

Sygn.akt III AUa 924/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2014r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Bohdan Bieniek

SA Marek Szymanowski

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2014 r. w B.

sprawy z odwołania P. B.

przy udziale zainteresowanej E. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za E. K. (1)

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 kwietnia 2014 r. sygn. akt III U 928/13

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 924/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 07.11.2013r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., wskazując na art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 Ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 1442) oraz art. 58 § 2 KC, stwierdził, iż:

1. wskazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie 3.000zł (wynikająca z umowy o pracę) za okres od 06.06.2013r. pracownika E. K. (1), zatrudnionej przez P. B., pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego i jest nieważna z mocy prawa;

2. postawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. K. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 06.06.2013r. (za pełne miesiące) jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia 2013r. w wysokości 1.600zł

Z ustaleń organu rentowego wynikało, iż P. B. rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej od 01.05.2013r. Natomiast E. K. (1) została przez niego zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia

zdrowotnego z tytułu zatrudnienia, od 06.06.2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z następującymi podstawami wymiaru składek:

- za czerwiec 2013r. - 2.500zł;
- za lipiec 2013r. - 1.600zł;
- za sierpień 2013r. - 0zł;
- za wrzesień 2013r. - 0zł.

Za okres od 18.07.2013 r. do 19.08.2013 r. płatnik w dokumentach rozliczeniowych wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, wypłacone ze środków pracodawcy, zaś od 20.08.2013r. wypłatę zasiłków chorobowych przejął ZUS.

Organ rentowy uznał, iż E. K. (1) z dniem 06.06.2013 r. podjęła i świadczyła pracę do dnia zachorowania, czyli do dnia 17.07.2013 r. Zastrzeżenia zgłosił, co do podstawy wymiaru, gdyż odbiegała ona znacznie od postawy wskazanej dla (...), który zadeklarował kwotę 480 zł, a także drugiej pracownicy płatnika składek - A. B., która została zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/4 etatu) z wynagrodzeniem 400zł miesięcznie. Wynagrodzenie A. B. zostało więc ustalone proporcjonalnie do wysokości minimalnego wynagrodzenia, które w 2013r. wyniosło 1.600zł miesięcznie.

Ponadto ZUS wskazywał, iż na miejsce nieobecnej E. K. (1) nikt nie został zatrudniony, a jej czynności, jak wynika z wyjaśnień płatnika składek, zostały powierzone A. B., jednak według dokumentacji rozliczeniowej nie doszło do uzyskania przez nią zwiększonego przychodu od 18.07.2013r. Uznał więc, że wynagrodzenie ustalone dla E. K. (1) zostało ustalone w wysokości 3.000zł jedynie w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego. Dlatego organ rentowy jako podstawę wymiaru do naliczenia składek przyjął kwotę minimalnego wynagrodzenia z 2013r. czyli 1.600zł .

Odwołanie od tej decyzji złożył P. B., domagając się jej zmiany. Decyzję ocenił jako uznaniową i nie zgodził się z interpretacją przyjętą przez organ rentowy. Wskazał, iż kwota 3.000 zł jest adekwatna do sytuacji ekonomicznej panującej na rynku pracy, a E. K. (1) została zatrudniona, jako osoba z fachowym przygotowaniem. Jako kontrargument dla ustaleń ZUS wskazał, iż w II kwartale 2013r. przeciętne wynagrodzenie wynosiło 3.612,51zł. Co do podstawy wymiaru zgłoszonej przez odwołującego się jako prowadzącego działalność gospodarczą powołał się na fakt, iż przez okres 2 lat od rozpoczęcia jej prowadzenia korzysta z przywileju obniżonej podstawy wymiaru. Zaprzeczył jakoby umowa o pracę zawarta z E. K. (1) była pozorna .

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2014 r. zmienił częściowo decyzje organu rentowego. Ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. K. (1) z tytułu zatrudnienia u P. B. na podstawie umowy o pracę od 6 czerwca 2013r. za pełne miesiące w kwocie 2300 (dwa tysiące trzysta) złotych miesięcznie brutto. W pozostałym zakresie odwołanie oddalił.

