

Sygn.akt III AUa 729/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2016 r.

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: Emilia Janucik**

po rozpoznaniu na rozprawie 19 stycznia 2016 r. w B.

**sprawy z odwołania M. T.**

**przy udziale zainteresowanej (...) Sp. z o.o. w O.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składki

**na skutek apelacji M. T.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 24 marca 2015 r. sygn. akt III U 548/14

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od M. T. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III AUa 729/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4.08.2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., 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), stwierdził, iż podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni M. T. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 01.01.2013 r. stanowi kwota 2000 zł, brutto.

Z ustaleń organu rentowego wynikało, iż płatnik składek (...) Sp. z o.o. od 1 sierpnia 2000 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą zorientowaną w głównej mierze na handel detaliczny i usługi dotyczące sprzętu komputerowego, działalność rachunkowo-księgową, oraz doradztwo podatkowe.

Na podstawie danych zgromadzonych na koncie płatnika składek ustalono, że (...) Sp. z o.o. zatrudnia 4 pracowników, oraz że płatnik składek zgłasza do ubezpieczeń społecznych osoby z wynagrodzeniem kształtującym się w różnych

kwotach, w zależności od wymiaru czasu pracy t.j. 400 zł za 1/4 etatu, 800 zł za 1/2 etatu, 2000 zł za 1 etat, z wyjątkiem wynagrodzenia M. T., która została przez płatnika składek (...) Sp. z o.o., zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia, od 01.01.2013 r. z wynagrodzeniem w kwocie 5600 zł, w sytuacji gdy wcześniej do grudnia, wynagrodzenie wnioskodawczynie wynosiło 2000 zł brutto.

W ocenie ZUS wynagrodzenie wnioskodawczynie od 01.01.2013 r. w kwocie 5600 zł, zostało ustalone wyłącznie w celu podniesienia świadczeń przysługujących z tytułu choroby i macierzyństwa, skoro już od 1 maja 2013 r. wnioskodawczynie była niezdolna do pracy. Organ rentowy uznał, iż należy też mieć na uwadze wielkość firmy zatrudniającej wnioskodawczynie i kondycję finansową tej firmy.

Wskazał, iż z informacji uzyskanych z Urzędu Skarbowego w O. wynika, że dochody płatnika za rok 2012 wyniosły 9152,19 zł, a za rok 2013 3603,84 zł. Zdaniem organu rentowego dochody te nie pozwalały na wypłatę wnioskodawczynie tak wysokiego wynagrodzenia, które wynosiło od stycznia 2013 r. – 5600 zł, od lutego 2013 r. – 11117,92 zł, od marca 2013 r. – 8772,59 zł, a od kwietnia 2013 r. – 9100 zł. Nadto przywołując pogląd wyrażony w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2014 r. w sprawie III AUa 547/13 podniósł, iż ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Odwołanie od tej decyzji złożyła M. T., domagając się jej zmiany. W uzasadnieniu odwołania, jak i w załączniku do protokołu rozprawy (k.40-44), decyzję oceniła jako uznaniową i nie zgodziła się z interpretacją przyjętą przez organ rentowy. Wskazała, iż kwota 5600zł jest adekwatna do sytuacji ekonomicznej panującej na rynku pracy, a odwołująca została zatrudniona, jako osoba z fachowym przygotowaniem. Jako kontrargument dla ustaleń ZUS wskazała, iż uwadze organu rentowego umknął fakt, iż (...) Sp. z o.o., jest firmą rodzinną i została stworzona przez T. iJ. T. z myślą o ich synach i ich rodzinach. Natomiast od momentu zatrudnienia odwołującej, to ona faktycznie zarządza tą firmą. Co do podstawy wymiaru zgłoszonej przez zainteresowanego, jako prowadzącego działalność gospodarczą powołała się na fakt, iż zatrudniająca ją spółka de facto wykazuje dochód, a ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie nie przekracza jej możliwości finansowych.

**Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 24 marca 2015 r. oddalił odwołanie.** Stwierdził, że nie można podzielić stanowiska odwołującej, że podstawa wymiaru ma wynosić 5600 zł miesięcznie. Sąd pierwszej instancji odwołał się do orzecznictwa, w tym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. (III UK 7/09). Wskazał, że przyjęto w nim dopuszczalność kwestionowania przez organ rentowy 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. Kwestia tego, że może tak czynić i w odniesieniu do pracodawców publicznych, jak i prywatnych, w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wszystkich sądów jest przesądzona. Tak bowiem wypowiedział się Sąd Najwyższy chociażby też i w wyroku z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 (Lex 272549) oraz uchwale z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05, wskazując, 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 (tak też Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 26.11.1996r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Sąd pierwszej instancji wskazał za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym na przykład w uzasadnieniu uchwały z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05 (Lex 148238), że 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. 353<sup>1</sup> 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 współzycia 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Sąd Okręgowy w Suwałkach w pełni to stanowisko Sądu Najwyższego akceptuje, zwłaszcza że ma takie same oparcie w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Przechodząc do okoliczności faktycznych sprawy Sąd pierwszej instancji wskazał, że było bezsporne, że odwołująca pozostawała w zatrudnieniu w (...) Sp. z o.o. Okoliczność jej wykonywania z wynagrodzeniem uprzednio ustalonym na poziomie 2000 zł, nie była kwestionowana przez ZUS. Sąd również nie miał co do tej kwestii wątpliwości, a spór sprowadzał się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez zainteresowanego dla odwołującej.

