązki odwołującej się, które miała wykonywać od 6 czerwca 2016 r. nie różniły się od obowiązków, które wykonywała wcześniej, tj. od 1 września 2014 r., gdy była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy (wówczas otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.058,00 zł). Zdaniem organu rentowego wysokość wynagrodzenia została

podwyższona wyłącznie w celu uzyskania przez odwołującą się wyższych świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, co niewątpliwie stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego.

Sąd Najwyższy w uchwale z 25 kwietnia 2005 r. (w sprawie o sygn. II UZP 2/05) stwierdził, że organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Co do zasady Sąd drugiej instancji akceptuje zapatrywania wynikające z przywołanej uchwały Sądu Najwyższego, w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych (art. 353¹ k.c. w zw. 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Nie można przy tym utożsamiać uprawnień do oceny postanowień umowy o pracę (stosunek zobowiązaniowy) ze stosowaniem zasad współzycia społecznego jako materialnoprawnej podstawy ustalania wysokości świadczeń, co w prawie ubezpieczeń społecznych w żadnym razie nie jest dopuszczalne.

Stosownie do treści art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, co wyraża się m.in. przez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, mimo że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Nie może to jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania z wygórowanych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jednym z najistotniejszych kryteriów godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

W przedmiotowej sprawie ocenie podlegało, czy zasadnie organ rentowy zakwestionował ustaloną przez strony stosunku pracy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 5.615 zł. W związku z tym kluczowe jest przesądzenie, czy umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia była nieważna z mocy art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Rozstrzygnięcie sporu sprowadzało się zatem do stwierdzenia, czy wysokość wynagrodzenia ustalonego dla ubezpieczonej była godziwa, czy wynagrodzenie to było adekwatne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na stanowisku określonym w umowie. Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę prowadzi do nieważności postanowień umownych, a podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składek, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Przypomnieć trzeba, że V. K. wykonywała w Spółce pracę najpierw na stanowisku sprzedawcy (w pełnym wymiarze czasu pracy) za wynagrodzeniem w kwocie 2.058,00 zł. Wówczas do jej obowiązków należała sprzedaż towarów w sklepie stacjonarnym; obsługa kasy sklepu; wystawianie dokumentów związanych z zakupem i sprzedażą towarów;

przyjmowanie dostaw towarów, rozpakowywanie, sortowanie, wykładanie towaru. V. K. zaprzestała wykonywania tych obowiązków 31 grudnia 2014 r., kiedy to umowa o pracę została rozwiązana z powodu zamknięcia przez Spółkę sklepu.

W połowie 2015 r. V. K. zawarła ze Spółką umowę o praktykę absolwencką i w ramach tejże umowy poszukiwała klientów, natomiast na podstawie umowy o dzieło tworzyła stronę internetową Spółki.

Odwołująca się na zlecenie Spółki poszukiwała osoby na stanowisko agenta ds. zakupów. W tym celu Spółka zamieściła ogłoszenie w Internecie i 29 stycznia 2016 r. złożyła ogłoszenie o pracę w Powiatowym Urzędzie Pracy na stanowisko agenta ds. zakupów, z wynagrodzeniem 7.080,65 zł brutto, na okres od 16 lutego 2016 r. do 16 stycznia 2019 r. Praca miała polegać na obsłudze zgłoszeń celnych SAD, przyjmowaniu i realizacji zamówień, obróbce zdjęć, aktualizacji strony internetowej w HTML, PHP. Spółka wymagała również wykształcenia wyższego ekonomicznego, 3 letniego stażu pracy na podobnym stanowisku, znajomości SAD, HTML, PHP, obróbki zdjęć, zaawansowanej znajomości języka rosyjskiego, ukraińskiego i angielskiego. Upřednio w Spółce nie istniało wskazane stanowisko. Na ogłoszenie odpowiedziały 3 osoby, które nie znały języka rosyjskiego, a było to konieczne, ponieważ Spółka miała klientów z za granicy, spoza Unii Europejskiej, w tym głównie z Rosji i Ukrainy. W związku z powyższym właściciele Spółki zdecydowali, że to V. K. zostanie zatrudniona na tym stanowisku. W związku z powyższym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarła z V. K. umowę o pracę na czas określony od 6 czerwca 2016 r. do 5 lipca 2016 r., a od 6 lipca 2016 r. umowę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 5.615,00 zł brutto na stanowisku agenta ds. zakupów. Do obowiązków odwołującej się miało należeć dokonywanie zakupów materiałów i towarów na zlecenie do odsprzedaży; poszukiwanie nowych dostawców na rynku; wystawianie dokumentów związanych z zakupem i sprzedażą towarów; utrzymywanie dobrych relacji z doczasowymi klientami; prowadzenie rozliczeń, przygotowywanie ofert handlowych; uzupełnianie dokumentów celnych SAD; zgłaszanie wysłanych paczek do odprawy celnej.

