

Sygn. akt III AUa 161/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górską
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka
	SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk

Protokolant : St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018 r. w Szczecinie

sprawy S. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie wyższej podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2016 r. sygn. akt VI U 371/16

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,

2. zasądza od ubezpieczonej S. B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 600 złotych (sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego za obie instancje.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Beata Górską SSA Barbara Białecka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 161/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. decyzją z dnia 12.04.2016 roku stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne S. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wynosi kwotę minimalnego wynagrodzenia.

Ubezpieczona S. B. złożyła odwołanie od ww. decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wynosi 4000,00 zł oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. nie zajęła stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2016 roku Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 12 kwietnia 2016 roku numer (...) w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe S. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. od 10 grudnia 2015 roku wynosi 4.000 zł oraz zasądził od pozwanego na rzecz ubezpieczonej 360 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona S. B. posiada wykształcenie wyższe. Dnia 25.02.2012 roku uzyskała tytuł zawodowy licencjata, na kierunku zarządzanie lotnictwem. Po ukończeniu studiów pracowała na lotnisku. Była koordynatorem lotów. Zajmowała się zamawianiem lotów, cateringiem, wystawianiem faktur. Zarabiała minimum 2000 zł. Wykonywała również prace dorywcze w restauracjach związane z obsługą klientów. Kontynuuje kształcenie na studiach magisterskich. Z uwagi na zajście w ciążę zrezygnowała z pracy na lotnisku. Odpowiedziała na ogłoszenie o pracę (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G., zajmującą się m.in. rekrutacją opiekunów osób starszych do pracy Niemczech. Spółka nawiązała z ubezpieczoną stosunek pracy. Ubezpieczona zobowiązała się świadczyć pracę, jako pracownik administracyjny, w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 4000,00 zł. S. B. została przeszkolona z zakresu bhp, uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do prac biurowej. Na ustalenie wysokości wynagrodzenia miały wpływ kontakty, jakie ubezpieczona posiadała w Niemczech, z osobą, która działa na rynku opieki nad osobami starszymi. Ubezpieczona wykonywała pracę w siedzibie spółki od dnia 10.12.2015 roku. Ubezpieczona przeprowadzała telefonicznie rozmowy rekrutacyjne, organizowała transport opiekunek, zajmowała się pocztą, sporządzała listy płac, umowy zlecenia, wysyłała emaile. Ubezpieczona od 16.01.2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Na koniec grudnia 2015 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. uzyskała zysk w wysokości 113.089,67 zł.

Sąd Okręgowy odniósł powyższe ustalenia do treści przepisów z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust.1, art. 20, art. 41 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2016 poz. 887) w związku z przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2015 poz. 2236), w szczególności jego § 1, a także do art. 58 k.c. i na tej podstawie zważył, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji zważył, że przedmiotem kontroli w niniejszym postępowaniu była decyzja z dnia 12.04.2016 roku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. ustalająca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne S. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na kwotę minimalnego wynagrodzenia w 2015 roku 1750,00, a w 2016 roku 1850,00 zł.

Bezspornym był fakt świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika. Spór koncentrował się wyłącznie na ustaleniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Ubezpieczona wskazywała, że podstawa ta wynosi, zgodnie z umową o pracę 4000,00 zł. Natomiast organ rentowy podnosił, że ustalona w umowie o pracę podstawa wymiaru składek była zawyżona, a jej ustalenie na tym poziomie zmierzało do obejścia prawa poprzez uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z poglądem przyjmowanym powszechnie w orzecznictwie ustalając właściwą podstawę wymiaru składki ubezpieczonego pracownika należy mieć na uwadze, że stanowi ją wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.02.2006 r., sygn. akt III UK 156/05, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r., sygn. akt II UZP 2/05, wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1996 r., sygn. akt U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 r., sygn. akt I PKN 465/99).

Sąd I instancji wywiódł, że w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania kluczowe znaczenie miało ustalenie, czy wynagrodzenie ubezpieczonej miało na celu zapłatę za pracę przez nią wykonywaną, czy też uzyskanie nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym, zadaniem Sądu, było poczynienie na podstawie zaoferowanego przez strony materiału dowodowego tego rodzaju ustaleń, w których szczególne znaczenie miał rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy oraz wymagane kwalifikacje, a także kondycja finansowa firmy płatnika składek.

