

Nie jest to doręczenie w trybie art. 15 zzs⁹ ust.2 i 3 ustawy z 2 marca 2020 r.

Sygn.akt III AUa 663/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Sławomir Bagiński

Protokolant Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 września 2021 r. w B.

sprawy z odwołania P. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

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

z dnia 1 marca 2021 r. sygn. akt IV U 1889/20

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. C. powinna być obliczona proporcjonalnie do stawki miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 5000 (pięć tysięcy) złotych;

II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II i obniża zasądzoną w nim kwotę do 90 złotych;

III. oddala apelację w pozostałym zakresie;

IV. znosi koszty procesu za II instancję.

Sygn. akt III AUa 663/21

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 października 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. w O. wynosi: za 04.2020 r. – 0,00 zł, za 05.2020 r. – 1300,00 zł, za 06.2020 r. – 2600,00 zł, za 07.2020 r. – 2253,33 zł, za 08.2020 r. – 0,00 zł.

Od powyższej decyzji odwołanie wniosła ubezpieczona, domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zgodnie z zapisami umowy o pracę z dnia 16 kwietnia 2020r. a mianowicie: za 05.2020 r. – 3649,38 zł, za 06.2020 r. – 6967,38 zł, za 07.2020 r. – 6038,07 zł.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 1 marca 2021 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. C. zgodnie z jej żądaniem orz. orzekł o kosztach postępowania.

Sąd ten ustalił, że spółka, w której świadczyła pracę odwołująca powstała 10 kwietnia 2020 r. Wspólnicy i członkowie zarządu to: D. C. (1) (mąż odwołującej) i D. C. (2) (siostra D. C. (1)). Przedmiotem działalności spółki jest przygotowywanie i dostarczanie żywności dla podmiotów zewnętrznych. Będąca wówczas w ciąży P. C. (4.03.2020r. – data ostatniej miesiączki) 16 kwietnia 2020 r. zawarła ze spółką, umowę o pracę, na czas nieokreślony, stanowisko managera gastronomii w wynagrodzeniu netto 5000,00 zł. 27 czerwca 2020 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy i do dnia porodu nie powróciła do swoich obowiązków. W związku z powyższymi faktami, a mianowicie powiązaniem rodzinnymi stron, krótkim okresem czasu pomiędzy zawarciem umowy o pracę, a niezdolnością do pracy i wysokim wynagrodzeniem umownym, organ rentowy wszczął postępowanie co do rzeczywistego istnienia stosunku pracy. W ocenie organu zachodziło uzasadnione podejrzenie, iż umowa o pracę została zawarta wyłącznie celem uzyskania świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych na czas niezdolności do pracy w okresie ciąży i związanych z macierzyństwem. Na skutek przeprowadzonego postępowania administracyjnego w sprawie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym i dowodów przedłożonych przez stronę, organ rentowy ustalił, że odwołującą i spółkę łączył rzeczywisty stosunek prawny i postępowanie zostało w tym zakresie umorzone w całości – decyzja z 13 października 2020 r., w której jednocześnie organ rentowy stwierdził, iż podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne skarżącej wynoszą: za 05.2020r. 1300,00 zł zamiast zadeklarowanej przez płatnika 3649,38 zł, z a 06.2020r. 2600,00 zł zamiast zadeklarowanej przez płatnika 6967,00 zł, za 07.2020r. 2253,33 zł zamiast zadeklarowanej przez płatnika 6038,07 zł. W ocenie organu rentowego, biorąc za podstawę okoliczności będące przyczyną wszczęcia postępowania w sprawie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym, a ponadto faktu niezbyt skomplikowanego charakteru wykonywanych obowiązków pracowniczych, takich jak wystawianie faktur, sporządzanie prostych e-maili, organ uznał, że obowiązki te nie stanowiły podstawy do przyznania tak wygórowanego wynagrodzenia. Zdaniem organu rentowego wynagrodzenie to było wyższe od wynagrodzenia pracowników innych podmiotów należących do D. i D. C. (2), a ponadto biorąc pod uwagę rozwój pandemii (...)19 w kwietniu 2020r., ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia miało na celu świadome osiągnięcie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Mając na uwadze powyższe organ rentowy, powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r. o sygn. UZP 2/05 uznał, iż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Wobec powyższego, w oparciu o wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r. o sygn. akt UK 89/05, organ uznał umowne wynagrodzenie odwołującej za rażąco wysokie i tym samym za nieważne, ustalone z naruszeniem zasad współzycia społecznego, przewyższające nakład pracy i ustalił podstawę wymiaru składek na kwotę minimalnego wynagrodzenia w 2020 r.

