

Sygn. akt III AUa 159/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSA Robert Kuczyński spr.

Sędziowie: SSO del. Andrzej Jabłoński

SSA Irena Różańska-Dorosz

Protokolant: Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **P. D.**

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

przy udziale A. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H.U. (...) w M.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 listopada 2016 r. sygn. akt VII U 1067/16

***I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 10 marca 2016 r. w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. D. jako pracownika u płatnika składek A. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H.U. (...) w M. wynosi 3.500 zł brutto II. dalej idącą apelację oddala,***

***III. znosi wzajemnie koszty postępowania między stronami w obu instancjach.***

## UZASADNIENIE

Na podstawie art. 387 § 2<sup>1</sup> k.p.c., uzasadnienie wyroku zawiera jedynie wyjaśnienie jego podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa, albowiem Sąd Apelacyjny nie przeprowadził postępowania dowodowego, ani nie zmienił ustaleń faktycznych Sądu I instancji, a w apelacji strona skarżąca nie zgłosiła zarzutów dotyczących tych ustaleń. Podniesione zarzuty dotyczyły naruszenia prawa materialnego i oceny dowodów.

***Sąd Apelacyjny zważył***

Apelacja organu rentowego była częściowo uzasadniona.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Stosownie do treści art. 11 ust. 1 powyższej ustawy pracownicy podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a z mocy art. 12 ust. 1 obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

W sprawie niespornym jest, że P. D. od 1.12.2015 r. była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas określony u płatnika składek PPHU (...) w J., przy czym pracę świadczyła w pełnym wymiarze czasu od 1.12.2015 r. do 31.10.2016 r., a następnie od 1.11.2016 r. w wymiarze 1/4 etatu.

Nie ulega również wątpliwości, że P. D. w okresie od 17.08.2009 r. do 31.07.2015 r. była zatrudniona u w/w płatnika składek na stanowisku specjalisty do spraw transportu w wymiarze 1/4 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie: 600 zł (2009r.), 750 zł (2010-2012r.), 800 zł (2013 r.), 840 zł (2014 r.) oraz 875 zł (do 31.07.2015 r.). Organ rentowy uznał, że jej wynagrodzenie ustalone w umowie na czas określony, a które wynosiło 7.800 zł brutto miesięcznie, było niewspółmiernie wysokie do powierzonych jej zadań. Z tego też względu ZUS przyjął w to miejsce jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne kwotę najniższego wynagrodzenia, a to od 1.12.2015r. do 31.12.2015 r. kwotę 1.750 zł, natomiast od 1.01.2016r. kwotę 1.850 zł.

Sporna jest więc w niniejszej sprawie wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, albowiem płatnik składek wskazał, że jest to kwota 7.800 zł, wynikająca z umowy o pracę, a organ rentowy ustalił podstawę wymiaru w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd pierwszej instancji, po dokonaniu analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, który opierał się na aktach osobowych P. D. i dokumentach zgromadzonych w postępowaniu przed organem rentowym oraz jej wyjaśnieniach i przedstawiciela płatnika składek, zanegował stanowisko organu rentowego i uznał, że wynagrodzenie P. D. było adekwatne w stosunku do powierzonych jej zadań, wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego i przyjął, że podstawa wymiaru składek winna odpowiadać kwocie wynikającej z ocenianej umowy o pracę.

Sąd I instancji stwierdził, że biorąc pod uwagę cechy godziwości, ekwiwalentności wynagrodzenia, co do nakładu pracy, kwalifikacji i umiejętności, jakie winien reprezentować pracownik, a jednocześnie adekwatności wynagrodzenia, jak również zajmowane przez P. D. stanowisko oraz fakt dobrej kondycji finansowej płatnika składek uzasadniają, że sporne wynagrodzenie jest odpowiednie, uczciwe, a także spełnia przesłankę godziwości.

