

Sygn.akt III AUa 1081/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Alicja Sołowińska

Sędziowie Marek Szymanowski

Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2020 r. w B.

sprawy z odwołania T. M. i M. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 listopada 2019 r. sygn. akt IV U 18/19

oddala apelację.

Marek Szymanowski Alicja Sołowińska Dorota Elżbieta Zarzecka

Sygn. akt III AUa 1081/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 listopada 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że podstawa wymiaru składek M. M. (1) podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika T. M., od dnia 1 lutego 2018r. wynosi 2.100 zł. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania powziął wątpliwości co do wysokości wynagrodzenia przyznanego przez pracodawcę ubezpieczonej w kwocie 5.650 zł brutto w związku ze zmianą dotychczasowego stanowiska pracy. W ocenie ZUS, ustalenie takiego wynagrodzenia dokonane porozumieniem zmieniającym umowę o pracę z dnia 1 stycznia 2018r. dla M. M. (1), jako wygórowane, jest niezasadne i pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, co sprawia, że powyższa czynność jest nieważna z mocy prawa na podstawie art. 58 k.c. Zdaniem Zakładu ustalenie takiej podstawy wymiaru miało na celu stworzenie odpowiednio wysokiej podstawy do naliczenia wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych (zasiłku chorobowego w związku ze stanem ciąży, a w dalszej kolejności zasiłku macierzyńskiego).

Od powyższej decyzji odwołała się M. M. (1) wnosząc o jej zmianę. W uzasadnieniu odwołująca podniosła, że wzrost jej wynagrodzenia wynika z awansu zawodowego w firmie, tj. od dnia 1 stycznia 2018r. objęła stanowisko

kierownika kontroli jakości, podczas gdy wcześniej (za niższym wynagrodzeniem) pracowała jako kontroler jakości. W konsekwencji, zdaniem odwołującej, stanowisko ZUS w jej sprawie jest błędne i całkowicie nieuzasadnione.

Odwołanie od decyzji złożył także płatnik składek T. M., który szczegółowo odniósł się do jego zdaniem, błędnych wniosków i zarzutów organu rentowego, stanowiących podstawę wydanej decyzji. Oświadczył, że wbrew ocenie ZUS, M. M. (1) świadczyła u niego pracę w trybie przewidzianym przepisami prawa pracy, w tym zwłaszcza art. 22 k.p. W załączeniu przedłożył pisemną informację o podstawowych warunkach pracy oraz fragment protokołu pokontrolnego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując swoje stanowisko wskazane w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z 5 listopada 2019r. Sąd Okręgowy w Olsztynie zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. (1), podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek T. M. od lutego 2018r. wynosi 5.650 zł.

Sąd ten ustalił, że w dniu 24 listopada 2016r. odwołująca M. M. (1) zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z Przedsiębiorstwem (...) T. M. w M. na stanowisku kontrolera jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.850 zł brutto. W dniu 1 stycznia 2018r. strony powyższej umowy o pracę podpisały porozumienie zmieniające. Zgodnie z jego postanowieniami odwołująca z dniem 1 stycznia 2018r. została mianowana na stanowisko Kierownika D. Kontroli Jakości z wynagrodzeniem w kwocie 5.650 zł brutto.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w wyniku postępowania wyjaśniającego zakwestionował wysokość ustalonego wynagrodzenia ubezpieczonej wskazując, że płatnik na czas nieobecności w pracy M. M. (1) nie zatrudnił innego pracownika, a w złożonych dokumentach brak jest dowodów świadczących o wykonywaniu pracy przez M. M. (1). Płatnik nie przedłożył dokumentów potwierdzających fakt świadczenia pracy i nie udzielił informacji na temat tego kto wcześniej pełnił funkcję Kierownika D. Kontroli Jakości przed objęciem tego stanowiska przez odwołującą oraz nie podał ile osób było i jest obecnie zatrudnionych na stanowisku kontrolera jakości. Z wyjaśnień wynika, że stanowisko kontrolera jakości zostało utworzone dopiero przy zatrudnianiu M. M. (1), podobnie, stanowisko Kierownika D. Kontroli Jakości powstało 1 stycznia 2018r. W ocenie ZUS, działanie stron w kontekście ustalonego wynagrodzenia na takim poziomie, miało charakter pozorny i służyło zapewnieniu ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy związanej ze stanem ciąży i macierzyństwem. W konsekwencji w dniu 15 listopada 2018r. organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję ustalając, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. (1) z tytułu stosunku pracy stanowi nadal kwota 2.100 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że płatnik T. M. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo (...) T. M. w M., której przedmiotem jest produkcja narzędzi oraz części z nimi związanych (...). Przedsiębiorstwo współpracuje przede wszystkim z podmiotami branży motoryzacyjnej. W ramach powyższej działalności płatnik składek zatrudnia 21 pracowników, w tym: ok. 17 osób w dziale produkcji, jedną osobę w dziale kontroli jakości oraz pozostałe w działach: księgowości, zamówień i kadr.