Sąd pierwszej instancji wskazał na orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszczające kwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, w sytuacji gdy okoliczności sprawy przemawiają za uznaniem, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Podkreślił, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Zdaniem Sądu pierwszej instancji autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę 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. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej

nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 kp), zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 kc pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Nawiązując do orzecznictwa Sąd Okręgowy w Suwałkach zauważył, 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. Taka konstatacja prowadzi do wniosku, iż godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) - 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. 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.

Odnosząc się wprost do stanu faktycznego sprawy Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zainteresowana E. K. (2) od dnia 6 czerwca 2013r. faktycznie rozpoczęła wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku pod nazwą kierownika ds. obsługi klienta. Wykonywanie pracy nie było kwestionowane przez organ rentowy. Sąd również nie miał co do tej kwestii wątpliwości, a spór sprowadzał się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez odwołującego się dla zainteresowanej. W zakresie tej podstawy wymiaru składek Sąd Okręgowy w Suwałkach podzielił częściowo argumenty organu rentowego. Zasygnalizował, iż w wyniku działań kontrolnych naruszona zostanie zasada swobody zawierania umów, która przy kształtowaniu treści stosunku pracy ma istotne znaczenie. Sąd nie może wzbraniać pracodawcy, aby ustalał wynagrodzenie w takiej a nie innej wysokości. Musi tylko mieć na uwadze zasady współżycia społecznego, które w określonych sytuacjach ograniczają tę swobodę umów. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco nie przenosiła ekwiwalenty jej wkład pracy, a składka w rezultacie nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedności przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych. Uwzględniając tą okoliczność - zdaniem Sądu pierwszej instancji - trudno zgodzić się z wyjaśnieniami odwołującego, iż jako osoba rozpoczynająca prowadzenie działalności gospodarczej właściwie - jak wyjaśnił - bez żadnego głębszego zastanowienia zaproponował nowej pracownicy kwotę 3.000zł tytułem wynagrodzenia. W tym zakresie wskazywał na kwerendę dokonaną za pośrednictwem Internetu, gdzie szukał informacji na temat wysokości zarobków kierowników działów obsługi klienta. Takie wyjaśnienia nie są jednak w tej

kwestii wiarygodne, gdyż przede wszystkim odwołujący się musiał wcześniej dokonać kalkulacji, czy będzie go stać na takie koszty na początku działalności. Sąd nie miał dowodów na okoliczność wcześniejszej znajomości zainteresowanej i odwołującego się, czy to z uwagi na koligacje rodzinne czy zwykłą znajomość, jednak nie można uznać za wiarygodne, iż naturalnym jest, aby nowy pracownik tak od razu otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3.000zł. Odwołujący się uznał jego wysokość za coś naturalnego, jednak zdaniem Sądu Okręgowego jest ono zawyżone i pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W tym względzie należy mieć na uwadze sytuację na regionalnym rynku pracy, a doświadczenie życiowe wskazuje, iż nowy pracownik od razu nie może liczyć na tak mimo wszystko dość wysokie wynagrodzenie, tym bardziej w firmie dopiero co rozpoczynającej działalność. Powyższe więc rozważanie kwestii wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia daje podstawy do częściowego uwzględnienia zastrzeżeń organu rentowego.

Mimo zajętego stanowiska, Sąd pierwszej instancji nie podzielił w całości argumentacji organu rentowego. Nie zgodził się na przyjęcie, że podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej powinna kształtować się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za 2013r., czyli 1.600 zł. Kwota ta była w ocenie Sądu zbyt niska. Jak wynikało z dokumentacji osobowej zainteresowanej przed zatrudnieniem w firmie odwołującego się pracowała w kilku sklepach, na stanowisku sprzedawcy. W tym względzie działała w kilku branżach i uzyskała z pewnością istotne doświadczenie i umiejętności, a dla odwołującego się istotne znaczenie miał dobry kontakt z klientem, co w jego opinii zainteresowana właściwie realizowała. Zainteresowana jest również i z odpowiednim wykształceniem bo techniczno ekonomicznym i rachunkowym. Obecnie nadal podnosi swoje kwalifikacje i studiuje. Dlatego też nie można przyjmować za organem rentowym, iż przy zatrudnieniu nowego pracownika odpowiednia jest najniższa stawka warunkowana wysokością kwoty minimalnej za dany rok (w tym przypadku 1.600zł). O ile zasadne jest kwestionowane w sprawie niniejszej wynagrodzenia w nadmiernej wysokości o tyle nieuzasadnione pozostaje przyjmowanie najniższego wynagrodzenia, jako podstawy wymiaru, które przyjmuje się do osób młodych i tylko co zaczynających pracę i bez większego wykształcenia.