Sąd Okręgowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, iż w niniejszej sprawie wskazana przez płatnika podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia S. B. jest odpowiednia, a jej ustalenie na poziomie 4000,00 zł nie zmierzało do obejścia prawa poprzez uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W celu ustalenia powyższych okoliczności sąd I instancji dopuścił dowód z akt pozwanego (zawierających dokumentację osobową ubezpieczonej i wyjaśnienia płatnika składek z dnia 09.03.2016 roku), zeznań świadków E. M. i E. P. oraz przesłuchania ubezpieczonej. Sąd ten uznał, że zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że ubezpieczona pozostawała zatrudniona u płatnika składek od 10.12.2015 jako pracownik administracyjny za wynagrodzeniem w kwocie 4000,00 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalone przez strony wynagrodzenie było wynagrodzeniem adekwatnym do wykształcenia ubezpieczonej, jej doświadczenia zawodowego oraz zakresu obowiązków. Sąd zwrócił uwagę na okoliczność, że ubezpieczona ma wykształcenie wyższe w kierunku zarządzania. Jest to wykształcenie odpowiednie do zajmowanego przez nią stanowiska. Ponadto zdobyła doświadczenie zawodowe w kierunku zarządzania i organizacji. Praca jaką wykonywała na rzecz płatnika składek wiązała się z koniecznością posiadania umiejętności prowadzenia rozmów z pracownikami, klientami oraz utrzymywania dobrych relacji interpersonalnych. Ubezpieczona zajmowała się prowadzeniem biura spółki samodzielnie. Okoliczności powyższe zostały potwierdzone przez płatnika składek w oświadczeniu z dnia 09.03.2016 roku. Nie bez znaczenia jest okoliczność, że obok powyższych zadań na wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej miały wpływ jej kontakty z E. P., która w Niemczech działa również w branży opieki na osobami starszymi i ubezpieczona odbyła z nią rozmowę na temat pomocy w nawiązaniu współpracy ze spółką (...). Świadek E. P. potwierdziła powyższą okoliczność w zeznaniach. Sąd Okręgowy nie znalazł okoliczności, które by jej wiarygodność podważały.

W ocenie sądu I instancji ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na minimalnym poziomie nie jest słuszne, już choćby z tego względu, że ma wykształcenie wyższe i doświadczenie zawodowe w kierunku zarządzania, a nie prostych fizycznych prac. Pozwany nie wykazał w niniejszym postępowaniu, że strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 4000,00 zł jedynie dla uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wątpliwości, jakie organ wywodzi z okoliczności sprawy nie stanowią dowodu w sprawie.

Dalej sąd I instancji podał, że zgodnie z jednomyślnym orzecznictwem Sądu Najwyższego chęć uzyskania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym jest zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Dlatego nie można przyjąć, że jeżeli stronom umowy o pracę przyświeca taki właśnie cel, to czynność prawna jest nieważna z mocy art. 58 § 1 lub 2 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć

uzyskania środków utrzymania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366, z 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, nie publikowany).

Mając na uwadze, że wiarygodność dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach ubezpieczeniowych nie była kwestionowana w trakcie postępowania przez żadną ze stron, również Sąd Okręgowy uznał je za miarodajne dla dokonania ustaleń w niniejszej sprawie. Sąd dał wiarę również zeznaniom świadków i przesłuchaniu ubezpieczonej jako spójnym, logicznym i znajdującym potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach. Organ rentowy w żaden sposób nie kwestionował powyższych dowodów.

Sąd I instancji oddalił wniosek dowodowy pozwanego o zobowiązanie płatnika do złożenia zeznania podatkowego. W aktach pozwanego znajduje się rachunek zysków i strat płatnika na koniec grudnia 2015 roku. W ocenie sądu, ten dowód jest wystarczający do oceny kondycji finansowej spółki w dacie zatrudnienia ubezpieczonej. Wniosek pozwanego zmierzał do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania, bowiem pozwany rachunku zysków i strat płatnika nie kwestionował.

W oparciu o powyższe, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie płatnika i zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G., w ten sposób, że stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne S. B. podlegającej ubezpieczeniom emerytalnym, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wynosi 4000,00 zł.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, wobec całkowitej wygranej sporu przez ubezpieczoną. Sąd ten uwzględnił wniosek jej pełnomocnika i przyznał płatnikowi zwrot kosztów procesu, obejmujący koszt zastępstwa procesowego pełnomocnika będącego adwokatem. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o stawkę przewidzianą w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz. 1800) – omyłkowo Sąd Okręgowy podał jako podstawę prawną rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz. 1804).

