

Sygn. akt III A Ua 1031/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)

Sędziowie: SSA Ireneusz Lejczak

SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko

Protokolant: Marcin Guzik

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy K. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

przy udziale Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w Ł.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji K. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 kwietnia 2018 r. sygn. akt VIII U 1285/17

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 24 kwietnia 2018 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie K. K. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z 14 sierpnia 2017 r. oraz zasądził od wnioskodawczyni na rzecz organu rentowego 180,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

Przedsiębiorstwo (...) sp. z o. o. zostało zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...) w dniu 19 grudnia 2008 r. Jest to firma rodzinna, której przedmiotem działalności jest sprzedaż hurtowa i detaliczna paliw (na 6 stacjach) i produktów pochodnych. Płatnik składek zatrudniał 8-10 osób. Jedynym wspólnikiem i prezesem Spółki od 1 sierpnia 2017 r. jest K. K. (2) - teść wnioskodawczyni K. K. (1), poprzednio od 2009 r. dyrektor operacyjny w spółce. Wcześniej prezesem była J. K. - żona K. K. (2), później dyrektor finansowy Spółki.

Wcześniej spółka była dochodowa, jednak z uwagi na zmianę sytuacji podatkowej na rynku paliw, obecnie posiada znaczne zaległości podatkowe. Na koniec 2016 r. Spółka otrzymała decyzje Urzędu Skarbowego i aktualnie toczą się

postępowania w Sądzie Administracyjnym. Z uwagi na decyzje dotyczące okresu 5 lat wstecz bilans Spółki zamknął się stratą ok. 5 milionów zł.

Ubezpieczona i płatnik składek podpisali umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2016 r. Zgodnie z postanowieniami tej umowy ubezpieczona zobowiązała się do wykonywania pracy na stanowisku kierownika stacji paliw w M. w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem określonym na kwotę 3.493,21 zł brutto. Od 1 października 2016 r. zmieniono stanowisko na: kierownika stacji paliw/handlowca oraz zmieniono płacę zasadniczą na 15.000,- zł brutto miesięcznie. Przełożonym wnioskodawczyni była J. K..

K. K. (1) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń przez Spółkę P.W. (...) Sp. z o.o. jako pracownik od 1 sierpnia 2016 r., z wynagrodzeniem w wysokości 3.493,21 zł. na pełen etat. Płatnik składek od listopada 2016 r. wykazywał podstawę wymiaru składek w wysokości 15.000,- zł. Do obowiązków ubezpieczonej należał nadzór nad pozostałymi pracownikami, nabór pracowników, dbanie o czystość i estetykę obiektu stacji paliw, dbanie o sprawność techniczną urządzeń na stacji, zaopatrzenie stacji.

Spółka (...) podpisała umowę ze Spółką (...) w 2015 r., a współpraca na pewno była już od początku 2016 r. Wnioskodawczyni dostarczyła zwolnienie lekarskie od 23 lutego 2016 r. z powodu niezdolności do pracy w związku z ciążą. Zatrudniony pod nieobecność wnioskodawczyni P. G. otrzymuje wynagrodzenie ok. 5.000,- zł.

Od 1 października 2016 r., zgodnie z porozumieniami zmieniającymi z 30 września 2016 r., zostały zmienione również warunki wynagrodzenia K. K. (2) na stanowisku dyrektora transportu - nowe wynagrodzenie określono na 35.000,00 zł i J. K. na stanowisku prezesa zarządu - na 40.000,- zł.

Podstawa wymiaru składek K. K. (2) w styczniu 2015 r. wynosiła 1.680,- zł, od lutego 2015 r. do stycznia 2016 r. - 1.750,- zł, od lutego 2016 r. do października 2016 r. - 1.850,- zł, od października 2016 r. do marca 2017 r. - 35.000,- zł.

Podstawa wymiaru składek J. K. w styczniu 2015 r. wynosiła 1.680,- zł, od lutego 2015 r. do stycznia 2016 r. - 1.750,- zł, od lutego 2016 r. do października 2016 r. - 1.850,- zł, od października 2016 r. do marca 2017 r. - 40.000,- zł.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie wnioskodawczyni nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd ten, przytaczając treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a także art. 78 § 1 k.p., art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych art. 81 ust. 6 stwierdził, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy istniały podstawy do zmiany od 1 października 2016 r. warunków umowy o pracę wnioskodawczyni K. K. (1) zarówno w zakresie powierzonych obowiązków, jak i wysokości wynagrodzenia z kwoty 3.493,21 zł na kwotę 15.000,- zł, a ponadto czy w danej sytuacji określone i realizowane wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy nie znajduje się ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie.