Apelację wniósł organ rentowy. Domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia odwołania albo uchylecia wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie sprzecznych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającego na przyjęciu, że charakter wykonywanej przez zainteresowaną pracy i osiągnane przez nią dochody pozwalają na przyjęcie wynagrodzenia na poziomie ustalonym przez Sąd. W uzasadnieniu skarżący wskazał, że rodzaj wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków nie zasługiwał na tak wygórowane wynagrodzenie. Podniósł, że kwota ustalonego wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji postanowienie to jest nieważne. Wspomniał również, że wynagrodzenie to zostało ustalone w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja jest bezzasadna. Sąd drugiej instancji akceptuje ustalenia faktyczne poczynione w sprawie. Zostały one odtworzone na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd pierwszej instancji powątpiewał w prawdziwość twierdzeń odwołującego się, że zaproponował zainteresowanej wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł. Rzecz w tym, że tego rodzaju rozważania, nie oparte na żadnym dowodzie, a nadto nie zamienione na gruncie procesowym na wiążące ustalenie, nie mogą zostać uznane za wiążące. Problem ten nie ma zresztą większego znaczenia, gdyż ubezpieczona i płatnik składek nie zaskarżyli wyroku. W celach porządkowych trzeba jednak zasygnalizować, że w ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma podstaw do kwestionowania prawdziwości postanowień zawartych w umowie o pracę. Pozostając w tym nurcie rozważań należy podkreślić, że zarzut organu rentowego oparty na art. 233 § 1 k.p.c. nie jest trafiony. Przepis ten dotyczy sfery faktów (rzeczywistości) a nie ich oceny materialnoprawnej. Nie można zatem twierdzić, że doszło do sprzeczności między ustaleniami faktycznymi Sądu a materiałem dowodowym, z powodu błędnego ustalenia poziomu wynagrodzenia. Sąd Okręgowy w Suwałkach nie był podmiotem więzi pracowniczej. W polskim porządku prawnym, opierającym się na swobodzie kontraktowej, to strony kształtują zobowiązanie pracownicze. W ramach ustaleń faktycznych rola Sądu ograniczona została do utworzenia prawdziwych relacji zachodzących między stronami. W ramach tej funkcji nie może dojść do zestawiania charakteru wykonywanej

przez zainteresowaną pracy i wysokości osiągniętych przez nią dochodów. Kwestia ta nie mieści się w obrębie oceny wiarygodności i mocy dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Mimo wadliwości konstrukcyjnej zgłoszonego zarzutu, Sąd odwoławczy miał na uwadze, że z uzasadnienia apelacji wynika prawdziwa intencja skarżącego. Uważał on, że przyjęte przez Sąd wynagrodzenie zainteresowanej w kwocie 2.300 zł miesięcznie było wygórowane i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (a w rezultacie postanowienie to było nieważne). Według skarżącego było tak, gdyż wysokość wynagrodzenia została ustalona