Sąd I instancji wskazał następnie, że odwołująca przesłuchana w toku postępowania sądowego zeznała, iż jest z zawodu prawnikiem, posiada doświadczenie zawodowe w handlu na stanowisku kierowniczym (sklep (...)), zainteresowana spółka nie została powołana w celu objęcia jej ubezpieczeniem społecznym w związku z ciążą, początek działalności spółki był związany z powrotem w lutym 2020r. z urlopu macierzyńskiego. Z tytułu poprzedniego zatrudnienia osiągała ona miesięczny dochód dochodzący do 4000,00 zł. Zarząd zainteresowanej spółki zeznał, iż zatrudnienie odwołującej nie było w żadnej mierze związane z zamiarem zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego odwołującej, w związku z jej ciążą i macierzyństwem, powołanie nowej spółki było planowane już w grudniu 2019 r. O zatrudnieniu odwołującej zdecydowało zaufanie wynikające z powiązań rodzinnych, miejsce pracy cały czas czeka na nią po powrocie z zasiłku macierzyńskiego i do tego czasu obowiązki odwołującej wykonuje D. C. (2). Jak zeznała D. C. (2) zatrudnienie na kluczowym stanowisku odwołującej gwarantuje zachowanie tajemnicy handlowej i jest ono początkiem dalszej wieloletniej współpracy. Według D. C. (1) wszystkie prowadzone przez niego wraz z D. C. (2) spółki są dochodowe. Przedłożone przez zainteresowaną spółkę deklaracje VAT-7 za miesiące 4-12.2020 r. oraz raporty wspomagające wyliczenie zaliczki miesięcznej podatku dochodowego za ten sam okres wskazują, iż zainteresowana faktycznie prowadzi działalność gospodarczą, która generuje dochody pozwalające na ponoszenie kosztów zatrudnienia odwołującej (dochód za 2020 r. to 616.768,04 zł).

W ocenie Sądu Okręgowego, argumenty organu rentowego takie jak, więzi rodzinne łączące odwołującą z zarządem zainteresowanej spółki, niezatrudnienie innej osoby na czas nieobecności odwołującej, krótki czas zatrudnienia od dnia zawarcia umowy o pracę do przejścia na zasiłek chorobowy mogłyby skutecznie doprowadzić do podważenia samego faktu polegania ubezpieczeniach społecznym w związku z zatrudnieniem odwołującej u zainteresowanej spółki. Postępowanie w tym zakresie zostało umorzone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i nie jest przedmiotem badania na etapie postępowania sądowego.