Porównanie obu zakresów obowiązków prowadzi do przyjęcia odmiennego wniosku, aniżeli uczynił to Sąd pierwszej instancji. W przypadku pierwszej umowy odwołująca się zajmowała się wyłącznie sprzedażą towarów w sklepie stacjonarnym płatnika składek, natomiast w 2016 r. zakres jej obowiązków uległ znaczącemu przekształceniu i rozszerzeniu chociażby o obsługę klientów zagranicznych i przyjmowanie konkretnych zamówień i organizacja takiej sprzedaży oraz wprowadzanie dokumentów celnych, gdyż spółka nakierowana była przede wszystkim na odbiorców zagranicznych spoza Unii Europejskiej. Stanowiło to zatem ustalenie rodzajowo zupełnie odmiennych czynności od realizowanych na podstawie wcześniejszej umowy o pracę.

W toku postępowania wykazano, że przy wykonywaniu pracy na rzecz płatnika składek odwołująca się posługiwała się co najmniej trzema językami obcymi - angielskim, rosyjskim i ukraińskim i w tych językach prowadziła negocjacje z kontrahentami pracodawcy organizując sprzedaż różnych towarów na konkretne zamówienia.

Oprócz ww. kwalifikacji odwołująca się posiadała doświadczenie w przygotowywaniu i wprowadzaniu dokumentów celnych oraz sprzedaży towarów (przyjmowanie zamówień i ich wysyłka poza granice kraju, w tym również poza granice UE). Zarówno zakres wykonywanych czynności, jak i posiadane kwalifikacje zostały przy tym, w toku postępowania wykazane. Co więcej, okoliczność ta nie była również kwestionowana przez organ rentowy w toku postępowania.

Nawet gdyby przychylić się do twierdzenia Sądu Okręgowego, że nie było znaczących rozbieżności pomiędzy czynnościami wykonywanymi przez odwołującą się w 2014 i 2016, a jedyną odmiennością było świadczenie przez odwołującą się – jako agenta ds. zakupów – obsługi klientów w języku angielskim, to już ta okoliczność była wystarczająco istotna dla różnicowania wynagrodzenia, przez wymaganie wyższych kwalifikacji (biegłą znajomość języka obcego) tym bardziej, że ustalone wynagrodzenie nie odbiegało znacząco od wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w trzecim kwartale 2016 r. wynoszącego 4.055,04 zł (komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 10 listopada 2016 r.). Warto przy tym podkreślić, że kwota przeciętnego wynagrodzenia, wskazana w komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 10 listopada 2016 r., była ustalana dla całego kraju, natomiast w województwie mazowieckim poziom przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia był wyższy i wynosił 4.948,13 zł (obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 17 listopada 2017 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w poszczególnych województwach w 2016 r.). Ponadto wynagrodzenie osoby pracującej w Warszawie było w 2016 r. przeciętnie o 342,29 zł (tj. o ponad 6%) wyższe niż średnio w województwie mazowieckim i wynosiło 5.775,80 zł (Rocznik Statystyczny Warszawy 2016). Wszystko to dowodzi, że nie można stronom umowy o pracę zarzucić ustalenia wysokości wynagrodzenia odwołującej się na poziomie rażąco odbiegającym od realiów rynkowych i nieadekwatnego do wymagań w zakresie kwalifikacji. Stąd też należy przyjąć, że kwota zbliżona do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie mazowieckim, osiąganego w 2016 r., mieści się w ramach wynagrodzenia godziwego.