W zakresie tej podstawy wymiaru składek Sąd Okręgowy podzielił argumenty organu rentowego. Ma bowiem racje pozwany twierdząc, iż wynagrodzenie ustalone dla wnioskodawczyni od stycznia 2013 r. w kwocie 5600 zł z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalista do spraw księgowości, zostało ustalone dla pozorów w zamiarze uzyskania w wysokim wymiarze zasiłku chorobowego.

Sąd pierwszej instancji zauważył, iż nie można doprowadzać do sytuacji, 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 współzycia społecznego, które w określonych sytuacjach ograniczają tę swobodę umów. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05 autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia 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 odpowiedniości 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.

Z powyższych względów ZUS, jak wyżej wskazano, może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ustalone w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (tak SN w wyroku z dnia 19.05.2009r. sygn. III UK 7/09, LEX 509047).

W tym kontekście Sąd pierwszej instancji nie zgodził się z wyjaśnieniami zainteresowanego, iż jako osoba prowadząca działalność gospodarczą zorientowaną przeciw na osiąganie zysku zdecydował się zaproponować odwołującej kwotę 5600 zł tytułem wynagrodzenia, które w sposób rażący odbiega od wysokości wynagrodzeń osiąganych przez inne osoby zatrudnione w spółce, a mianowicie T. T., oraz B. Ł. i legitymujące się podobnymi jak odwołująca uprawnieniami i otrzymującymi miesięczne wynagrodzenie za pracę w kwotach odpowiednio 800 zł i 2000 zł. W tym zakresie zainteresowany, jak i odwołująca wskazywali w szczególności, iż uprzednio co najmniej na przestrzeni 2 lat

obowiązywały uzgodnienia zgodnie z którymi zainteresowany zapewniał odwołującą, iż podwyższy jej wynagrodzenie po uzupełnieniu przez nią kwalifikacji zawodowych, w tym uzyskaniu przez wnioskodawczynię certyfikatu księgowego. Faktem jest, iż tego rodzaju certyfikat odwołująca otrzymała w dniu 20.12.2012 r.

W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że wyjaśnienia M. T. i J. T., jak również korespondujące z nimi zeznania świadka T. T. nie są jednak w tej kwestii wiarygodne, gdyż przede wszystkim zainteresowany, jako osoba prowadząca działalność gospodarczą, nie mógł nie dokonać kalkulacji, czy będzie go stać na poniesienie kosztów związanych z przyznaniem wnioskodawczyni tak wysokiego wynagrodzenia. Tymczasem ocena zaprezentowanych przez organ rentowy dowodów, stanowiących o wielkości i rzeczywistej kondycji finansowej spółki zatrudniającej wnioskodawczynię, absolutnie nie upoważnia do przyjęcia, aby skala zysków osiąganych przez tę jednostkę, stwarzała realną możliwość dokonywania przez pracodawcę wypłat miesięcznego wynagrodzenia za pracę, na rzecz wnioskodawczyni, na poziomie przez niego wskazywanym. Znamienne jest przy tym, iż odwołująca, jak i zainteresowany poza odwoływaniem się do wcześniejszych uzgodnień, dotyczących podwyżki wynagrodzenia, w toku postępowania przed sądem, nie wykazali zaistnienia przesłanek uzasadniających dokonanie tej podwyżki, albowiem brak jest dowodów potwierdzających rzeczywiste wykonywanie przez wnioskodawczynię zadań pracowniczych w zakresie wskazywanym w jej twierdzeniach.

Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę, że T. T. zatrudniona w charakterze głównego księgowego w ramach 1/2 etatu, legitymująca się podobnymi jak odwołująca uprawnieniami i dysponująca daleko większym stażem pracy i doświadczeniem zawodowym, osiąga miesięczne wynagrodzenie za pracę w kwocie jedynie 800 zł. Mało przekonujące okazały się też sugestie M. T. i J. T., zgodnie z którymi od momentu zatrudnienia odwołującej, to praktycznie właśnie ona, jest osobą faktycznie zarządzającą firmą. Gdyby tak było istotnie, to podczas długotrwałych absencji odwołującej jej pracodawca z pewnością zatrudniłby innego, równie kompetentnego pracownika. Tymczasem zainteresowany nie dostrzegł takiej potrzeby. W ocenie Sądu ta ostatnia wymownie świadczy, o niewłaściwości stanowiska prezentowanego przez M. T. i J. T., skoro zadania pracownicze odwołującej z powodzeniem były realizowane przez T. T., której z tego tytułu nie wypłacano dodatkowego wynagrodzenia i to w sytuacji pozostawiania wymienionej w zatrudnieniu, w ramach niepełnego wymiaru czasu pracy.