Sąd Okręgowy wskazał, iż M. M. (1) posiada wykształcenie wyższe techniczne (inżynier budownictwa). Do obowiązków odwołującej na stanowisku kontrolera jakości należały: kontrola jakości towarów od dostawców, raportowanie wyników kontroli jakości, nadzór nad sprzętem pomiarowo-kontrolnym, zgłaszanie problemów jakościowych do D. Produkcji, nadzór nad procesem reklamacji zewnętrznych, aktywny udział w rozliczeniu reklamacji. Jako kontroler wnioskodawczyni sprawdzała, czy detale schodzące z linii produkcyjnej odpowiadają wymaganiom i instrukcji. Chodziło o zgodność materiałową i pomiarową produktu z jego rysunkiem technicznym. Wówczas kontrola jakości podlegała kierownikowi produkcji. Od początku 2018r. firma płatnika odnotowywała znaczny wzrost produkcji w porównaniu z poprzednim rokiem spowodowany większą liczbą zamówień ze strony kontrahentów. Wymusiło to zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie, tak aby głównie odciążyć szefa produkcji i właściciela firmy od konieczności wydawania poleceń i nadzorowania naprawianych, wadliwych produktów, ale nadających się do poprawy.

Sąd I instancji wskazał ponadto, że jako zwykły pracownik D. Kontroli Jakości M. M. (1) nie mogła wydawać poleceń pracownikom, gdyż powstawał problem odpowiedzialności za ewentualnie zaistniałe braki. Natomiast już jako osoba funkcyjna ponosiła odpowiedzialność za braki powstałe na różnych etapach produkcji, które powinny być z tej produkcji wycofane, aby nie powiększać strat firmy. Jako kierownik D. Kontroli Jakości zobowiązana była przede wszystkim do wystawiania karty odbioru detali oraz raportów pomiarowych, to jest sporządzania karty kontroli pomiarów. W związku ze zmianą wymagań produkcyjnych (system ISO), każdy detal niewłaściwie wykonany wymagał raportu, w którym wskazywała przyczynę powstania tej nieprawidłowości. Dziennie sporządzała od 30 do 50 takich pomiarów i wystawiała do nich karty kontroli pomiarów. Dodatkowo przyczyny nieprawidłowości ustalała z pracownikami produkcji i nadzorowała sprzęt pomiarowo-kontrolny. Pełniła też nadzór nad reklamacjami wytworzonego produktu i odpowiadała z tego tytułu przed klientem. Zakres obowiązków na tym stanowisku, zgodnie treścią pisma z dnia 1 stycznia 2018r. przewidywał: zarządzanie działem kontroli jakości, kontrolę jakości towarów od dostawców, odpowiedzialność za wprowadzenie towarów na magazyn w wymaganej jakości, raportowanie wyników kontroli jakości, utrzymywanie i doskonalenie procesów zapewnienia jakości, nadzór nad sprzętem pomiarowo-kontrolnym, poprawianie efektywności pracy działu jakości, zgłaszanie i omawianie problemów jakościowych z D. Produkcji, usprawnianie przepisów i procedur kontroli jakości, nadzór nad audytami dostawców, nadzór nad procesem reklamacji zewnętrznych, aktywny udział w rozliczeniu reklamacji.

Syn płatnika - M. M. (2) (mąż odwołującej) - jest zatrudniony w firmie na stanowisku kierownika produkcji za wynagrodzeniem minimalnym. Tak samo jest wynagradzany drugi syn płatnika - D. zatrudniony jako operator maszyn (...). Płatnik składek jest zgłoszony do ubezpieczeń społecznych od najniższej podstawy wymiaru.