Jak wskazał Sąd oczywistym jest, że organ rentowy, czuwający nad prawidłowością wydawanych środków (w interesie osób ubezpieczonych), ma prawo do oceny, czy w konkretnym wypadku zachowanie płatników i ubezpieczonych nie zmierza do obejścia prawa w celu uzyskania zawyżonych świadczeń.

Sądu pierwszej instancji, opisując okoliczności sprawy, w jakich doszło do zmiany warunków dotychczasowej umowy o pracę wnioskodawczyni w zakresie stanowiska, gdzie oprócz stanowiska kierownika stacji paliw dodano stanowiska handlowca, oraz wynagrodzenia, które zmieniono na 15.000,- zł brutto miesięcznie uznał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że nie było uzasadnionych podstaw do dokonania takich zmian, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia. Podnoszone zaś w trakcie postępowania okoliczności nie zostały obiektywnie wykazane. W szczególności Sąd nie zgodził się, że takie zmiany były uzasadnione wobec zamiaru przejścia wnioskodawczyni do innej firmy, czy też znacznego obciążenia wnioskodawczyni jako kierownika stacji paliw spowodowanego współpracą z firmą (...), która została zapoczątkowana w 2015 r. Równocześnie Sąd ten stwierdził, że nie zostało też wykazane, aby powierzenie wnioskodawczyni funkcji handlowca i zwiększony ewentualny zakres obowiązków miał szczególne uzasadnienie organizacyjne oraz uzasadniał taki wzrost wynagrodzenia w

sytuacji, gdy osoba zajmująca się zaopatrzeniem wielu stacji uzyskiwała niższe wynagrodzenie niż zaproponowano wnioskodawczyni. W ocenie Sądu Okręgowego, nie zostało również wykazane, aby wnioskodawczyni - jako kierownik stacji czy handlowiec - negocjowała bądź wynegocjowała jakieś znaczne kontrakty z kontrahentami, jak również nie został przedstawiony żaden dowód na prowadzenie przez wnioskodawczynię rozmów. A nawet przyjmując, że wnioskodawczyni wykonywała obowiązki handlowca, to zawarte w porozumieniu wynagrodzenie w sposób istotny przewyższało wynagrodzenia innych osób zatrudnionych na takim stanowisku.

W konsekwencji Sąd przyjął, że u płatnika składek od października 2016 r. były podejmowane decyzje co do wzrostu wynagrodzeń osób związanych z rodziną udziałowców spółki, bowiem od ww. miesiąca wzrosło wynagrodzenie K. K. (1) z kwoty 3.493,21 zł brutto na 15.000,- zł brutto, wynagrodzenie prezesa J. K. z 1.850,00 zł do 35.000,00 zł brutto i wynagrodzenie dyrektora K. K. (2) z 1.850,- zł do 40.000,- zł. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie może znaleźć uzasadnienia tłumaczenie ówczesnego prezesa J. K., że ustalone zarobki stanowiły wyrównanie za okres wcześniejszy. Jak bowiem wynika z treści art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Nie stanowi zatem swoistego wyrównania czy rekompensaty. Ponadto Sąd wskazał, że zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Dlatego, biorąc pod uwagę powołane wyżej przepisy i przeprowadzone rozważania Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania zasadności argumentów wnioskodawczyni.

Sąd zaznaczył, że faktem jest, że art. 13 k.p. daje pracownikowi prawo do wynagrodzenia godziwego, ale wynagrodzenie za pracę ustalone porozumieniem zmieniającym nie koresponduje z postulatami określonymi w art. 13 k.p. i art. 78 k.p. Pozostaje zatem w konflikcie z zasadami współzycia społecznego, w granicach wyznaczonych treścią art. 5 k.c. i art. 8 k.p., bądź też w granicach tych przepisów w związku z treścią art. 83 § 1 k.c.

Dlatego, mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł o oddaleniu odwołania, natomiast orzeczenie o kosztach procesu Sąd wydał na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, mając na uwadze, że żadna ze stron nie określiła wps.