w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Przyjęte przez organ rentowy (a co do zasady zaakceptowane przez Sąd) zapatrywanie jest wysoce problematyczne. Przed przejściem do szczegółowych rozważań wystarczy zadać retoryczne pytanie, czy wynagrodzenie 2.300 zł na stanowisku kierowniczym (organ rentowy nie kwestionował, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę na tym stanowisku), przez osobę posiadającą kilkuletnie doświadczenie w handlu, może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Apelujący, jak również wcześniej Sąd pierwszej instancji, nie pokusili się o sprecyzowanie normy lub zasady, z którą taka wysokość wynagrodzenia mogłaby pozostawać w konflikcie. Trudno jednocześnie założyć, że kobieta w ciąży, podejmująca pracę powinna otrzymywać niższe wynagrodzenie niż adekwatne do wysokości pracy. Cel uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez kobietę w ciąży nie jest automatycznie sprzeczny z porządkiem obowiązującym w społeczeństwie. Przeciwnie twierdzenia prowadzą prosto do zarzutu dyskryminacji ze względu na wartość uznawaną i chronioną przez ustawodawcę.

Wchodząc w bardziej szczegółowe rozważania wypada odnieść się do ugruntowanego orzecznictwa. W uchwale SN z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, nr 21, po. 338 oraz w wyroku SN z dnia 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251. dopuszczono możliwość oceny wysokości wynagrodzenia ustalonego między stronami stosunku pracy. W uchwale z dnia 27.04.2005 r. SN przyjął, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 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 (art. 58 k.c.). Nie można jednak pominąć, że w stanie faktycznym tej sprawy wynagrodzenie ubezpieczonej (będącej w ciąży) przyjęte przez ZUS wynosiło 2.095, 91 zł, zaś to wynikające z umowy o pracę – 12.800 zł. W tym kontekście rozważania przeprowadzone przez SN są słuszne. Wskazał on, że w stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za bardzo wysokim wynagrodzeniem. W efekcie przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostał w oderwaniu do ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Okres ten ma zresztą drugorzędne znaczenie, gdyż i tak każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. SN argumentował, że z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

W wyroku z dnia 18.10.2005 r. SN wskazał, że zawarcie umowy o pracę w okolicznościach takich jak: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do

świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W rozpoznawanej przez SN sprawie wysokość wynagrodzenia ustalono dla ubezpieczonej na kwotę 9.200 zł. Wartość ta w sposób znaczący odbiegała od kwot wypłacanych pozostałym pracownikom; dla porównania główna księgową zarabiała w tym okresie 350 złotych, kierownik budowy 2.000 zł, specjalista do spraw sprzedaży 1.000 zł.

Przedstawione powyżej sytuacje patologiczne nie występują w realiach przedmiotowej sprawy. Wątek ten należy rozwinąć. Sąd pierwszej instancji, nie wskazując podstawy prawnej, odwołał się do pojęcia „wynagrodzenia godziwego” (wydaje się, że organ rentowy w apelacji wpisuje się w tą retorykę). Pojęcie to ma wymiar normatywny. Można je postrzegać jako przeciwieństwo wynagrodzenia niegodziwego, przy czym problematyczne jest określenie parametrów klasyfikacji. Wyrażona w art. 13 k.p. podstawowa zasada prawa pracy, odnosząca się do wynagrodzenia godziwego, ma umocowanie w prawie europejskim. Zgodnie z przepisem art. 4 pkt 1 Europejskiej Karty Społecznej ((...)) sporządzonej w T. w dniu 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn zm) w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia strony zobowiązały się między innymi uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia. Wypada odnotować, że Rzeczpospolita Polska zastrzegła, że nie jest związana art. 4 pkt 1 (...). W rezultacie nie są pozbawione racji twierdzenia, że w ujęciu normatywnym godziwość wynagrodzenia jest postrzegana w kontekście wynagrodzenia minimalnego. Nie znaczy to jednak, że niegodziwe wynagrodzenie zaczyna się powyżej tej stawki. Taka dychotomia nie jest uzasadniona. W rezultacie w aspekcie indywidualnym godziwa praca to taka, która odpowiednia rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.) – zob. B. W., Kodeks pracy. Komentarz, red. B. W. W. 2010, s. 68. Wydaje się, że optyka tą postrzegane jest prawo do godziwego (sprawiedliwego) wynagrodzenia w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwartym do podpisu w N. w dniu 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169). Konkretyzacja tego prawa nastąpiła w licznych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (M.). Całokształt regulacji międzynarodowych dotyczących omawianego tematu pozwala na stwierdzenie, że prawo do godziwego wynagrodzenia przejawia się w trzech płaszczyznach: 1 prawie do godziwego wynagrodzenia minimalnego, 2 prawie do wynagrodzenia odpowiadającego świadczonej pracy, 3 prawie do nieuszczerplonego wynagrodzenia za pracę (M. Nowak, Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 2014, s. 47).