Sąd Apelacyjny po dokonaniu analizy stanu faktycznego sprawy, w szczególności rozważeniu charakteru zatrudnienia P. D., posiadanych przez nią kwalifikacji, rodzaju wykonywanej pracy, czasu trwania tejże pracy, okoliczności towarzyszących temu zatrudnieniu zajął odmienne stanowisko od stanowiska Sądu I instancji i organu rentowego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ugruntowane jest już orzecznictwo Sądu Najwyższego, jeśli chodzi o potwierdzenie uprawnień Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do dokonywania ustaleń i podejmowania decyzji w zakresie ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Należy podkreślić, że podstawą wymiaru składki z tytułu zatrudnienia pracowniczego jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 6 ust.1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Tak więc dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika

(ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Co więcej, godziwość wynagrodzenia, jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.), zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości.

W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Niewątpliwie przepis art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wraz z normami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, nie przesądzają, że podstawę wymiaru stanowią jedynie kwoty podawane przez strony i zawarte w dokonywanych przez nie ustaleniach podejmowanych w ramach zawieranego stosunku pracy.

Podstawę wymiaru składek musi bowiem zawsze stanowić kwota wynagrodzenia godziwego tj. należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz zachowującego przy tym cechy ekwiwalentności względem obowiązków pracowniczych (por. uchwałę SN z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338 oraz wyrok SN z 4 sierpnia 2005, II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191).

Rację ma apelujący, że wynagrodzenie przyznane P. D. w wysokości odpowiadającej 7.800 zł, należy uznać za zawyżone, zbyt wygórowane, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jako zmierzające do nieuzasadnionego korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych na wypadek choroby i macierzyństwa. Podkreślenia bowiem wymaga, że P. D. poprzednio była zatrudniona u płatnika składek na stanowisku specjalisty ds. transportu i w tym czasie kontynuowała studia wyższe na Uniwersytecie (...), Wydział Przyrodniczo-Technologiczny, na kierunku rolnictwo w specjalności agronoma w obszarze nauk rolniczych, leśnych i weterynaryjnych. W związku z tym świadczyła pracę w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem w kwocie: 600 zł (2009r.), 750 zł (2010-2012r.), 800 zł (2013 r.), 840 zł (2014 r.) oraz 875 zł (do 31.07.2015 r.). W wyniku ukończonego kursu 28.11.2009 r. wnioskodawczyni uzyskała certyfikat kompetencji zawodowych – specjalisty ds. transportu, a w marcu 2015 r. odbyła szkolenie w (...) Ośrodku Doradztwa Rolniczego we W. dotyczącym środków ochrony roślin. Zarówno ukończone studia oraz odbyte szkolenia i uzyskane certyfikaty, wiążące się z podniesieniem jej kwalifikacji zawodowych i nabyciem nowych umiejętności nie wpłynęły na podwyższenie jej wynagrodzenia zasadniczego. Tym bardziej nieuzasadnione, zarówno w ocenie organu rentowego i Sądu Apelacyjnego, było jej zatrudnienie w dniu 1.12.2015 r. na nowo utworzonym stanowisku dyrektora ds. sprzedaży i transportu za wynagrodzeniem w kwocie 7.800 zł. Sąd Apelacyjny podziela w tym względzie stanowisko organu rentowego, który wskazał, że przed zatrudnieniem P. D. w oparciu o sporną umowę o pracę, stanowisko dyrektora, ani stanowisko związane z działem sprzedaży nie było obsadzone. O braku po stronie płatnika składek potrzeby zatrudnienia P. D. na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy świadczy nie tylko fakt, że było to stanowisko nowoutworzone, a w czasie jej nieobecności od dnia 7.01.2016r. do dnia 31.03.2016r., od dnia 23.06.2016r. do dnia 1.07.2016r. w pracy spowodowanej chorobą, ani w okresie jej