W ocenie sądu pierwszej instancji zainteresowana spółka, istniejąca od 10 kwietnia 2020 r., faktycznie prowadzi działalność gospodarczą i osiąga dochody, które pozwalają na zatrudnienie pracownika/pracowników. Ponadto jej wspólnicy, a zarazem członkowie zarządu prowadzą inne spółki i wobec tego wiarygodnie brzmią ich oświadczenia o potrzebie zatrudnienia zaufanej osoby, która byłaby w stanie odciążyć zarząd i rozwinąć działalność nowej spółki.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy dokonał oceny wysokości przyznanego odwołującej wynagrodzenia biorąc pod uwagę jej kwalifikacje i poziom wynagrodzeń właściwy dla (...) rynku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego bardzo trudne było ustalenie, w sposób arbitralny, takiego poziomu wynagrodzenia, które jest kształtowane na podstawie swoistej gry rynkowej, prawa popytu i podaży pracy. Sąd zwrócił uwagę, że odwołująca posiada wykształcenie wyższe prawnicze, które z racji swojej pewnej uniwersalności może być przydatne na stanowisku piastowanym w spółce, a z pewnością nie istniały racjonalne podstawy do uznania, iż profil wykształcenia wyklucza odwołującą jako menadżera (tym bardziej, że posiada ona doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym w handlu). Zdaniem Sądu Okręgowego, kwota wynagrodzenia przyznana odwołującej na samym początku zatrudnienia wydaje się dosyć wysoka jak na zakres wykonywanych faktycznie obowiązków, ale w świetle zebranego materiału dowodowego, zdaniem Sadu I instancji nie była ona oderwana od realiów lokalnego rynku pracy, indywidualnych potrzeb pracodawcy, jego możliwości płatniczych oraz kwalifikacji zawodowych odwołującej. W tym kontekście poziom wynagrodzenia przyjęty jako godziwy w zaskarżonej decyzji, a równy kwocie minimalnego wynagrodzenia jawił się jako zaniżony.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie

1) art. 233 § 1 k.p.c., wyrażające się niezgodnością ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na przyjęciu, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Pani P. C., podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z. o. o., za maj 2020 r. wynosi 3 649,38zł, za czerwiec 2020 r. wynosi 6 967,00 zł, za lipiec 2020 r. wynosi 6 038,07 zł.,

2) art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1, art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t.: Dz. U. z 2021 r., poz. 423) poprzez przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Pani P. C. podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z. o. o., za maj 2020 r. wynosi 3 649,38zł, za czerwiec 2020 r. wynosi 6 967,00 zł, za lipiec 2020 r. wynosi 6 038,07 zł., w sytuacji, gdy z całokształtu sprawy wynika, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek są kwoty wskazane w zaskarżonej decyzji na str. 1,

3) 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, godziwej, 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.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania P. C. od decyzji organu rentowego z 13 października 2020 r. Jako wniosek ewentualny sformułowano wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację P. C. wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się zasadna w części kwestionującej wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. W tym zakresie konieczne okazało się wydanie orzeczenia reformatoryjnego.

Spór w sprawie niniejszej dotyczył ustalenia prawidłowej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika, podlegającego z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 300 z późn. zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Sąd Najwyższy w uchwale z 25 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 stwierdził, że organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Co do zasady sąd drugiej instancji akceptuje zapatrywania wynikające z przywołanej uchwały Sądu Najwyższego, w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych - art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., realizuje się w prawie pracy tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a więc autonomia stron w kształtowaniu postanowień umownych podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, co oznacza że strony obowiązane są mieć wzgląd także na interes publiczny. Odniesienie tych uwag do systemu prawa ubezpieczeń społecznych prowadzi do wniosku, że przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej określający, że przychód jest podstawą wymiaru składek, musi być uzupełniony stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi wynagrodzenie godziwe, w więc należne, rzetelne, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe. Dopuszczalność dokonywania przez ZUS kontroli wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Nie można przy tym utożsamiać uprawnienia do oceny postanowień umowy o pracę (stosunek zobowiązaniowy) ze stosowaniem zasad współzycia społecznego jako materialnoprawnej podstawy ustalania wysokości świadczeń, co w prawie ubezpieczeń społecznych w żadnym razie nie jest dopuszczalne.

Stosownie do treści art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, co wyraża się m.in. przez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, mimo że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Nie może to jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania z wygórowanych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jednym z najistotniejszych kryteriów godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

W przedmiotowej sprawie ocenie podlegało, czy zasadnie organ rentowy zakwestionował ustaloną przez strony stosunku pracy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 6.967 zł. W związku z tym kluczową kwestią stanowi przesądzenie, czy umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia była nieważna z mocy art.