Apelację od tego wyroku wywiodła wnioskodawczyni, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania, których uchybienie miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozpatrzenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i nieprawidłowe zastosowanie kryteriów oceny wiarygodności i mocy materiału dowodowego, a tym samym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wskutek:

a. dokonania sprzecznych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że wnioskodawczyni nie wykazała, aby powierzenie jej funkcji handlowca i zwiększony ewentualny zakres obowiązków miał szczególne uzasadnienie organizacyjne oraz uzasadniał taki wzrost wynagrodzenia, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym w szczególności zeznania prezesa zarządu zainteresowanej - K. K. (2), wskazuje, że ustalone wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy i kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia zawodowego;

b. dokonania sprzecznych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału i przyjęcie, że zamiar przejścia wnioskodawczyni do innej firmy nie został wykazany żadnym obiektywnym dowodem, podczas gdy w stanie faktycznym niniejszej sprawy oferta pracy w innej firmie została złożona wnioskodawczyni w sposób nieformalny, a zeznania świadków zarówno J. K., jak i K. K. (2) jednoznacznie potwierdzają te okoliczności i są obiektywnymi środkami dowodowymi chęci przejścia wnioskodawczyni do innej firmy;

c. dokonania sprzecznych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcia istotnych okoliczności dowodu z przesłuchania podnoszonych przez aktualnego, jak i wcześniejszego prezesa spółki, które jednoznacznie wskazują, że wzrost wynagrodzenia wnioskodawczyni jako kierownika stacji paliw, spowodowanego współpracą z firmą (...), był związany ze zwiększonym zakresem obowiązków wnioskodawczyni, co przełożyło się na wzrost wynagrodzenia;

2. art. 328 § 2 k.p.c., poprzez wadliwe uzasadnienie wyroku i sprzeczne przyjęcie, że wynagrodzenie za pracę ustalone porozumieniem zmieniającym pozostaje w konflikcie z zasadami współzycia społecznego nie wskazując przy tym, o które zasady chodzi;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a i c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez zakwestionowanie zmiany dotychczasowych warunków umowy w zakresie przekształcenia stanowiska i wynagrodzenia w wysokości 15.000 zł tytułem umowy o pracę oraz błędne przyjęcie, że nie było uzasadnionych podstaw do dokonania takich zmian, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia;

2. art. 83 ust. 1 i 2 w zw. z art. 68 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez wadliwe ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe z tytułu zawartej umowy o pracę z 1 sierpnia 2016 r. wraz z porozumieniem z 30 września 2016 r. zmieniającego warunki pracy i płacy z zainteresowaną, podczas gdy faktyczna i prawdziwa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartej umowy o pracę z zainteresowaną składek wynosiła 15.000,- zł brutto miesięcznie;

3. art. 18 oraz art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, poprzez jego wadliwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie za pracę i podstawa wymiaru składek stanowi w przypadku ubezpieczonej 3.493,21 zł brutto, podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu prowadzi do wniosku, że wynagrodzenie za pracę i podstawa wymiaru składek stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, który w przypadku wnioskodawczyni faktycznie wynosił 15.000,- zł brutto.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm prawem przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, wobec czego Sąd Apelacyjny w pełni je podziela i przyjmuje za własne. Apelująca nie postawiła takich zarzutów, które pozwalałyby na podważenie poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych oraz dokonanej przez ten Sąd oceny prawnej zgromadzonych dowodów. Sąd pierwszej instancji, właściwie koncentrując materiał dowodowy, dokonał jego wszechstronnej oceny, a więc polegającej na rzetelnej, bezstronnej ocenie wyników postępowania i ich prawidłowej interpretacji, przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Dokonując tej oceny Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granicy swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, Legalis nr 81616). Nadto do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości)

poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, Lex nr 40424). W ocenie Sądu Apelacyjnego, wnioskodawczyni nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów. Sąd Okręgowy jasno i logicznie uzasadnił swoje stanowisko, że ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie było wygórowane w okolicznościach sprawy. Podnoszona w uzasadnieniu tego zarzutu argumentacja przedstawia własną ocenę kwalifikacji i znaczenia pracy ubezpieczonej dla płatnika. Sąd Okręgowy na podstawie tych samych dowodów doszedł do odmiennego stanowiska, a Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji. Nie jest również trafny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., gdyż z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika tok rozumowania sądu, co umożliwia kontrolę wydanego rozstrzygnięcia. Na akceptację zasługują również wywody prawne Sądu pierwszej instancji oraz dokonana przez ten Sąd interpretacja przepisów mających zastosowanie w sprawie. W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że Sąd ten jedynie nieopatrznie przytoczył przepis art. 83 § 1 k.c., który w sprawie nie ma zastosowania, jednak z wywodów tego Sądu wynika wprost, że rozstrzygnięcie oparto na art. 58 § 2 k.c.