W rezultacie zdaniem Sądu pierwszej instancji przyznane wnioskodawczyni wynagrodzenie za pracę w kwocie 5600 zł, było więc ewidentnie zawyżone i pozostaje w oczywistej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. W tym względzie należało mieć na uwadze, że zainteresowanemu wykazującemu wysokość wynagrodzenia M. T. na poziomie 5600 zł, z pewnością towarzyszyła świadomość, że odwołująca będąca małżonką współnika firmy (...), jest w ciąży, a zatem zobowiązania pracodawcy, z tytułu opłacania składek będą krótkotrwałe.

Dało to Sądowi pierwszej instancji podstawę do przyjęcia, że ustalone w aneksie do umowy o pracę warunki płacowe odwołującej, nie odpowiadały ekwiwalentności pracy, a zostały przyjęte wyłącznie w celu uzyskania długotrwałej ochrony ubezpieczeniowej na wysokim poziomie. Nastąpiło to z naruszeniem zasad współzycia społecznego polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń, kosztem innych uczestników tego systemu. Stąd też wynagrodzenie ustalone przez strony stosunku pracy w przedmiotowym aneksie uznać należało za rażąco wygórowane, nieakceptowane, jako naruszające zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12).

Zasadnie zatem organ rentowy wskazywał, iż wynagrodzenie w tej wysokości ustalone zostało dla pozorów, co zgodnie z art.83 §1 k.c. w zw. z art.300 k.p. czyni oświadczenie woli stron stosunku pracy nieważnymi, z mocy prawa

### ***Apelację złożyła wnioskodawczyni.***

Zaskarżyła wyrok w całości zarzucając mu sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wynikającą z uznania, że przyznane wnioskodawczyni wynagrodzenie za pracę w kwocie 5 600, 00 zł. jest ewidentnie zawyżone i pozostaje w oczywistej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, co za tym idzie ustalone zostało dla pozorów, co czyni oświadczenie woli stron stosunku pracy nieważnym

z mocy prawa, w sytuacji gdy z okoliczności sprawy ewidentnie wynika, że spełnione zostały przesłanki uzasadniające dokonanie podwyżki wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zmianę decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O..

**Sąd Apelacyjny zważył:**

Apelacja nie jest zasadna.

Skarżąca popada w sprzeczność. Z jednej strony, wskazuje na pozorną zwiększenie wynagrodzenia, z drugiej zaś, na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Pomijając tę niespójność, należy stwierdzić, że Sąd pierwszej i instancji nie twierdził, że podwyższenie wynagrodzenia nie było realne. Wskazywał jedynie na oczywisty cel tego zabiegu. Oznacza to, że wskazywana w apelacji sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranych dowodów sprowadza się do oceny, czy niespodziewane zwiększenie wynagrodzenia wnioskodawczyni daje się obronić z pozycji aksjologicznych. Wywody apelacji dostarczają argumentów przeciwnych. Wnioskodawczyni przyznaje, że zatrudniona jest w firmie (...) sp. z o.o. na stanowisku specjalista do spraw księgowości. Prócz odwołującej sprawami księgowymi zajmuje się również T. T. oraz B. Ł.. M. T. zatrudniona jest na pełen etat za wynagrodzeniem w wysokości 5.600, 00 zł. miesięcznie od stycznia 2013 roku, B. Ł. również zatrudniona jest na pełen etat jednakże za wynagrodzeniem w wysokości 2 000, 00 zł. miesięcznie, a z kolei T. T. zatrudniona jest na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 800, 00 zł. miesięcznie. Wszystkie pracownice posiadają zbliżone kwalifikacje ( M. T. oraz T. T. posiadają dodatkowo certyfikaty księgowe ) jednakże z uwagi na wiek posiadają różny staż pracy i doświadczenie zawodowe. Okoliczność, że odwołująca w przeciwieństwie do pozostałych pracownic nie zajmuje się jedynie księgowością, ale zarządza praktycznie całą firmą, nie została przekonująco dowiedziona. Rację ma Sąd pierwszej instancji wskazując, że po rozpoczęciu niezdolności do pracy pracodawca nie poczynił kroków w celu zatrudnienia równie sprawnego i wykwalifikowanego menadżera, co zmusza do kwalifikowania relacji zachodzącej między wysokim wynagrodzeniem wnioskodawczyni a celami spółki. Rację ma Sąd pierwszej instancji twierdząc, że działania płatnika składek i wnioskodawczyni, zmierzające do gruntowego i zasadniczego zwiększenia wynagrodzenia, niewspółmiernego względem pozostałych pracowników, stanowią wyłącznie przejaw nieuczciwego zamiaru osiągnięcia w niedługim czasie długotrwałych i wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zachowanie to nie jest uczciwe, kluczy się z zasada solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, a w rezultacie nie zasługuje na ochronę prawną. Sąd odwoławczy w pełni akceptuje i uważa za własne ustalenia i rozważania prawne przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji. Apelacja sprowadza się do nieuzasadnionej polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, a w rezultacie nie może doprowadzić do zmiany rozstrzygnięcia.

Dlatego zgodnie z art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto według reguły określonej w art. 98 k.p.c.