58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozstrzygnięcie sporu sprowadzało się zatem do stwierdzenia, czy wysokość wynagrodzenia ustalonego dla ubezpieczonej była godziwa, czy wynagrodzenie to było adekwatne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na stanowisku określonym w umowie oraz czy realizowane były czynności objęte ustalonym wynagrodzeniem. Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę prowadzi do nieważności postanowień umownych, a podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składek, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Przypomnieć trzeba, że P. C. podjęła pracę w dniu 16 kwietnia 2020 r. jako manager gastronomii w pełnym wymiarze na czas nieokreślony za wynagrodzenie w kwocie 5000 zł netto. Przed podjęciem zatrudnienia w spółce pracowała w (...) sp. z o.o., sp.k. w okresie od 5 sierpnia 2014 r. do 31 maja 2015 r. (3/4 etatu), od 1 czerwca 2015 r. do 31 lipca 2016 r. (pełen etat), od 1 sierpnia 2016 r. do 20 lutego 2019 r. (pełen etat). Odwołująca zajmowała stanowiska sprzedawcy, starszego sprzedawcy, p.o. zastępcy kierownika sklepu, zastępcy kierownika sklepu, kierownika sklepu. P. C. ukończyła również studia na kierunku prawa uzyskując tytuł magistra (k.54).

Należy zgodzić się z apelowującym, że pomimo posiadania przez odwołującą doświadczenia zawodowego w handlu oraz wyższego wykształcenia, nie uzasadniało to ustalenia wynagrodzenia w kwocie 5000 zł netto. Z zeznań P. C. wynika, że do jej pracowniczych obowiązków należało badanie rynku tzn. badała ceny rynkowe, koszty reklam, współpracowała z kontrahentami i w razie potrzeby z klientami, zamawiała opakowania do jedzenia. Dodała, że w poprzedniej pracy na podobnym stanowisku osiągała miesięczny dochód w wysokości 4000 zł. Zakres wykonywanej przez nią czynności potwierdzili również D. i D. C. (2) (k.37-39). Na dowód wykonywanych czynności przedstawiono kopie faktur oraz wiadomości email (II tomy akt rentowych).

Oceniając godziwość wynagrodzenia za pracę odwołującej w okresie od kwietnia do czerwca 2020 r., Sąd Okręgowy nie uwzględnił wszystkich istotnych kryteriów wymaganych do ustalenia należnego, odpowiedniego i sprawiedliwego wynagrodzenia pracowniczego, czyli rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Należało zwrócić uwagę, że odwołująca wprawdzie posiada kilkuletnie doświadczenie zawodowe na stanowisku związanym z obsługą klienta i handlem. Pomimo umiejętności odwołującej, nie można było podzielić oceny Sądu Okręgowego, że uzasadniały one otrzymywanie wynagrodzenia w wysokości 5000 zł netto.

Należy mieć na uwadze, że Sąd Okręgowy chociaż słusznie zauważył, że kwota wynagrodzenia na samym początku zatrudnienia wydawała się dość wysoka jak na zakres faktycznie wykonywanych przez nią obowiązków, to jednak nie wyciągnął z tego właściwych wniosków. Samo doświadczenie zawodowe odwołującej, możliwości finansowe płatnika nie uzasadniały określenia tak wysokiej podstawy zatrudnienia, w szczególności na samym jego początku. Stanowisko pracy zostało bowiem utworzone w spółce dopiero wchodzącej na rynek, co w dobie pandemii nie mogło oznaczać gwarantowanego osiągnięcia zysku (negatywny wpływ pandemii na spółkę potwierdziła nawet D. C. (2)). Nie bez znaczenia jest również to, że do głównych obowiązków odwołującej należało sporządzanie faktur i odpowiadanie na wiadomości emalii klientów, które to czynności nie wymagały ponadprzeciętnego doświadczenia i kwalifikacji. Zgodzić się należy ze skarżącym, że odwołująca poza dowodami świadczącymi o wykonywaniu pracy biurowej i obsługi klienta nie przedstawiła dowodów na wykonywanie obowiązków menagera gastronomii, co w istocie czyni niemożliwym rzeczywiste określenie jej obowiązków - nawet pisemne wyjaśnienia innych pracowników wskazywały na wykonywanie przez nią pracy biurowej. Co więcej, zakres obowiązków ubezpieczonej nie odpowiadał stanowisku menagera, gdyż nie miała podwładnych, a ponadto z przedłożonych dowodów nie wynikałoby aby organizowała działalność spółki (catering dietetycznego) poprzez zarządzanie kosztami, czasem pracy pracowników. Jej czynności sprowadzały się jedynie do kontaktu z klientami.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczności faktyczne niniejszej sprawy świadczą, że od 16 kwietnia 2020 r. strony stosunku pracy ustaliły wynagrodzenie bardzo wysokie, które nie stanowiło ekwiwalentnej wartości pracy