Skarżąca obowiązki kierownika D. kontroli Jakości wykonywała w siedzibie firmy, w obecności zatrudnionych tam pracowników. Służbowo podlegała już bezpośrednio T. M. (wcześniej jako kontroler jakości podlegała kierownikowi produkcji). Godziny wykonywania pracy były rejestrowane elektronicznym czytnikiem kart. Ze względu na to, że w firmie obowiązywał elektroniczny czytnik kart imiennych, odwołująca nie miała obowiązku podpisywania listy obecności. Wynagrodzenie za pracę otrzymywała przelewem na konto bankowe. W związku ze zwolnieniem lekarskim od dnia 27 czerwca 2018r. obowiązki wynikające z zatrudnienia odwołującej przejęła w części K. S.. Pracodawca powierzył jej dodatkowe obowiązki tj. pomoc na stanowisku kontroli jakości. Zakres obowiązków na tym stanowisku obejmował: prowadzenie dokumentacji, raportowanie zakończenia cyklu produkcyjnego, zgłaszanie problemów jakościowych do działu produkcji, pomoc przy zarządzaniu magazynami konsygnacyjnymi. Wraz z powierzeniem dodatkowych obowiązków zostało podwyższone wynagrodzenie tej pracownicy, które w okresie lipiec -wrzesień 2018r. wyniosło - 3.130 zł, w okresie październik - listopada 2018r. - 3.280 zł. Ponadto od grudnia 2018r. obowiązki skarżącej w zakresie kontroli jakości przejął także, zatrudniony w wymiarze ¼ etatu, M. R., do którego należało wykonanie pomiaru wyprodukowanego detalu. Jednocześnie pozostałą część obowiązków przejęli na siebie właściciel firmy (...), M. M. (2) i D. M.. Odwołująca urodziła dziecko w dniu 21 września 2018r.

W ocenie Sądu Okręgowego poza sporem pozostawał fakt, że M. M. (1) w dniu 24 listopada 2016r. zawarła z płatnikiem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kontrolera jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.850 zł brutto. Po czym, w dniu 1 stycznia 2018r. strony powyższej umowy podpisały porozumienie zmieniające, zgodnie z którym odwołująca z dniem 1 stycznia 2018r. została mianowana na stanowisko kierownika D. Kontroli Jakości z wynagrodzeniem w kwocie 5.650 zł brutto. Sporna była wysokość tego wynagrodzenia wnioskodawczyni jako element kształtujący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych w wyniku postępowania wyjaśniającego zakwestionował wysokość tak ustalonego wynagrodzenia ubezpieczonej. Nie podważał samego faktu zatrudnienia odwołującej, wskazywał natomiast, iż wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony w ramach porozumienia zmieniającego została ustalona wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co godzi w zasady współżycia społecznego. W ocenie Sądu stanowisko organu rentowego nie jest prawidłowe, ponieważ pozwany nie wykazał, że podwyższenie wynagrodzenia było czynnością pozorowaną, co w świetle art. 58 k.c. miało skutkować jej nieważnością. Zdaniem Sądu w toku procesu odwołujący przedstawili przekonujące

argumenty, potwierdzające, że ustalone wynagrodzenie wynikało z konieczności zmian organizacyjnych związanych ze wzrostem zapotrzebowania na usługi przedsiębiorstwa, awansu zawodowego skarżącej w firmie oraz związane było ze zwiększeniem zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności. Tym samym, zdaniem Sądu, było ono adekwatne do zajmowanego stanowiska i wykonywanych zadań oraz nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Pozwany zaś nie przedstawił w procesie żadnych dowodów przeczących tej tezie.

Sąd Okręgowy powołał się na art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r. poz. 748) i art. 78 k.p. oraz wskazał, iż ustawa z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2013r. poz. 1442.) za przychody ze stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1).

Sąd I instancji stwierdził, iż wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje okoliczność, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to jednak 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.

Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. 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. 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, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

W orzecnictwie sądów podkreśla się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013r., III AUa 294/13). W judykaturze wskazuje się również na pogląd, że 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09).

