

Sygn. akt III AUa 1136/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Bożena Grubba (spr.)
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo SSO del. Alicja Podlewska
Protokolant:	stażysta Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 29 kwietnia 2014 r. w Gdańsku

sprawy (...) Spółka z o.o. w G.

z udziałem W. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o wymiar składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji (...) Spółka z o.o. w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 marca 2013 r., sygn. akt VIII U 401/12

1. oddala apelację;
2. zasądza od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III AUa 1136/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 stycznia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił dla W. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. w G., następującą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe:

- za okres maj 2011 r. ubezpieczenia emerytalne i rentowe w kwocie 1.386,00 zł, ubezpieczenie chorobowe w kwocie 1.386,00 zł, ubezpieczenie wypadkowe w kwocie 1.386,00 zł, ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 1.195,98 zł,

- za okres czerwiec 2011 r. ubezpieczenia emerytalne i rentowe w kwocie 323,40 zł, ubezpieczenie chorobowe w kwocie 323,40 zł, ubezpieczenie wypadkowe w kwocie 323,40 zł, ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 1 196,08 zł,

- za okres lipiec 2011r. - w kwocie 0 zł.

Płatnik składek (...) sp. z o.o. w G. odwołał się od powyższej decyzji zaskarżając ją w całości. Uznając ustalenia dokonane przez organ za błędne wniósł o jej uchylenie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego odrzucenie, ewentualnie o oddalenie.

Sąd Okręgowy w Gdańsku - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie VIII U 401/12 oddalił odwołanie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji.

Przedmiotem działalności (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. są usługi transportowe. Spółka rozpoczęła działalność na początku stycznia 2010 r. Na dzień 1 maja 2011 r. dysponowała ok. 15 samochodami ciężarowymi i zatrudniała 15-17 kierowców na podstawie umowy o pracę. Kierowcy zatrudnieni w firmie osiągnęli wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, natomiast księgowa otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 350 zł. Siedziba firmy mieści się w mieszkaniu prezesa spółki J. S. (szwagra zainteresowanej) przy

ul. (...) w G., nadto spółka wynajmuje 2 pomieszczenia biurowe przy

ul. (...). Przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. W. S. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J.: w okresie

od 1 grudnia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. – w wymiarze 1/2 etatu, w okresie od 1 stycznia 2010 r.

do 30 kwietnia 2011 r. – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku administracyjno-biurowym

z wynagrodzeniem 1.360 zł netto. Zainteresowana pomagała przy ekspedycji w biurze, nie musiała być dyspozycyjna poza godzinami pracy, pracowała jedynie w wyznaczonych godzinach. W. S. w dniu 29 kwietnia 2011 r. została zatrudniona na stanowisku administracyjno – biurowym w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony od 1 maja 2011 r. z wynagrodzeniem 5.650 zł brutto. Do jej obowiązków należało prowadzenie spraw kadrowych, w tym akt osobowych kierowców, kierowanie ich na badania lekarskie i szkolenia bhp, regulowanie opłat eksploatacyjnych, składanie zamówień na rzeczy biurowe typu papier, toner itp. W kwestiach transportowych

a przygotowywała zjeżdżającym z trasy kierowcom CMR-y, zaświadczenia, rozliczała opłaty, delegacje, przesyłała oryginały dokumentacji do zleceniodawcy. Wystawiała faktury i zawoziła

je do zleceniodawcy. Rozliczała też pracowników z zaliczek. Wszystko odbywało się na terenie G.. Jeżeli zaistniałaby taka konieczność miała być dyspozycyjna także poza godzinami pracy oraz w dni wolne od pracy, aby móc podjechać do zleceniodawcy i dostarczyć bądź odebrać

od niego dokumenty. W wynagrodzeniu zainteresowanej były przewidziane potencjalne koszty używania samochodu do celów służbowych. Podała, że nie wykonywała często czynności poza godzinami pracy, gdyż długo nie pracowała. Przed rozpoczęciem pracy W. S. przypuszczała, iż jest w ciąży. Przed jej zatrudnieniem, jak i w trakcie jej nieobecności w pracy J. S. wraz ze współnikami samodzielnie wykonywali wszystkie czynności jakie wykonywała W. S.. W aktach osobowych zainteresowanej znajduje się zaświadczenie lekarskie

o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku pracownika biurowego z dnia