ubezpieczonej z punktu widzenia faktycznie wykonywanych przez nią czynności oraz realnego wpływu tak wynagradzanej pracy na wysokość zysku firmy (w początkowym okresie jej istnienia) - w perspektywie rychłej, długotrwałej nieobecności pracownika (z powodu ciąży odwołującej). Zatrudniając odwołującą, strony kierowały się względami rodzinnymi (co potwierdzili w swoich zeznaniach), a nie z uwagi na ekonomiczne znaczenie utworzenia stanowiska pracy za tak wysokim wynagrodzeniem. Należy zauważyć, że stanowisko pracy okazało się o tyle zbędne, że obowiązki odwołującej przejęła jej szwagierka D. C. (2), która wykonywała dodatkowe obowiązki jednocześnie z obowiązkami członka zarządu, i na miejsce odwołującej nikogo nie zatrudniono. Wynagrodzenie odwołującej ustalono zatem w rażącej dysproporcji do wynagrodzenia, które otrzymałaby osoba o zbliżonych obowiązkach. Takie ukształtowanie płacy odwołującej świadczy o nadmiernym uprzywilejowaniu płacowym, które o ile w prawie pracy mogłoby mieścić się w ramach art. 353¹ k.c., o tyle w prawie ubezpieczeń społecznych, które cechuje się wyraźnie zaznaczonym interesem publicznym, prowadzi do konkluzji o działaniu w celu nadużycia prawa do świadczeń z tych ubezpieczeń.

Należy zwrócić także uwagę, że zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży z ukształtowaniem wynagrodzenia na wysokim poziomie, nawet jeżeli celem ubezpieczonej jest osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem, ani zasadami współżycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy. Sąd Najwyższy, wskazał jednak, 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", można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, LEX 189956).

W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób sprzeczny z zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, lojalności, godziwości powoduje sankcję nieważności umowy określonej w art. 52 § 2 lub § 3 w związku z art. 300 k.p. (zob. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX 515697). Taka sytuacja wystąpiła w sprawie niniejszej, co skutkuje uznaniem spornej umowy w zakresie wynagrodzenia za pracę za nieważny z mocy art. 58 § 3 k.c. Sąd Apelacyjny w pełni przy tym podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 13 czerwca 2017 r., I UK 259/16, że w praktyce orzeczniczej na tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarowaniem i opłaceniem wysokich składek, przypadające przed okresami zamierzonego lub definitywnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej prima facie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz z zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują świadczenia proporcjonalne do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (LEX nr 2349417). Należy też podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15, potwierdził zgodność art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej, niż wynikająca z umowy o pracę, wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia z przepisami art. 2 w związku z art. 84 i art. 271 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (OTK-A 201778).

W okolicznościach sprawy nie do zaakceptowania jest jednak pogląd organu rentowego, że odpowiednią wysokość podstawy wymiaru składek dla ubezpieczonej stanowi kwota 2.600 zł. Zdaniem Sądu Apelacyjnego godziwe wynagrodzenie może być ustalone w pewnych granicach, przemawia za tym zasada swobody umów (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nie można uznać, że godziwe wynagrodzenie to jedynie wynagrodzenie skonkretyzowane „co