Wyrok w całości zaskarżył organ rentowy. Wyrokowi zarzucił:

- sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że nie jest słuszne ustalenie ubezpieczonej przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe Ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u Płatnika od 10 grudnia 2015 r. wynosi 4 000 zł. ,

-naruszenie art.233 §1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż wskazana przez płatnika podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej jest odpowiednia.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania ubezpieczonej od decyzji organu rentowego, zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, a ewentualnie o uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Argumentując apelujący podał, że do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało odbieranie telefonów, wysyłanie korespondencji, kontrola poczty elektronicznej, sporządzanie list płac umów zleceń, rozmowy z potencjalnymi opiekunkami, wypełnianie kwestionariuszy osobowych, zamawianie transportu dla opiekunek. Zdaniem organu

rentowego nie są to czynności, za wykonywanie których uzasadnione było ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 4 000 zł. Ponadto w momencie zawierania umowy, ubezpieczona była w ciąży, o czym też poinformowała płatnika (Prezesa Zarządu Spółki), co w nieodległej przyszłości miało spowodować przejęcie wypłaty świadczeń dla ubezpieczonej przez organ rentowy. Na zastępstwo za ubezpieczoną płatnik nie zatrudnił innego pracownika. Jeśli do tego dodać, że Ubezpieczona faktycznie była zatrudniona - wykonywała pracę od 10 grudnia 2015 r. do 15 stycznia 2016 r. (z przerwą od 23 grudnia 2015 r. do co najmniej 6 stycznia 2016 r.), to w świetle całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, uzasadnione było stanowisko organu rentowego co do tego, że ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek w kwocie 4 000 zł. w celu uzyskania praw do świadczeń w postaci zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie i utrzymanie w mocy zaskarżonego wyroku oraz o zasądzenie na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd Okręgowy prawidłowo, Sąd apelacyjny zasadniczo podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania.

Sąd odwoławczy podkreśla, że podziela stanowisko, iż dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracownikom ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jednak celem takiego działania nie może być stworzenie pozornych, jakkolwiek formalno prawnych podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku, gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony, zapewnionej pracownikom ubezpieczeniem społecznym, jest uzasadnione jedynie z osobistego, a nie społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych, tworzony przez większość społeczeństwa. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, to jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Oczywiście jest przy tym stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, że wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kompetencja taka wynika z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej. Stanowisko organu rentowego podlega oczywiście kontroli sądowej.

Podkreślić należy, że organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie. Spornym pozostawało jedynie, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że S. B. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 4000 zł brutto, czy też chciał tego organ rentowy, podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Organ rentowy zarzucając naruszenie między innymi zasad współżycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu, naruszenie zasady równego traktowania ubezpieczonych, powinien przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych wskazać na okoliczności i fakty znajdujące

oparcie w materiale dowodowym, z których wynikałyby twierdzenia zgodne z jego stanowiskiem, a więc że zgłoszenie ubezpieczonej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek z podstawą wymiaru składek 4000 zł brutto, miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy, w ocenie Sądu Odwoławczego, sprostował temu obowiązkowi. Naprowadził szereg okoliczności, które wykazały, że umówione wynagrodzenie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek.

Należy jednocześnie zaznaczyć, że nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 9 maja 2014 r., III AUa 2111/13, Lex nr 1474057). Należy jednak 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 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. 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 swobody woli stron wyrażonej w 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. Nadto podkreślić trzeba, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Ubezpieczona pracę rozpoczęła w dniu 10 grudnia 2015 r., natomiast od dnia 16 stycznia 2016 r. skorzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Nie było kwestionowane, że praca przez S. B. rzeczywiście była świadczona. Wątpliwym jednak było określenie wynagrodzenia za pracę na kwotę 4000 zł brutto. Tak określona wysokość wynagrodzenia miała na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia.

Sąd Apelacyjny zaznacza jednak, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to nie może być to uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jest to rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego za słuszny należało uznać zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez S. B. do zajmowanego przez nią stanowiska i zakresu powierzonych jej czynności. Organ rentowy trafnie wskazał, że brak było podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w umowie z 10 grudnia 2015 r. na kwotę

4000 zł brutto miesięcznie była uzasadniona. Ubezpieczona w toku postępowania sądowego przyznała, że zależało jej na znalezieniu pracy odbywającej się w komfortowych warunkach. Odnosząc się do zatrudnienia u płatnika składek wskazała, że posiada odpowiednie kwalifikacje do podjęcia tej pracy, a nadto ma kuzynkę, która działa w branży opieki nad starszymi ludźmi. Podała także, że faktycznie pracowała niecały miesiąc. Na zwolnienie lekarskie poszła, bo zaczęły się problemy w spółce, płatnik składek zaprzestał płacenia opiekunkom.

Ubezpieczona wskazała, że do jej zadań należał kontakt telefoniczny z opiekunkami, organizowanie im transportu, zajmowanie się pocztą, przeprowadzanie rekrutacji. Jednocześnie wskazała, że nie ustalała treści umów, nie wie czy ktoś został zatrudniony na jej miejsce, była jedyną osobą zatrudnioną w ramach umowy o pracę. Wszystkie decyzje konsultowała z płatnikiem składek.