Należy przychylić się do stanowiska odwołującej się, że ustalenie jej wynagrodzenia – jako agenta ds. zakupów – na poziomie 2.058,00 zł, tj. w kwocie niewiele wyższej niż minimalne wynagrodzenie, stanowi wyraz braku wszechstronnej oceny zakresu obowiązków, a zarazem braku rozważenia wysokości godziwego, adekwatnego wynagrodzenia w odniesieniu do kwalifikacji, poziomu wykształcenia, doświadczenia, odpowiedzialności za wykonywaną pracę czy uwzględnieniu rodzaju realizowanych obowiązków. Praca, którą odwołująca się wykonywała wymagała wykształcenia, lecz także umiejętności i kwalifikacji, jakie nie mogą być porównywane do umiejętności czy kwalifikacji pracowników niewykwalifikowanych. To w ich przypadku najczęściej stosowana jest owa minimalna płaca. W przypadku pracowników wykwalifikowanych, doświadczonych i wykonujących prace bardziej skomplikowane, a dodatkowo w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomiejskich, czego nie można pominąć, płaca musi być wyższa niż wynagrodzenie minimalne. Celnie zauważyła skarżąca, że Sąd Okręgowy, dokonując oceny wysokości jej płacy, całkowicie pominął okoliczności wykazane w toku postępowania, przyjmując niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdy wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Płaca minimalna to nie jest standard w stosunkach pracy, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. To minimum należy zatem mieć na uwadze jedynie jako pewien punkt odniesienia, uwzględniając jednak wymagania w zakresie kwalifikacji, w tym umiejętności, doświadczenia, wiedzy na konkretnym stanowisku i u konkretnego pracodawcy. Co przy tym istotne, tego minimum można oczekiwać jako wynagrodzenia adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagające wysokich kwalifikacji i kompetencji, w tym umiejętności posługiwania się kilkoma językami obcymi. Jeśli jednak pracownik realizuje zadania bardziej złożone i skomplikowane, o większym ciężarze gatunkowym, wymagające większego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo zdobyta wiedza pracownika, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z dyspozycją art. 78 k.p.

Konkluzja płynąca z powyższego jest zatem taka, że oceniając godziwość wynagrodzenia za pracę odwołującej się Sąd Okręgowy nie uwzględnił wszystkich istotnych kryteriów wymaganych do ustalenia należnego, odpowiedniego i sprawiedliwego wynagrodzenia pracowniczego. Wynagrodzenie odwołującej się, ustalone w umowie o pracę odpowiadało tymczasem kompetencjom oraz nakładowi pracy odwołującej się, i było co do zasady zgodne (nieco niższe) ze stawkami rynkowymi pracowników zatrudnionych w Warszawie.

Odnosząc się do argumentu wskazującego na to, że sytuacja ekonomiczna Spółki, w której została zatrudniona odwołująca się, nie przemawiała za ukształtowaniem jej wynagrodzenia na poziomie podanym w umowie o pracę, wskazać trzeba, że przeciwko takiemu wnioskowi świadczy przede wszystkim okoliczność, że płatnik składek nie miał żadnych zaległości wobec Urzędu Skarbowego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i osób trzecich, co słusznie wyartykułowała w swojej apelacji skarżąca.

Co więcej, wskazać należy, że w pierwszym kwartale 2016 r., tj. w okresie gdy podjęto decyzję o zatrudnieniu „kogoś” na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, Spółka odnotowała wzrost obrotów, który pozwalał jej na zaoferowanie odwołującej się wynagrodzenia na poziomie kwoty 5.615,00 zł. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że spółka dokonała istotnej zmiany w przedmiocie swej działalności, zupełnie odmiennie niż dotychczas określając priorytety i wprowadzając całkowicie inną organizację pracy i jakościowo inne podstawy relacji z klientami.

Z kolei argument, że zmiana warunków zatrudnienia odwołującej się mogła być związana z jej ciążą i zapewnieniem jej świadczeń z ubezpieczeń społecznych (odwołująca się, zdaniem Sądu pierwszej instancji, zmierzała wyłącznie do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych) nie miał kluczowego znaczenia dla oceny spornego postanowienia umownego.

Stanowisko organu rentowego jest tylko pewnym przypuszczeniem opartym na powiązaniu dwóch faktów – zawarcia umowy o pracę i niezdolności ubezpieczonej do pracy w związku z ciążą. Nawet gdyby przyjąć, że w chwili zawarcia umowy o pracę strony wiedziały o ciąży odwołującej się, to i tak sama ta okoliczność nie czyni zapisów umowy o pracę w zakresie ustalonego wynagrodzenia, sprzecznymi z zasadami współżycia społecznego. Wynika to choćby z tego, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki byłby wręcz sprzeczny z obowiązującą Konstytucją RP.

Należy zwrócić również uwagę na to, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani też sprzeczne z prawem. Skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, również wysokich, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causa* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej lub w najbliższym czasie planującej mieć dziecko do uzyskania takiej ochrony, jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wielu swoich judykatach m.in. w uzasadnieniu wyroku z 6 lutego 2006 r. (w sprawie o sygn. III UK 156/05) wskazując, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazywał, że chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 13 maja 2004 r., sygn. II UK 365/03; z 25 stycznia 2005 r., sygn. II UK 141/04; z 28 kwietnia 2005 r., sygn. I UK 236/04; z 9 sierpnia 2005 r., sygn. III UK 89/05; z 24 stycznia 2006 r., sygn. I UK 105/05; z 14 lutego 2006 r., sygn. III UK 150/05; z 30 maja 2006 r., sygn. II UK 161/05; z 2 czerwca 2006 r., sygn. I UK 337/05; z 8 stycznia 2007 r., sygn. I UK 207/06).