do złotówki” W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że ustalenie wynagrodzenia dla magistra prawa z kilkuletnią praktyką, poprzednio zatrudnioną jako kierownik sklepu, w kwocie odpowiadającej w 2020 r. minimalnemu wynagrodzeniu pracowników (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. - Dz. U. z 2019 r. poz. 1778), tj. w wysokości 2.600 zł, nie jest jedynym wynagrodzeniem, które mogło być uznane za godziwe w okolicznościach niniejszej sprawy. Zwrócić należy bowiem uwagę na kwalifikacje ubezpieczonej i jej pewne doświadczenie zawodowe. Strona odwołująca przedstawiła dowody wskazujące na kwalifikacje teoretyczne i praktyczne oraz rodzaj obowiązków. Nie ma zatem żadnych przekonujących podstaw do przyjęcia, że wynagrodzeniem godziwym dla osoby z posiadanymi przez P. C. kwalifikacjami zawodowymi jest tylko kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przypomnieć należy, że wynagrodzenie takie jest gwarantowane ustawowo również dla osób bez żadnych kwalifikacji zawodowych i umiejętności, bez wykształcenia, wykonujących proste, powtarzalne prace. Zdaniem sądu drugiej instancji, w przypadku odwołującej ustalenie wynagrodzenia w kwocie 5000 zł brutto jest górną granicą wynagrodzenia godziwego w okolicznościach sprawy. Z jednej strony uwzględnia potrzeby i oczekiwania pracodawcy, które nie były szczególnie duże, skoro mimo korzystania ze zwolnień przez pracownika, nie zatrudnił w to miejsce żadnej osoby. Z drugiej strony bierze pod uwagę możliwości pracownika na rynku pracy, o czym świadczyć może poprzednie wynagrodzenie i doświadczenie zawodowe. Odpowiada też przedstawionemu wyżej zakresowi obowiązków odpowiadającemu w znacznej części pracy biurowej.

Kwota 5.000 zł jest zbliżona do przeciętnego wynagrodzenia za II kwartał 2020 r. (5024,48 zł - Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 sierpnia 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2020 r.). Należy mieć na względzie, że przeciętne wynagrodzenia w województwie (...) były wówczas znacząco niższe:

- 4380,35 zł - przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w województwie (...) II kwartał 2020 r. (...)

- 3703,47 zł przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wg (...) 2007 r. w sekcji G, obejmującej m. in. handel, w województwie (...) w kwietniu 2020 r. (...)

- 4099,73 zł przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2020 r. (Biuletyn statystyczny województwa (...) - II kwartał 2020 r. – tablice; tablica 10).

Jednocześnie trzeba było wziąć pod uwagę, że średnie wynagrodzenia w O. są wyższe niż w pozostałych miastach województwa, a możliwości zarobkowe ubezpieczonej z uwagi na stanowisko i wykształcenie są przynajmniej zbliżone do średnich.

Stąd też kwota zbliżona do wynagrodzenia przeciętnego w wynagrodzenia w kraju w drugim kwartale 2020 r., mieści się w ramach wynagrodzenia godziwego.

W związku z powyższym, Sąd Apelacyjny z mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i ustalił miesięczną podstawę wymiaru składek, którą należy obliczyć w proporcji do stawki miesięcznego wynagrodzeniu przysługującego w kwocie 5000 zł (brutto) za cały miesiąc (punkt I wyroku). Stosownie do tego, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.), na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono o kosztach procesu za pierwszą instancję. W pozostałej części apelacja organu rentowego uległa oddaleniu jako bezzasadna - art. 385 k.p.c. (punkt III wyroku).

Na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd drugiej instancji zniósł wzajemnie pomiędzy ubezpieczoną i organem rentowym koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, kierując się względami słuszności oraz faktem częściowego uwzględnienia żądań w zbliżonej proporcji (pkt IV wyroku). Sąd miał na uwadze zasadę, że jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, a poniesione przez nie koszty nie pozostają w dysproporcji, właściwym rozstrzygnięciem jest zniesienie wyłożonych kosztów postępowania (tak Sąd Najwyższy m.in. w postanowieniu z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 68/12, LEX nr 1232621) .

Sławomir Bagiński