urlopu bezpłatnego (od 2.07.2016r. do 31.10.2016r.) nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, ale też i to, że w czasie jej ponad 7-miesięcznej nieobecności żaden z pozostałych pracowników płatnika nie przejął jej obowiązków, co znalazłoby odzwierciedlenie w zwiększonym wynagrodzeniu zasadniczym bądź dodatkach funkcyjnych. Natomiast od dnia 1.11.2016 r. P. D. jest zatrudniona w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem w kwocie 1.900 zł. Taki poziom uposażenia – mimo zmniejszonego wymiaru czasu jej pracy – nie jest w ocenie Sądu nadal uzasadniony zarówno jej kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, czy też potrzebami ekonomicznymi płatnika składek dla wykreowania nowego stanowiska. Ponadto – co trafnie podniósł w apelacji organ rentowy – w aktach rentowych, ani w aktach sprawy brak jest jakichkolwiek dowodów, które świadczyłyby o wykonywanych przez P. D. czynnościach dyrektora. Sam zakres jej obowiązków na tym stanowisku nie jest adekwatny do poziomu jej wynagrodzenia.

Trafnie także wskazał apelujący, że za bezpodstawne należało uznać wskazane w rozważaniach założenia Sądu Okręgowego co do wysokości wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży , transportu w oparciu o raport płacowy za 2016 rok bez określenia wymagań do zatrudnienia, posiadanego stażu zawodowego dla zatrudnionych na tych stanowiskach oraz bez podania źródła publikacji takiego raportu. Rzeczywiście bez wskazania dodatkowych danych choćby także takich jakie wymienił apelujący, powoływanie się przez Sąd Okręgowy na porównania z innymi wynagrodzeniami na takich stanowiskach jakie miała P. D. było bezprzedmiotowe i nie pozwalało na kontrole prawidłowości porównań.

Brak jest jednak podstaw do przyjęcia, tak jak poczynił to organ rentowy, że ustalenie w przypadku P. D., osobie z wyższym wykształceniem, posiadającej już doświadczenie zawodowe, wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy na poziomie 1.750 zł – 1.850 zł brutto miesięcznie, a zatem za wynagrodzeniem minimalnym, jest adekwatne zarówno w stosunku do zajmowanego stanowiska, jak i powierzonych jej czynności.

W tym zakresie należało bowiem mieć na względzie całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, uwzględnić wszystkie zaistniałe fakty tj. fakt wykonywania i realizowania postanowień umowy o pracę, jakość posiadanych przez nią kwalifikacji, rodzaj dotychczas wykonywanej pracy, jak i pracy wykonywanej w oparciu o umowę o pracę zawartą z A. T. prowadzącym działalność gospodarczą (jej treścią), rodzaj powierzonych jej obowiązków, jak również wysokość wynagrodzeń uzyskiwanych przez innych pracowników, rodzaj powierzonych im prac, wymiar czasu pracy itd.

Przede wszystkim wskazać należy, że nie można stwierdzić, że wynagrodzenie minimalne w wysokości 1.850 zł, jest adekwatne dla każdej młodej osoby i winno być ono przyznawane niezależnie od posiadanych kwalifikacji, czy też z uwagi na fakt, że P. D. w tym czasie była w ciąży, a więc oczywistym było, że najbliższej perspektywie czasu skorzysta ona ze świadczeń związanych z macierzyństwem. Istota sporu w niniejszej sprawie wymagała również ustalenia, czy zawarta między stronami umowa była faktycznie wykonywana – co też prawidłowo wywiódł Sąd Okręgowy z treści zeznań płatnika składek (k. 30 i n.) oraz wyjaśnień P. D. (k. 53 i n.) – a w takiej sytuacji, czy wynagrodzenie miało charakter obiektywny, ekwiwalenty, odpowiedni i adekwatny do wykonywanej pracy, posiadanych przez wnioskodawczynię kwalifikacji oraz kondycji pracodawcy, jak też średniej wysokości wynagrodzeń u danego pracodawcy oraz realiów rynku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala na przyjęcie, że najbardziej adekwatnym, uwzględniającym wszystkie czynniki, w tym rodzaj pracy, charakter pracy, kwalifikacje P. D., jak również kondycję firmy i posiadane dotąd przez P. D. doświadczenie zawodowe, jak i uzyskiwane dotychczas wynagrodzenie (z innych tytułów zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. transportu), pozwalało na ustalenie jako najbardziej obiektywnego wynagrodzenia w wysokości 3.500 zł. brutto. czyli wynagrodzenia które jako ostatecznie otrzymywała u płatnika składek ( 875 zł na ¼ etatu = 3500 zł na pełny etat). W ocenie Sądu Apelacyjnego, zakres obowiązków właściwy dla nowo utworzonego stanowiska dyrektora ds. sprzedaży i transportu odpowiada czynnościom wykonywanym przez P. D. na poprzednim stanowisku specjalisty, a zatem wynagrodzenie adekwatne z tego tytułu winno odpowiadać dotychczas otrzymywanemu. Powyższe motywuje kwotę 3.500 zł brutto jako czterokrotność jej ostatniego wynagrodzenia uzyskiwanego na stanowisku specjalisty ds. transportu w kwocie 875 zł w wymiarze ¼ etatu.