Spór w sprawie dotyczył kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. K. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. od 1 października 2016 r., tj. od dnia, kiedy nastąpiła zmiana w zakresie dotychczasowych warunków pracy i płacy, ustalonych w umowie o pracę z 1 sierpnia 2016 r. W pierwszej kolejności należy wskazać, że utrwalone jest już stanowisko, zgodnie z którym, w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t.: Dz.U.2017.1778 ze zm.) zakład ubezpieczeń społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, Lex nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, Lex nr 182776; wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r., III UK 7/09, Lex nr 509047).

Zgodnie bowiem z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W myśl art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 9 sierpnia 2005 r., sygn. akt III UK 89/05 (Lex nr 182780), zgodnie z którym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji uznał, że ustalone w porozumieniu z 30 września 2016 r., zmieniającym umowę o pracę wnioskodawczyni, wynagrodzenie w kwocie 15.000,- zł jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. Ze stanowiskiem tym należy się zgodzić.

Uzasadniają to bowiem okoliczności rozpoznawanej sprawy, które rysują się następująco: K. K. (1), była zatrudniona w (...) sp. z o.o. od 1 września 2014 r. do 31 lipca 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony jako kierownik stacji paliw/sprzedawca za wynagrodzeniem 2.488,42 zł. Następnie od 1 sierpnia 2016 r. została zatrudniona przez (...) sp. z o.o. - płatnika składek w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na stanowisku kierownika stacji paliw z wynagrodzeniem ustalonym na kwotę 3.493,21 zł. Warunki te uległy zmianie na skutek porozumienia podpisanego przez wnioskodawczynię z płatnikiem składek w dniu 30 września 2016 r. Zgodnie z nowymi postanowieniami K. K. (1) od 1 października 2016 r. miała pracować za wynagrodzeniem w wysokości 15.000,- zł brutto miesięcznie jako kierownik stacji paliw/handlowiec. Z dokumentów przedłożonych do sprawy wynika, że zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności wnioskodawczyni jako pracownika był w obu przypadkach co do zasady identyczny i powielał treść przepisów kodeksu pracy. Różnica polegała na tym, że do zakresu czynności

pracownika datowanego na 30 września 2016 r., a zatem na dzień podpisania ocenianego porozumienia dodano załącznik, w którym osobno wymieniono obowiązki należące do kierownika stacji M., zaopatrzeniowca i handlowca. Skoro natomiast w ramach ww. porozumienia do stanowiska kierownika stacji dodano stanowisko handlowca, to analiza tego dokumentu wskazuje, że obowiązki wnioskodawczynie miały się poszerzyć o szeroko rozumiane kontakty z kontrahentami.

Według świadków - udziałowca ww. spółki i aktualnego prezesa jej zarządu K. K. (2), jego żony - J. K., pełniącej poprzednio funkcję prezesa zarządu spółki, podwyższenie wynagrodzenia wnioskodawczynie było uzasadnione znacznym zwiększeniem jej obowiązków, dyspozycyjnością, a także, co wynika z relacji samej wnioskodawczynie, podyktowane było chęcią „zatrzymania” jej jako dobrego pracownika w spółce, w związku z ofertą pracy przedstawioną wnioskodawczynie przez inną firmę. Świadkowie ci powoływali się także na fakt skomplikowanej i wymagającej czasowo współpracy z firmą (...).

Analizując ww. okoliczności słusznie przyjął Sąd Okręgowy, że wnioskodawczynie nie wykazała realnych motywów tak znacznego podwyższenia jej wynagrodzenia. Jakkolwiek faktycznie z porozumienia wynika, że formalnie zwiększył się zakres jej obowiązków, tak samo w sobie poszerzenie czynności pracowniczych o kontakty z kontrahentami, bez wykazania, że w spornym okresie w ogóle do nich dochodziło, nie może być podstawą do uznania tak wysokiego wynagrodzenia jako odpowiadającego wykonanej i powierzonej pracy. Brak jest jakichkolwiek dowodów pozwalających na przyjęcie, że przyznanie K. K. (1) tak wysokiego wynagrodzenia było podyktowane, jak to próbuje wykazać skarżąca, potrzebami pracodawcy, rozwijającym swoją działalność i w konsekwencji zwiększeniem jej dyspozycyjności. Po pierwsze współpraca z firmą (...) rozpoczęła się już na początku 2016 r., więc już samo zatrudnienie wnioskodawczynie nastąpiło po najbardziej newralgicznym, dla ustalenia zasad tej współpracy, momencie, a po drugie, jeśli nawet współpraca ta nadal była tak wymagająca, jak to opisują świadkowie, to powinno to wpłynąć na przyznanie wnioskodawczynie wysokiego wynagrodzenia już w momencie podpisania umowy o pracę z 1 sierpnia 2016 r. Ponadto wnioskodawczynie nie wykazała sfinalizowania przez nią jakiegokolwiek istotnego strategicznie dla firmy zadania, adekwatnego do jej wygórowanego wynagrodzenia.

