

Sygn. akt III AUa 1886/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń SSA Grażyna Czyżak
Protokolant:	sekr.sądowy Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2017 r. w Gdańsku

sprawy A. K.

z udziałem Biura (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2016 r., sygn. akt VI U 3370/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od A. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 1800,00 (jeden tysiąc osiemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III AUa 1886/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 października 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, w związku z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121, ze zm.), ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i

wypadkowe ubezpieczonej A. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 01.09.2014 r. Biurze (...) Sp. z o.o. stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona A. K., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i stwierdzenia, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe stanowi kwota wykazywana w imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA, zasądzenia od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów zastępstwa prawnego oraz przeprowadzenia dowodów z zeznań wskazanych świadków.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy nadto stwierdził, że ZUS może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierza do obejścia prawa. Organ wniósł o przeprowadzenie dowodów z zeznań odwołującej, wiceprezesa zainteresowanej spółki (...) oraz wskazanych świadków oraz dowodu z dokumentacji finansowo-księgowej spółki za 2014 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2016 r. oddalił odwołanie ubezpieczonej, sygn. akt VI U 3370/15.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Ubezpieczona A. K. (ur. (...)) ma wykształcenie wyższe. Posiada doświadczenie zawodowe jako specjalista do spraw projektów unijnych (praca w firmie (...)), zajmowała się pozyskiwaniem funduszy unijnych, rozliczaniem projektów unijnych, odbyła kursy organizowane przez (...) Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie m. in. pozyskiwania funduszy unijnych.

W dniu 1 września 2014 r. została zatrudniona w firmie Biuro (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na stanowisku koordynatora ds. pozyskiwania dotacji unijnych – księgowa. Umowa o pracę między stronami została zawarta na czas nieokreślony, od dnia 1 września 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś wynagrodzenie ubezpieczonej zostało określone w umowie o pracę na kwotę 5.200 zł brutto miesięcznie.

Do zakresu obowiązków A. K. wynikających z pisemnego zakresu obowiązków miało należeć: kompleksowe pisanie i opracowywanie wniosków unijnych, pozyskiwanie funduszy unijnych na konkretne projekty, przygotowanie wniosków na dotacje, rozliczanie projektów finansowanych ze środków UE, prowadzenie dokumentacji rozliczeniowej projektów, przygotowywanie sprawozdań z korzystania ze środowiska, budowanie i utrzymywanie dobrych i długotrwałych relacji z klientami, prowadzenie strony internetowej o tematyce funduszy unijnych, kontakt z klientami i koordynatorami projektów. Wynikające z umowy o pracę obowiązki pracownika biurowego ubezpieczona miała wykonywać w siedzibie spółki, mieszczącej się przy ul. (...) w B., w godzinach od 8:00 do 16:00. Ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne BHP, instruktaż stanowiskowy, zaś w dniu 1 września 2014 r. odwołująca uzyskała zaświadczenie lekarskie od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. funduszy europejskich. Odwołująca przed zatrudnieniem w Biurze (...) Sp. z o.o. pracowała w firmie PHU (...), na stanowisku specjalisty do spraw konsultingu, gdzie otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1680 zł. Właścicielką firmy (...) była D. S., która była również wiceprezesem zarządu w spółce Biuro (...). Stanowisko koordynatora ds. pozyskiwania dotacji unijnych zostało utworzone specjalnie dla ubezpieczonej.

Ubezpieczona podejmując zatrudnienie w firmie płatnika była w ciąży. Na zwolnieniu lekarskim w związku z przebiegiem ciąży ubezpieczona przebywała od dnia 18 października 2014 r. Ubezpieczona urodziła dziecko (...) r. Na

jej miejsce nikogo nie zatrudniono, a jej obowiązki związane z księgowaniem przejęła E. G. – dotychczasowy pracownik Biura z wynagrodzeniem w kwocie 1750 zł miesięcznie.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Biuro (...) powstała

w dniu 14 lutego 2011 r. Spółka prowadzi głównie działalność rachunkowo-księgową, Prezesem Zarządu jest W. S., zaś Wiceprezesem jest D. S.. D. S. prowadzi również Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe (...), zajmujące się działalnością rachunkowo-księgową i znana ubezpieczoną

przed zatrudnieniem, gdyż ubezpieczona była jej pracownikiem w tej firmie od 1 marca

2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. W firmie (...) ubezpieczona zajmowała stanowisko specjalisty do spraw konsultingu za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1680 zł.