1 czerwca 2011 r. Płatnik składek zgłosił zainteresowaną do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 maja 2011 r. W chwili podpisywania umowy o pracę była w ciąży. Od 8 czerwca 2011 r. zainteresowana była niezdolna do pracy. W złożonych przez płatnika raportach imiennych za miesiące od maja 2011 r. do grudnia 2011 r. wykazał on następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: (...) – 5.650,00 zł, (...) – 1.318,31 zł, od 07/2011 r. do (...) – 0,00 zł. W raportach imiennych wykazano również przerwy w świadczeniu pracy, w których pracodawca wypłacił wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w związku z ciążą: za okres 8 czerwca 2011 r. –

30 czerwca 2011 r. w kwocie 3.737,73 zł, za okres 1 lipca 2011 r. – 10 lipca 2011 r. w kwocie 1.625,10 zł. W dniu (...) urodziła dziecko. Pozwany po przeprowadzeniu w okresie

od 23 września 2011 r. do 5 października 2011 r. kontroli w ww. spółce stwierdził, że wynagrodzenie ustalone dla W. S. miało zapewnić jej wyższą kwotę świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłacanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W związku z powyższym w dniu 31 stycznia 2012 r. wydał zaskarżoną decyzję. Zainteresowana ma wykształcenie średnie, ukończyła technikum spożywcze w B..

W niniejszej sprawie pozwany organ rentowy wskazywał, że wynagrodzenie ustalone dla W. S., która stała się w krótkim czasie od zatrudnienia długotrwale niezdolna do pracy miało zapewnić jej wyższą kwotę świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wobec powyższego zakład przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kwotę minimalnego wynagrodzenia, przeliczając podstawę proporcjonalnie do okresu wykonywania pracy i okresu niezdolności do pracy, za który wynagrodzenie wypłacał pracodawca.

Sąd Okręgowy wskazał, że umowa o pracę będzie stanowił tytuł ubezpieczenia społecznego, jeżeli nie jest czynnością prawną nieważną z powodu dotyczących ją wad prawnych, regulowanych wraz z skutkami tych wad przepisami Kodeksu cywilnego. W szczególności nieważną będzie taka umowa jeżeli została zawarta dla pozorów (art. 83 ust. 1 k.c.) czy w celu obejścia prawa (art. 58 k.c.). Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się

do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie natomiast do treści art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.; dalej ustawa systemowa) za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że stosunek pracy wyróżnia się dobrowolnością zobowiązania, koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, nadto pracownik jest zatrudniony

za wynagrodzeniem. Podkreślić należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS Nr 21/2001, poz. 637). Decydujące znaczenie należy więc przypisać woli stron

i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Dopiero w razie ustalenia,

że w łączącym strony stosunku prawnym - nazwanym przez nie umową o pracę - zdecydowanie nie ma elementów typowych dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), natomiast występują elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie można przyjąć, iż została zawarta umowa o pracę.