Dalej należy wskazać, że brak jest również dowodów na to, że faktycznie wnioskodawczynie zostało zaoferowane dużo lepsze stanowisko pracy, co miało skłonić jej pracodawcę do podwyższenia wynagrodzenia. Istotne jest także, że żaden z kierowników stacji czy handlowców, zatrudniony u płatnika składek, nie otrzymywał tak wysokiego wynagrodzenia zarówno przed zatrudnieniem wnioskodawczynie, jak i podczas jej nieobecności. Nie można również pominąć tego, że ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia dla K. K. (1) praktycznie zbiegło się w czasie ze znacznym podwyższeniem wysokości wynagrodzenia jej teścia oraz teściowej – J. i J. K., a także, po niedługim czasie, z zaprzestaniem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przez płatnika składek.

Te ustalenia stanowią podstawę do sformułowania wniosku, że ustalone w porozumieniu z 30 września 2016 r. wynagrodzenie w wysokości 15.000,- zł było wygórowane, nieekwiwalentne i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Apelująca podważa te ustalenia i przedstawia w apelacji własny stan faktyczny. Tymczasem Sąd Okręgowy trafnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, z materiału tego wywiódł logiczne wnioski, które należycie i wyczerpująco uzasadnił. W związku z powyższym nie można czynić Sądowi pierwszej instancji zarzutu, że za prawidłowe uznał stanowisko organu rentowego, że podstawę wymiaru składki powinno stanowić wynagrodzenie określone w umowie o pracę z 1 sierpnia 2016 r. Ustalenie wynagrodzenia w nieekwiwalentnej wysokości narusza zasady współzycia społecznego, bowiem polega na świadomym zamiarze osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Ekwiwalentność tę należy rozważać z uwzględnieniem treści art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.). Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Warto w tym miejscu powołać fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r. w sprawie I PKN 563/00 (Lex nr 49325). Orzeczenie to dotyczyło co prawda pracowników sektora publicznego zajmujących kierownicze stanowiska w spółkach Skarbu Państwa, jednak część rozważań Sądu Najwyższego ma charakter uniwersalny i może być pomocna przy ocenie ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę także innych pracowników. Sąd Najwyższy wskazał, że chociaż ujęcie treści art. 13 k.p. w jego zdaniu 1 w kategorii „prawa” (do godziwego wynagrodzenia), a następnie - w zdaniu 2 - przykładowa jego konkretyzacja jako prawa do przynajmniej najniższego wynagrodzenia wskazuje, że „niegodziwa” będzie przede wszystkim płaca rażąco za niska, to nie wynika stąd, iżby znamię „niegodziwości” nie mogło dotknąć również płacy rażąco za wysokiej.

Zatem, w ocenie Sądu Apelacyjnego, można uznać, że stwierdzenie niegodziwości rażąco niskiego wynagrodzenia podyktowane jest koniecznością ochrony pracownika, natomiast przyjęcie, że dane wynagrodzenie jest rażąco wygórowane i jako takie niegodziwe, uzasadnione jest ze względu na interes publiczny.

Aspekt ochrony tego ostatniego został z kolei wyraźnie uwypuklony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., w sprawie II UZP 2/05. Jak wskazał Sąd Najwyższy, należy pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona 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 ochrony 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. 353¹ 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.

Powyższy aspekt, stanowiący istotę rozstrzygnięcia, apelująca pominęła.

Podsumowując trzeba wskazać, że wszystkie ujawnione w sprawie okoliczności wskazują na nieracjonalne działanie pracodawcy w zakresie ustalenia wynagrodzenia za pracę wnioskodawczyni, a takie postępowanie w konsekwencji obciążało Fundusz Ubezpieczeń Społecznych i to jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w szczególności z zasadą solidarności ubezpieczonych. Odwołująca nie wykazała w postępowaniu okoliczności uzasadniających przyznanie wynagrodzenia w wysokości 15.000,- zł za swoją pracę i z tego powodu przegrała proces.

Wynagrodzenie w ww. wysokości jest nieważne z mocy art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i nie może stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na podstawie art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 4 pkt 9 ustawy systemowej.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację wnioskodawczyni jako bezzasadną.

SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Ireneusz Lejczak