Wynagrodzenie takie jest godziwe i sprawiedliwe, a na taką ocenę nie może mieć wpływu ani fakt, że wcześniej takiego stanowiska nie zajmowała, ani też okoliczność jedynie subiektywnego poglądu ZUS-u o nieadekwatności podjętych przez P. D. obowiązków w stosunku do zajmowanego przez nią stanowiska pracy. Fakt, że P. D. dopiero zapoznawała się z zakresem obowiązków na nowym stanowisku, a następnie, po upływie miesiąca, zaczęła korzystać z zasiłku chorobowego z przyczyn od siebie przecież niezależnych – opieki położniczej z powodu stanów związanych głównie z ciążą, nie może decydować o uznaniu w tej sytuacji jako jedynie słusznego wynagrodzenia na poziomie minimalnym. Nie bez znaczenia jest przecież, że każdy pracownik, podejmujący nową pracę (nowy rodzaj pracy) w początkowym okresie zatrudnienia większą część pracy przeznaczają na zapoznanie się z kwestiami ogólnymi związanymi z obowiązkami, a okoliczność ta nie uzasadnia przyznawania przez pracodawcę wynagrodzenia na minimalnym poziomie bez uwzględnienia wykształcenia pracownika, jego kwalifikacji i realiów wynagradzania funkcjonujących na danym rynku pracy. Dodatkowo właściwość takiego ustalenia podbudowuje dobra sytuacja finansowa firmy A. T..

Nikt nie zarzuca też niegodziwości celu czy sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, jeśli chodzi o fakt zatrudnienia P. D., będącej w ciąży, w oparciu o umowę o pracę na warunkach korzystniejszych, od przeciętnych. Sąd Najwyższy wielokrotnie to wyjaśniał, podkreślając nawet, że dążenie przez kobiety w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być głównym motywem nawiązania stosunku pracy zamiast wykonywania zatrudnienia na innych podstawach prawnych, nawet gdyby cel umowy o pracę dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok z 25 stycznia 2005 r., I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, niepublikowany). Oznacza to, iż stronom umowy o pracę, której postanowienia ustalają warunki płacowe korzystniejsze niż przeciętne w tego rodzaju umowach, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Istotne jest tylko, aby praca była wykonywana.

Jednakże alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w punkcie I zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. D. jako pracownika płatnika składek A. T., od dnia 1.12.2015 r. wynosi 3.500 zł. miesięcznie. Dalej idąca apelację, jako nieuzasadnioną, Sąd Apelacyjny oddalił w punkcie II wyroku.

Koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami Sąd, na zasadzie art. 100 k.p.c., wzajemnie zniósł, albowiem wnioskodawczyni utrzymała się ze swoim roszczeniem przeciw organowi rentowemu niemal w 50%, co oznacza, że pozwany utrzymał się w podo

bnym zakresie co do swojej obrony przed roszczeniem wnioskodawczyni.

SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Robert Kuczyński SSO del. Andrzej Jabłoński

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

R.S.