Zgodnie z ustaleniami Sądu nie ma wątpliwości co do tego, iż a przez krótki okres po zatrudnieniu wykonywała pracę na rzecz płatnika w rozumieniu art. 22 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak było jednak podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w umowie o pracę z dnia 29 kwietnia 2011 r. na kwotę 5.650 zł brutto miesięcznie, była uzasadniona. Sąd przyznał, że przepisy prawa pracy nie zakazują zatrudnienia kobiet w ciąży, ani członków rodziny. Nie były to jednak przyczyny, dla których Sąd zanegował wysokość wynagrodzenia ustaloną przez strony w umowie o pracę z dnia 29 kwietnia 2011 r. na ww. kwotę. Przede wszystkim, Sąd Okręgowy stwierdził, że na podstawie zgromadzonej w sprawie dokumentacji oraz treści zeznań odwołującego się i samej zainteresowanej nie można było jednoznacznie ustalić, na czym polegał zakres obowiązków wykonywanych przez W. S., który uzasadniałby wysokość jej wynagrodzenia. Zdaniem Sądu wysokość wynagrodzenia dla zainteresowanej została ustalona nie tylko na poziomie nieadekwatnym do rodzaju umówionej pracy, jak również kwalifikacji posiadanych przez nią, jest zaś także rażąco odbiegająca od istniejących w tym zakresie warunków społecznych i gospodarczych (bezrobocie, recesja w gospodarce). Jak wynikało ze zgromadzonej dokumentacji, poza W. S. spółka zatrudniała księgową w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem 350 zł brutto, oraz ok. 15-17 kierowców z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Tymczasem umowa o pracę

z zainteresowaną była zawarta na czas nieokreślony i gwarantowała stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5.650 zł. Bezsprzeczne jest, że zainteresowana po stosunkowo krótkim okresie czasu zaprzestała pracy w związku ze zwolnieniami lekarskimi z powodu ciąży, a czynności związane z działalnością ponownie realizował tylko prezes spółki J. S. wraz ze współnikami. Istotne jest także to, iż jak podkreślał prezes spółki J. S., szwagier zainteresowanej – nie wiedział o okoliczności jej ciąży. Tymczasem, jak podała sama zainteresowana, w momencie zawierania umowy o pracę „przypuszczała, że jest w ciąży”. Była w 3 miesiącu trzeciej ciąży. Wobec tego, Sąd uznał, że okoliczność ciąży była W. S. wiadoma przed dniem podpisania umowy o pracę, tj. przed 29 kwietnia 2011 r. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, bowiem, że kobieta obserwując swój organizm zauważa konkretne objawy i na tej podstawie wnioskuje o stanie swojego zdrowia. Wobec tego, Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż podnoszone przez odwołującego się okoliczności na potwierdzenie braku wiedzy o ciąży nie są w tej sytuacji przekonujące.

Z uwagi na powyższe, stosownie do treści cytowanych w treści niniejszego uzasadnienia przepisów – kwota 5.650,00 zł nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne W. S.. Prawidłowo natomiast pozwany przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę minimalnego wynagrodzenia, przeliczając podstawę proporcjonalnie do okresu wykonywania pracy i okresu niezdolności do pracy, za który wynagrodzenie wypłacał pracodawca.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c. w związku z cytowanymi przepisami orzekł, jak w sentencji wyroku.

Apelację od wyroku wywiódł (...) sp. z o.o. w G. zaskarżając go w całości i wniósł o jego zmianę i uwzględnienie jego odwołania w całości oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że W. S. otrzymała bardzo odpowiedzialne obowiązki związane między innymi z rozliczeniami finansowymi, co samo w sobie powoduje wzrost wynagrodzenia. Również argument o rażącej wysokości wynagrodzenia w sytuacji recesji i bezrobocia nie znajduje uzasadnienia. Wnioskodawca wskazywał ponadto, że łączne wynagrodzenia kierowców oscylują w wysokości zbliżonej do ustalonego ubezpieczonego. Sąd wspomniał jedynie o wynagrodzeniu zasadniczym kierowców, pomijając składniki dodatkowe ich wynagrodzenia. Dla pracowników jednak liczą się zawsze wszystkie składniki wynagrodzenia a nie tylko jeden, podstawowy. Wynagrodzenie W. S. jako pracownika biurowego nie mogło być zatem ustalone, czy też podwyższone w oparciu o delegacje, które w jej wypadku nie występowały.