Konkluzja ta realizowana jest w polskim porządku prawnym. Służy temu ustawa z dnia 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.). Ścisłe związki z zasadą określoną w przepisie art. 13 k.p. wykazują również regulacja zawarta w art. 78 § 1 k.p. W całokształcie czynniki te autoryzują pojęcie „wynagrodzenie godziwe”.

Wcześniejsze rozważania uświadamiają, że sięganie do pojęcie wynagrodzenia „godziwego” zmusza do ostrożności. Nie można pominąć, że przepis art. 13 k.p. ma znaczenie normatywne. W praktyce orzeczniczej wykorzystywana jest przy limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy. Sąd pracy upoważniony jest do weryfikowania, czy prawo do świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń przyznanych w wyższej wysokości, można uznać za nieważne lub miarkować ich wysokość (wyrok SN z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Weryfikatorem w tym procesie jest kryterium wynagrodzenia niegodziwego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p.) – wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, LEX nr 79916, wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90. Nie negując zaprezentowanej linii orzeczniczej nie można pominąć, że co do zasady nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń. Niezbędne jest przypomnienie, że przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada pacta sunt servanda oraz ochrona pracownika (wyrok SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, wyrok SN z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051). Aspekty te bynajmniej nie tracą na znaczeniu na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

W tym kontekście należy oceniać stanowisko apelującego zmierzające do podkreślenia niegodziwości otrzymanego przez zainteresowaną wynagrodzenia. Za Sądem Najwyższym (uzasadnianie wyroku z dnia 15.11.2006 I BP 12/06

OSNAPIUS 2008 nr 1-2, poz. 3) warto zwrócić uwagę, że treść zasad współżycia społecznego nie jest zdefiniowana. Przy uwzględnieniu, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), należy przyjąć, że odwołanie się do zasad współżycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719). Ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 308/00, Biuletyn SN 2001, nr 1, s. 9 i z 4 października 2001 r., I CKN 458/00, LexPolonica nr 381359). Przepis art. 5 k.c. i art. 8 k.p. pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 5 k.c. i art. 8 k.p. jako zwroty niedookreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Każde prawo podmiotowe istnieje w granicach wyznaczonych treścią art. 5 k.c. i art. 8 k.p. Przepis ten ma zastosowanie wówczas, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, ale jest sprzeczne z tymi normami. Domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa niezaskługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2001 r., II CKN 103/99, LexPolonica nr 376861).

Pryzmat ten wizualizuje i wytycza obszar uprawnień kontrolnych organu rentowego i sądu ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 41 ust 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych co do zakwestionowania podstawy wymiaru składek. Wynika z tego, że uprawnienie to nie ma bezwzględno charakteru. Występuje jedynie wówczas, gdy zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostaje w opozycji z regułami uczciwości. Ich miara ma jednak charakter obiektywny, a nie zrelatywizowany. Oceniając tą optyką trudno przyjąć, że wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.300 zł, zważywszy na realia występujące na miejscowym rynku pracy, a także uwzględniając obiektywną wysokość średniego wynagrodzenia, jest „niegodziwe”, a zatem sprzeczne z uprawnieniem do adekwatnej odpłatności za pracę. Umówiona przez strony kwota 3.000 zł (zredukowana przez Sąd pierwszej instancji do kwoty 2.300 zł) za rodzaj pracy występujący w przedmiotowej sprawie koresponduje z postulatami określonymi w art. 13 k.p. i art. 78 k.p. Oznacza to, że wynagrodzenie tak ustalone jest godziwe. Nie może zatem pozostawać w konflikcie z zasadami współżycia społecznego. Na ocenę tą ma również wpływ rodzaju stanowiska zajmowanego przez ubezpieczoną i jej doświadczenie zawodowe.