W firmie (...) ubezpieczona zajmowała się księgowaniem, rejestrowała dokumenty poświadczające obrót gospodarczy klientów firmy. W dniu 2 czerwca 2014 r. Biuro (...) Sp. z o.o. zawarło umowę w zakresie prowadzenia księgowości z Instytutem (...) oraz w dniu 24.08.2014 r. zawarło umowę o świadczenie usług z firmą (...). Przejście ubezpieczonej z firmy (...) do Biura (...) miało się wiązać z obsługą klienta spółki - (...) w zakresie projektu unijnego. W istocie umowa z M. M. była jedną

z umów w porównaniu z kilkunastoma innymi tego rodzaju projektami, które prowadził jeden z pracowników Biura (...). W Biurze (...) ubezpieczona zajmowała się m.in. obsługą projektu unijnego klienta firmy (...). W sierpniu, we wrześniu 2014 r. oraz w kolejnych miesiącach 2014 r. i 2015 r. wynagrodzenia wpłacone przez M. M. na rzecz Biura (...) były niższe od wynagrodzenia za pracę ustalonego przez Biuro z ubezpieczoną (13.08.2014 r. przelew: 200 zł, 22.08.2014 r. – 250 zł, 1.09.2014 r. – 200 zł, 2.09.2014 r. – 250 zł, 3.09.2014 r. – 323 zł, 4.09.2014 r. – 200 zł, 12.09.2014 r. – 300 zł, 19.09.2014 r. – 400 zł, 17.09.2014 r. – 679,50 zł, 29.09.2014 r. – 200 zł, 30.09.2014 r. – 100 zł, 2.10.2014 r. – 400 zł, 7.10.2014 r. – 200 zł, 9.10.2014 r. 123 zł, 13.10.2014 r. – 400 zł). Dochód osiągnięty przez spółkę Biuro (...) Sp. z o.o. w 2014 r. wyniósł 13.176,30 zł.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalając powyższy stan faktyczny, dał wiarę zeznaniom ubezpieczonej i świadków złożonym na rozprawie jedynie w ograniczonym zakresie (dotyczącym nawiązania stosunku pracy), albowiem z jednej strony treść ich zeznań

w znacznym stopniu nie korelowała z treścią dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne,

a z drugiej strony były sprzeczne z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki. W zakresie dotyczącym przyczyn zatrudnienia ubezpieczonej oraz wysokości wynagrodzenia, Sąd odmówił tym zeznaniom wiarygodności, gdyż są one sprzeczne z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie. Nadto pozostają w całkowitej sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego.

Zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy wykazał, w ocenie Sądu I instancji, jednoznacznie, iż nie było żadnych obiektywnych podstaw uzasadniających ustalenie wynagrodzenia dla ubezpieczonej w wysokości przyjętej w umowie o pracę z dnia

1 września 2014 r.

W pierwszej kolejności Sąd wskazał na sytuację ekonomiczną spółki Biuro (...) i dochody osiągane przez spółkę z tytułu wynagrodzenia od klienta spółki - (...). Kondycja finansowa firmy nie pozwalała w 2014 r. na zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem 5.200 zł miesięcznie. W 2014 r. dochód z działalności gospodarczej spółki wyniósł, bowiem 13.176 zł. W sierpniu i we wrześniu 2014 r. oraz

w kolejnych miesiącach 2014 r. i 2015 r. wynagrodzenia wpłacone przez M. M.