Sąd Apelacyjny wskazuje przede wszystkim, że brak było w okolicznościach niniejszej sprawy podstaw do tego, by uznać umówione przez strony wynagrodzenie za odpowiadające powierzonym i wykonywanym przez ubezpieczoną czynnościom. Ubezpieczona niewątpliwie jest osoba wykształconą i potrafiła wykonywać powierzoną jej pracę, jednak wykonywane przez nią czynności nie należały do bardzo skomplikowanych. Zgodzić się należy z organem rentowym, że były to głównie czynności logistyczne, administracyjne, techniczne, które nie uzasadniały umówionego poziomu wynagrodzenia. Z zakresu obowiązków, jak i z zeznań samej ubezpieczonej wynika, że prowadziła ona rozmowy telefoniczne z opiekunkami, organizowała dla nich transport, zajmowała się pocztą, sporządzała listy płac. Z zakresu obowiązków ubezpieczonej wynika, że miała ona sporządzać umowy zlecenia, podczas gdy sama S. B. przyznała, że treści tych umów nie ustalała. Ubezpieczona składając odwołanie od wydanej przez organ rentowy decyzji wskazywała również, że między innymi posiadane umiejętności i znajomość języków obcych w pełni odpowiadały wymaganiom pracodawcy. Ubezpieczona ma kuzynkę w Niemczech i jej zatrudnienie miało sprzyjać rozwojowi powadzonej działalności poprzez płatnika składek, tymczasem sama ubezpieczona przyznała, że nie знаła języka niemieckiego. Nadto wskazać należy, że ubezpieczona rozmowy z kuzynką o ewentualnej współpracy miały miejsce dopiero w grudniu po zatrudnieniu S. B..

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Odwoławczy uznał, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie była uzasadniona zakresem obowiązków S. B.. Ubezpieczona nie była zatrudniona na stanowisku wiążącym się z dużą odpowiedzialnością. Zajmowała się rozszerzaniem i poszukiwaniem nowych kontraktów, pracowników, organizowała im pracę, a więc głównie były to czynności logistyczne. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje tego, że uzyskane wykształcenie oraz komunikatywność zdecydowanie ułatwiała podjęcie pracy na stanowisku pracownika administracyjnego, co nie zmienia jednak faktu, że czynności wykonywane przez S. B., nawet jeśli dotyczyły kontaktów z zagranicznymi kontrahentami, były w dalszym ciągu czynnościami związanymi z logistyką, były to czynności administracyjne i techniczne.

Wątpliwości Sądu Odwoławczego budzą również okoliczności zawarcia umowy o pracę. Zdecydowała się na zawarcie umowy o pracę z płatnikiem składek wiedząc, że jest w ciąży. Umowa została zawarta 10 grudnia 2015 r., natomiast już od dnia 16 stycznia 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Jak już wskazano, nie ma ku temu przeszkód, by kobieta w ciąży podjęła pracę. Zwrócić należy jednak w tym miejscu uwagę na okoliczność, że zawarciu umowy o pracę powinien towarzyszyć zamiar wykonywania pracy. Pracę taką ubezpieczona niewątpliwie świadczyła, jednakże zawierając umowę o pracę była świadoma swojego stanu zdrowia. Po jedynie miesiącu pracy ubezpieczona skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, wskazała przy tym, że poszła na zwolnienie lekarskie, bowiem w spółce zaczęły się problemy z płatnościami opiekunkom i powodowało to nerwową sytuację w pracy.

Należało zatem uznać, jak trafnie wskazywał organ rentowy, że okoliczności zajścia w ciążę i zawarcia umowy o pracę były ze sobą ściśle powiązane. Również wynagrodzenie ubezpieczonej określono na bardzo wysokim poziomie, co miało umożliwić korzystanie S. B. z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie wskazać należy, że rozpoczęcie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzedzone było jedynie bardzo krótkim okresem opłacania przez płatnika składek na obowiązkowe ubezpieczenia. W związku z czym przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionych składek pozostawał w oderwaniu od sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek.

S. B. po stosunkowo krótkim okresie czasu zaprzestała pracy w związku ze zwolnieniami lekarskimi z powodu ciąży. Na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona żadna inna osoba za podobnym wynagrodzeniem do tego osiąganego przez S. B..

Podkreślić należy, że Sąd Odwoławczy nie kwestionuje, że S. B. była kompetentnym pracownikiem i że współpraca z nią była dobrze oceniana przez pracodawcę, że wykonywała ona powierzone jej obowiązki dobrze. Te okoliczności jednak w żaden sposób nie uzasadniają wysokości umówionego wynagrodzenia. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191). Uprawnione było zatem ustalenie, że łącząca strony umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, z zasadą ekwiwalentności świadczeń. Wbrew twierdzeniom ubezpieczonej organ rentowy prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę minimalnego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

O kosztach postępowania, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy między innymi koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, w stawkach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Konsekwencją zmiany wyroku i oddalenia odwołań była konieczność zasądzenia na rzecz organu rentowego od odwołujących się kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Beata Górka SSA Barbara Białecka

- Stelmaszczuk