Wobec powyższego konieczne było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudniania strony umowy o pracę wiedziały, że odwołująca jest w ciąży to fakt ten miałby znaczenie jedynie w sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się ze zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Tymczasem z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania wynika niespornie, że od 6 czerwca 2016 r. do dnia skorzystania przez V. K. ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą, ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę, a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Nie kwestionował tego pozwany organ rentowy. Umowy o pracę, która została zawarta pomiędzy odwołującą się i płatnikiem składek, nie można zatem uznać za czynność prawną zmierzającą jedynie do uzyskania nadmiernie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a przez to naruszającą zasady współżycia społecznego i w konsekwencji nieważną.

Końcowo wypada podnieść, że nawet jeśli Spółka zatrudniała wcześniej odwołującą się za wynagrodzeniem średnio 2.058,00 zł brutto miesięcznie, to okoliczność ta pozostaje bez znaczenia dla oceny spornego postanowienia umownego, zwłaszcza że pomiędzy okresem, w którym ubezpieczona osiągała powyższe wynagrodzenie, a okresem, w którym ustalono jej wynagrodzenie na poziomie kwoty 5.615,00 zł, upłynęły prawie dwa lata. Jednocześnie okoliczność ta sama w sobie nie może oznaczać, że podstawa wymiaru składek wynikająca ze spornej umowy o pracę została zawyżona. Przyjęcie tego stanowiska prowadziłoby do całkowicie niewłaściwej konkluzji, zgodnie z którą

każda poprawa warunków płacowych danej osoby związana z nawiązaniem nowego stosunku zatrudnienia (w tym przypadku jakościowo odmiennego) mogłaby zostać oceniona negatywnie, gdyż w przeszłości osoba ta wykazywała niższą podstawę składek.

Dochodząc do powyższych konstatacji Sąd Apelacyjny, działając z mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stwierdzając, że V. K. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od 6 czerwca 2016 r., z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 5.615 zł miesięcznie, o czym orzekł w punkcie I sentencji wyroku.

Konsekwencją wskazanej zmiany była również zmiana wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie zwrotu kosztów procesu. Z tej przyczyny w punkcie II sentencji wyroku Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił punkt 2 zaskarżonego rozstrzygnięcia w ten sposób, że zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. na rzecz V. K. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Zastosowanie w tym względzie znajdowała statuowana w art. 98 k.p.c. zasada odpowiedzialności strony za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych odwołującej się za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji wynikała z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w dacie orzekania przez Sąd pierwszej instancji).

W punkcie III wyroku Sąd Apelacyjny orzekł o kosztach zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym. Tak jak w przypadku rozstrzygnięcia kosztowego Sądu pierwszej instancji, tak też i w tym zastosowanie znajdowała zasada odpowiedzialności strony za wynik procesu (art. 98 k.p.c.). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych odwołującej się za postępowanie przed Sądem drugiej instancji wynikała z § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 – w brzmieniu obowiązującym w dacie orzekania przez Sąd drugiej instancji), przy uwzględnieniu wartości przedmiotu zaskarżenia, określonej w piśmie z 5 lutego 2019 r. oraz faktu, że w postępowaniu apelacyjnym odwołująca się była reprezentowana przez tego samego pełnomocnika, który występował w jej imieniu przed Sądem pierwszej instancji (3600 zł x 75% = 2700 zł).

Kończąc wskazać należy, że zgodnie z art. 15zzsl ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842), w brzmieniu nadanym ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r. poz. 1090), obowiązującym od 3 lipca 2021 r., w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego. Zasada ta, zgodnie z art. 6 powołanej ustawy z 28 maja 2021 r., znajduje zastosowanie do wszystkich spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem jej wejścia w życie. Taki stan prawny, zważywszy na datę wydania niniejszego orzeczenia, uzasadniał rozpoznanie przedmiotowej sprawy w składzie jednego sędziego, przy czym sprawy, które przed dniem wejścia w życie nowelizacji z 28 maja 2021 r. sąd rozpoznawał w składzie innym niż jednego sędziego, w dalszym ciągu prowadzone są przez tego sędziego, któremu sprawa została przydzielona jako referentowi, do zakończenia sprawy w danej instancji.

SSA Ewa Stryczyńska