Oceny w tym zakresie nie można dokonywać przez pryzmat sytuacji związanej ze stanem ciąży zainteresowanej, jak również z tym, że inni pracownicy wykonujący podobne prace byli niżej wynagradzani. Przyjmując za punkt odniesienia prawo kobiet w ciąży do ubezpieczenia społecznego, jasne staje się, że nie mogą być one gorzej traktowane. Oznacza to, że w sytuacji gdy ustalone im wynagrodzenie jest godziwe w rozumieniu art. 13 w związku z art. 78 k.p., to okoliczność związana z niechybnym pobieraniem zasiłku chorobowego i macierzyńskiego nie może stanowić zmiennej przy ocenianiu autonomii stron stosunku pracy przy określaniu wysokości wynagrodzenia. W przedmiotowej sprawie równie przekonujący jest wniosek, że to pozostali pracownicy (otrzymujący minimalne wynagrodzenie za podobną pracę) są nierówno traktowani, a wręcz ich uposażenie jest niedoszacowane w kontekście wytycznych wymienionych w art. 78 k.p. Spojrzenie tą optyką upewnia, że sytuacja zainteresowanej nie koreluje z naruszeniem zasad współżycia społecznego (ustaleniem niegodziwego wynagrodzenia).

Nie zmieniając nurtu rozważań wypada zasygnalizować, że wynagrodzenie określone na kwotę 3.000 zł nie miało na celu obejście prawa (przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Wniosek taki można byłoby wyprowadzić, co uczynił Sąd Najwyższy w przytoczonych powyżej orzeczeniach, w sytuacji, w której ustalona wartość wynagrodzenia oderwana została od

cechy ekwiwalentności pracy. Wówczas możliwe jest głoszenie, że postępowanie stron (pracodawcy i ubezpieczonego), polegające zadeklarowaniu wygórowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, nie konweniuje z zasadą równego traktowania ubezpieczonych, zasadą solidaryzmu, zasadą ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadą nieuszcupiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Nie można jednak pominąć, że wskazane wytyczne, które identyfikują cel obejścia prawa, doznają deprecjacji, gdy za miarodajne uzna się inne równorzędne wartości prawne. Ratio legis ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapewnienie ubezpieczonym godziwego zabezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Uwzględniając, że ubezpieczenie to nie jest determinowane regułą adekwatności między wysokością i długością opłacania składki a wysokością pobranych świadczeń, oczywiste staje się, że w obrębie ryzyka ubezpieczeniowego mieści się sytuacja kobiety w ciąży podejmującej zatrudnienie, za wynagrodzeniem ekwiwalentnym względem świadczonej pracy. Prima facie może się wydawać, że uzgodnienie w takiej sytuacji wynagrodzenia wyższego niż u innych porównywalnych pracowników, jest działaniem mającym na celu obejście przepisu, gdyż zmierza do pobrania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Przy bliższym oglądzie okazuje się, że spojrzenie to jest powierzchowne i obarczone nadmiernym relatywizmem. Nie można oprzeć się wrażeniu, że gdyby taka sama sytuacja dotyczyła pracownicy nie będącej w ciąży, to organ rentowy nie kwestionowałby podstawy wymiaru składki. Możliwe jest wręcz, że skłoniłoby to go do weryfikowania, czy podstawa wymiaru składki pozostałych pracowników nie jest zaniżona. Rozważania te zmierzają wyłącznie do wykazania, że pracownica w ciąży, która podejmuje pracę za rozsądnym wynagrodzeniem, mieszczącym się w granicach akceptowanych na danym rynku pracy, nie może być gorzej traktowana również w sferze ubezpieczeń społecznych, niż pozostali ubezpieczeni. Oznacza to, że powołanie się przez organ rentowy na przepis art. 58 § 1 k.c. z uwagi na wystąpienie celu obliczonego na obejście ustawy, możliwe jest wyjątkowo. Ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany, a jej zmienną jest całokształt okoliczności sprawy.

Transponując przedstawione wskazania na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sadu odwoławczego apelacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pozbawiona jest racji.

Dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.