W świetle powyższych norm prawnych i orzecnictwa oraz poczynionych w sprawie ustaleń, w ocenie Sądu Okręgowego zaskarżona decyzja podlegała zmianie. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że wynagrodzenie skarżącej w kwocie 5.650 zł brutto, na stanowisko kierownika D. Kontroli Jakości było adekwatne do rodzaju świadczonej pracy,

zakresu i ilości powierzonych jej obowiązków, odpowiedzialności za wykonywaną pracę oraz posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozostawia wątpliwości, że skarżąca posiadała doświadczenie w pracy w firmie w zakresie kontroli jakości, które całkowicie uzasadniało awans na stanowiska kierownicze. Sąd zaznaczył, że w związku ze zmianą wymagań produkcyjnych ubezpieczona musiała każdorazowo, kontrolując detal niewłaściwie wykonany – sporządzić kartę kontroli pomiarów – czyli raport kontroli jakości wskazując wymiary detalu z rysunku i z dokładnego pomiaru. Wzrost wymagań w tym zakresie wynikał z oczekiwań kontrahentów, co przełożyło się na konieczność utworzenia w przedsiębiorstwie płatnika, działu kontroli jakości dbającego o standardy produkcji. Do tego, skarżąca była ostatnim ogniwem kontroli wyprodukowanych detali i ponosiła odpowiedzialność przed klientami z tytułu ich niewłaściwego wykonania. Mogło to mieć wpływ nie tylko na wizerunek firmy, ale narazić ją na realne straty finansowe.

Powyższej oceny, zdaniem Sądu Okręgowego, nie może niweczyć fakt, że na miejsce skarżącej nie został zatrudniony inny pracownik - na co zwracał uwagę pozwany. Z poczynionych ustaleń wynika, że część obowiązków skarżącej (związaną z prowadzeniem dokumentacji tj. między innymi wystawianie wuzetek, prowadzenie reklamacji spływających od klientów, pomoc przy magazynach konsygnacyjnych) przejęła pracownica firmy płatnika K. S.. Z racji powierzenia jej części obowiązków odwołującej – dwukrotnie otrzymała podwyżkę wynagrodzenia. Sąd dodał, że w części obowiązki skarżącej w zakresie kontroli jakości towarów przejął też zatrudniony od grudnia 2018r. w wymiarze ¼ etatu M. R.. Ponadto pozostała część obowiązków została przejęta przez właściciela firmy (...) oraz jego syna M. M. (2).

Podsumowując, biorąc pod uwagę realia pracy istniejące u pracodawcy, stanowisko pracy, zakres obowiązków skarżącej oraz jej kompetencje i odpowiedzialność na powierzonym stanowisku, Sąd I instancji ocenił, że wbrew twierdzeniom organu rentowego, wynagrodzenie w kwocie 5.650 zł brutto jest godziwe, odpowiednie i zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, przy czym nie jest rażąco wygórowane.

Biorąc pod uwagę wskazane wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy z mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożył Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Skarżący zarzucał:

1. naruszenie prawa materialnego: art. 58 § 1 oraz art. 58 § 2 k.c. poprzez niezastosowanie mimo, że okoliczności sprawy wskazują, że działanie stron zmierzało do uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w odpowiednio wysokiej kwocie, kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń, co narusza zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i nie krzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków funduszu ubezpieczeń społecznych, zasadę uczciwego obrotu prawnego, zasadę uzyskiwania świadczeń w adekwatnej wysokości, słusznej, sprawiedliwej, godziwo, rażąco nieprzenoszącej utraconych przychodów w związku z przebywaniem na zasiłku chorobowym i jako takie powinno być kwalifikowane również jako sprzeczne z art. 58 § 2 k.c.,
2. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów oraz sprzeczność ustaleń sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, jaki i jego oceny w sposób niezgodny z doświadczeniem życiowym polegający na pominięciu takich okoliczności jak: wynagrodzenie pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze ukształtowane jest na poziomie minimalnego wynagrodzenia,
3. powyższe spowodowało błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzekania polegający na ustaleniu, iż M. M. (1) stale wykonywała nowe obowiązki, co uzasadniałoby podwyższenie wynagrodzenia w tak znaczący sposób.

Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w całości tj. oddalenie odwołań, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik M. M. (1) wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz złożonej po ustawowym terminie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie, wyznaczonym treścią zaskarżonej decyzji z 15 listopada 2018r., jest kwestia podstawy wymiaru składki M. M. (1) na ubezpieczenie społeczne z tytułu jej zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) T. M. w M. na podstawie umowy o pracę od 1 lutego 2018r., na stanowisku kierownika działu kontroli jakości z wynagrodzeniem 5650 zł brutto. Organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę w części odnoszącej się do wysokości ustalonego wynagrodzenia na podstawie art. 58 § 2 k.c.

Podkreślić należy, iż organ rentowy może co do zasady kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego (np. wyrok z 13 czerwca 2017r. I UK 259/16 LEX 2349417, z 19 maja 2009r. III UK 7/09 LEX 509047, z 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05, z 14 grudnia 2017r. II UK 645/16 LEX 2473788) organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżonych deklaracji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ustalenie w umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia za niezbyt liczne czynności pracownicze może być w konkretnych okolicznościach sprawy uznane za nieważne w części przekraczającej zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 § 1 k.p. i naruszające zasadę solidaryzmu systemu ubezpieczeń społecznych z zamiarem osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem tego systemu oraz „pokrzywdzenie” innych rzetelnych i uczciwych ubezpieczonych.

Sąd I instancji uznał, że ustalone w umowie o pracę od stycznia 2018r. wynagrodzenie M. M. (1) w wysokości 5650 zł brutto było adekwatne do zajmowanego stanowiska i wykonywanych zadań oraz nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, a w konsekwencji ocenił, że postanowienia umowy w tym zakresie nie naruszają art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Apelacyjny w całości podziela powyższe stanowisko Sądu Okręgowego.

Podstawowe znaczenie w sprawie miała ocena przesłanek wpływających na wysokość wynagrodzenia za pracę w kontekście jego intencjonalnego ustalenia z zamiarem uzyskania wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przesłanki wpływające na wysokość wynagrodzenia za pracę ustawodawca zawarł w art. 13 k.p., zgodnie z którym pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę oraz art. 78 § 1 k.p., w myśl którego wynagrodzenie powinno odpowiadać wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Na płaszczyźnie prawa ubezpieczeń społecznych w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, 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 za pracę wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (np. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r. II UZP 2/05). W wyroku z 23 stycznia 2014r. I UK 302/13 (LEX 1503234) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który najbardziej w obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia

życia gospodarczego. Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający między innymi takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Mając na względzie wyżej przedstawione rozważania Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu I instancji, które doprowadziły do wniosku, że wynagrodzenie M. M. (1) ustalone w wysokości 5650 zł brutto jest godziwe i ekwiwalentne do wykonywanych obowiązków, nie jest rażąco wygórowane, a przez to umowa o pracę w tym zakresie nie narusza przepisu art. 58 § 2 k.c. powodując jej nieważność.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zgromadzone dowody nie przekraczając granic swobodnej oceny, zakreślonych treścią art. 233 § 1 k.p.c. Dla skuteczności zarzutu obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wykazanie rażącego naruszenia dyrektyw oceny dowodów wskazanych w przywołanym przepisie, czyli wykazania, że ocena Sądu jest rażąco sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysunąć wnioski odmienne. Wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Apelujący nie wykazał skutecznie, aby ocena Sądu pierwszej instancji co do tego, że sporna umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia jest nieważna z powodu jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego – była rażąco wadliwa i w rezultacie dowolna.

Przypomnieć należy, iż M. M. (1) podjęła pracę w Przedsiębiorstwie (...) T. M. w M. na stanowisku kontrolera jakości na podstawie umowy o pracę z 24 listopada 2016r. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 1850 zł brutto. Nie budzi wątpliwości, iż odwołująca wykonywała obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę. Od stycznia 2018r. odwołująca została mianowana na stanowisko Kierownika D. Kontroli Jakości z wynagrodzeniem 5650 zł brutto i czynności wynikające z tego stanowiska faktycznie wykonywała do czasu kiedy stała się niezdolna do pracy, tj. do 27 czerwca 2018r. W dniu 21 września 2018r. M. M. (1) urodziła dziecko. Zmianę stanowiska płatnik składek uzasadnił zwiększonymi zadaniami produkcyjnymi i wynikającymi stąd zmianami organizacyjnymi polegającymi na odciążeniu kierownika produkcji i właściciela firmy od czynności związanych z nadzorowaniem wadliwych produktów .. (...) tym kontekście nietrafny jest zarzut apelacji sprowadzający się do twierdzeń, że M. M. (1) nie wykonywała stale nałożonych obowiązków, a tym samym nie jest zasadne podwyższenie wynagrodzenia.