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawcy, jako nieuzasadniona, podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy wyprowadzając słuszne wnioski. Mając na względzie, że Sąd Apelacyjny podziela rozważania Sądu I instancji przyjmując je za punkt wyjścia oceny własnej, nie ma potrzeby ich ponownego powielania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Spór w przedmiotowej sprawie koncentruje się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek W. S. na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe: za okres maj – lipiec 2011 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. w G..

Zgodnie z art. 86 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.; dalej ustawa systemowa) kontrola wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek może obejmować w szczególności: (pkt 1) zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych; (pkt 2) prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład; (pkt 3) ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu; (pkt 4) prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe; (pkt 5) wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych; 6) dokonywanie oględzin składników majątku płatników składek zalegających z opłatą należności z tytułu składek.

Faktyczna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez pozwanego (art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej 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. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 16 października 2013 r., III AUa 294/13, LEX nr 1388831 wskazał, że autonomia stron umowy o pracę 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, 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 związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz

zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń

z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Podsumowując należy stwierdzić, 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. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela również pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 7 marca 2013 r., w sprawie III AUa 1515/12, LEX

nr 1298884, który wskazał, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy systemowej daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy

o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Na gruncie okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji trafnie wskazał, że brak było podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w umowie o pracę

z dnia 29 kwietnia 2011 r. na kwotę 5.650 zł brutto miesięcznie była uzasadniona. W aktach osobowych nie ma zakresu obowiązków W. S.. Sąd Okręgowy trafnie wskazał,

że wysokość wynagrodzenia zainteresowanej została ustalona nie tylko na poziomie nieadekwatnym do rodzaju umówionej pracy, ale również kwalifikacji posiadanych przez nią (wykształcenie średnie, ukończone techników spożywcze w B.). Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę wynagrodzenie pracowników zatrudnionych u płatnika składek - księgową zatrudnioną w wymiarze 1/4 etatu

z wynagrodzeniem 350 zł brutto oraz ok. 15-17 kierowców z wynagrodzeniem zasadniczym

na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, którzy mieli dodatkowo prawo do wypłaty diet. Tymczasem umowa o pracę z zainteresowaną była zawarta na czas nieokreślony i gwarantowała stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5.650 zł. Bezspornym jest, że zainteresowana po stosunkowo krótkim okresie czasu zaprzestała pracy w związku ze zwolnieniami lekarskimi z powodu ciąży,

a czynności związane z działalnością ponownie realizował tylko prezes spółki J. S. wraz

ze współnikami. Zainteresowana będąc w ciąży przyjęła ofertę pracy od szwagra (prezesa spółki),

a więc bliskiej rodziny. Przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. W. S. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J.: w okresie

od 1 grudnia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. - w wymiarze 1/2 etatu, w okresie od 1 stycznia 2010 r.

do 30 kwietnia 2011 r. - w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku administracyjno-biurowym

z wynagrodzeniem 1.360 zł netto.

Uznać należało, że w stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych dotyczyło krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem, które nawet nie zostało wypłacone za okres kilku miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. 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 ych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

W ocenie Sądu Apelacyjnego przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie daje podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne W. S. umówionego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie przeprowadzone w tej sprawie dowody nie dają możliwości ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia za pracę w innej wysokości, aniżeli kwota obowiązującego w okresie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W świetle powyższych okoliczności zasadna jest ocena, że ustalenie we wskazanym okresie zatrudnienia wynagrodzenia za pracę na poziomie 5.650 zł miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione zatem było ustalenie, że łącząca wnioskodawcę z zainteresowaną umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. W konsekwencji, wbrew twierdzeniom apelującego, pozwany prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę minimalnego wynagrodzenia, przeliczając podstawę proporcjonalnie do okresu wykonywania pracy i okresu niezdolności do pracy, za który wynagrodzenie wypłacał pracodawca.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd II instancji orzekł w punkcie drugim sentencji wyroku zgodnie z treścią przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

SSA B. Grubba SSA L. Ramlo SSO del. A. Podlewska