Podkreślić należy, iż z niebudzących wątpliwości ustaleń Sądu wynika, że odwołująca codziennie wykonywała obowiązki w siedzibie firmy, jej czas pracy był rejestrowany elektronicznie. Prawidłowo też Sąd Okręgowy ustalił, porównując zakresy obowiązków przed i po 1 stycznia 2018r., iż obowiązki Kierownika D. Kontroli Jakości były zwiększone między innymi o obowiązek wystawiania kart odbioru detali oraz raportów pomiarowych, sporządzania kart kontroli pomiarów. Jako kierownik działu kontroli odwołująca ustalała z pracownikami przyczyny nieprawidłowości i w tym zakresie wydawała polecenia, nadzorowała reklamacje.

Przy ocenie godziwości i ekwiwalentności wynagrodzenia M. M. (1), Sąd I instancji zasadnie podkreślił znaczenie wykonywanych przez nią czynności dla pracodawcy. Z punktu widzenia wizerunku firmy istotna jest jakość produktów czy detali przez nią wytwarzanych. Stąd też nie można kwestionować takiej organizacji przedsiębiorstwa, która zakłada istnienie dokładnej kontroli jakości wyrobów. To znaczenie kontroli jakości dla firmy powinno, w ocenie Sądu Apelacyjnego, także mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia odwołującej. Na potwierdzenie, że ustalone M. M. (1) wynagrodzenie w kwocie 5650 zł brutto nie jest rażąco wygórowane, T. M. przedstawił oferowane wynagrodzenie inżynierów jakości w latach 2016 - 2018 (k. 49 - 51). Wynika z niego, że wynagrodzenie na stanowisku inżyniera jakości

waha się na w granicach 5000 – 8000 zł brutto miesięcznie, a kierownika jakości (...) – 18000 zł. Zauważyć też należy, iż zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej dotyczącego 2017r., 2018r. i 2019r., to wynagrodzenie wyniosło odpowiednio 4271,51 zł, 4585,03 zł i 4918,17 zł. Powyższe dane uprawniają do stwierdzenia, że ustalone M. M. (1) wynagrodzenie od stycznia 2018r. nie jest rażąco wysokie.

Zgodzić się należy z twierdzeniem apelującego, że M. M. (1) miała wynagrodzenie wyższe w porównaniu z innymi pracownikami np. kierownikiem produkcji. Ta okoliczność nie może jednakże zadecydować o słuszności twierdzeń apelującego. W zakresie wzorca wynagrodzenia godziwego i ekwiwalentnego wchodzi również siatka płac u danego pracodawcy, to jednak ocena w tym względzie nie może być dokonywana wyłącznie w oparciu o porównanie kwot zarobków, z pominięciem kryteriów określonych w art. 78 k.p., a więc rodzaju i charakteru pracy, poziomu wykształcenia i kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania, doświadczenia zawodowego, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, a także znaczenia dla prowadzonej przez pracodawcę działalności. Uwzględniając natomiast wykształcenie odwołującej (inżynier budownictwa), doświadczenie zawodowe (praca kontrolera jakości od listopada 2016r.), szeroki zakres obowiązków i odpowiedzialności, a także znaczenie kontroli jakości, stwierdzić należy, że ustalone wynagrodzenie za pracę w kwocie 5650 zł brutto jest wynagrodzeniem godziwym i odzwierciedla rzetelną, uczciwą i sprawiedliwą zapłatę za pracę.

Zauważyć też należy, że do czerwca 2018r. tj. w czasie kiedy odwołująca korzystała z zasiłków chorobowych, jej obowiązki w zakresie kontroli w części przejął T. M. i K. S., a od grudnia 2018r. dodatkowo w wymiarze ¼ etatu został zatrudniony M. R..

Mając na względzie wyżej przytoczone okoliczności apelacja jako nieuzasadniona na mocy art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

D. Z. A. M. S.