na rzecz spółki Biura (...) były zaś stanowczo niższe od wynagrodzenia za pracę ustalonego z ubezpieczoną. Zatrudnienie zatem we wrześniu 2014 r. pracownika

na cały etat z wynagrodzeniem 5.200 zł brutto miesięcznie jest w ocenie Sądu sprzeczne

z zasadami prawidłowego gospodarowania i przez to nielogiczne. Argumentacja podniesiona przez reprezentantów zainteresowanej spółki o zawarciu umowy o świadczenie usług

z klientem M. M. i jego obsługą związaną z projektami unijnymi, którą miała świadczyć ubezpieczona, nie znajduje uzasadnienia, zważywszy na fakt, że była to jedna

z wielu umów w porównaniu z innymi tego rodzaju projektami, które prowadził pracownik Biura (...) Sp. z o.o., a w związku z tym nie było logicznego uzasadnienia do przejścia ubezpieczonej z PHU (...) do Biura (...) i ustalenia stosunkowo wysokiego wynagrodzenia dla ubezpieczonej. Ubezpieczona wykonywała obowiązki wynikające z umowy o pracę przez niespełna 1,5 miesiąca, następnie przeszła na zwolnienie lekarskie z związku z ciążą. Sąd I instancji miał na uwadze, że ubezpieczona została przyjęta do pracy będąc w ciąży i wiedziała o tym fakcie podejmując zatrudnienie.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższe okoliczności rzutują na ocenę zeznań odwołującej i świadków w zakresie dotyczącym ustalonej w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia. Ustalenie wynagrodzenia odwołującej w wysokości 5.200 zł w ocenie Sądu nie znajduje żadnego logicznego wytłumaczenia. Jedynym powodem, dla którego wpisano tak wysokie wynagrodzenie w umowie o pracę była chęć uzyskania przez odwołującą świadczeń z ZUS-u w odpowiedniej wysokości, a nie stanowiło ono faktycznego ekwiwalentu za wykonywaną pracę. Sąd zwrócił uwagę, iż racjonalny pracodawca, prowadzący działalność gospodarczą nie postępuje w ten sposób, iż osiąga przychód mniejszy aniżeli ten, który oferuje pracownikowi.

Postępowanie dowodowe wykazało również, że po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie na jej miejsce nikogo nie zatrudniono, a obowiązki ubezpieczonej związane z księgowaniem przejęła E. G. – dotychczasowy pracownik Biura z wynagrodzeniem w kwocie 1750 zł miesięcznie.

Mając na względzie wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że nie istniały żadne realne przesłanki uzasadniające ustalenie wynagrodzenia dla ubezpieczonej w tak dużej wysokości. Zatem decyzja organu rentowego ustalająca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca jest prawidłowa, biorąc dodatkowo pod uwagę dochód, jaki uzyskała spółka Biuro (...) z działalności gospodarczej w 2014 r. (13.176 zł).

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338) stwierdził, iż dopuszczalne jest dokonywanie przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W uchwale tej Sąd Najwyższy - na gruncie art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy (art. 300 k.p.) - sformułował tezę, 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. 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 (por. art. XII § 3 p.w.k.c.). Sąd Najwyższy stanowisko to przeniósł na grunt prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), i stwierdził, że przepisy art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.) oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) muszą być uzupełnione w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Natomiast w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. w sprawie IIUK 16/05 (OSNP 2006/11-12/191) Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie do przyjęcia jest pogląd, że ubezpieczony "przychodzi" do ubezpieczenia z kwotą wynagrodzenia ustaloną w drodze umowy lub przepisów płacowych, które – jako podstawa wymiaru składki - nie może być weryfikowane w inny sposób, jak tylko wynikający z przepisów ustaw ubezpieczeniowych. 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.

Sąd Najwyższy podkreślił, że ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i że ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Dostrzegając, że bez konieczności sięgnięcia do klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego prawo pozostałoby bezsilne wobec praktyki nieuzasadnionego wydatkowania funduszy ubezpieczeniowych, Sąd Najwyższy w omawianej uchwale stanął na stanowisku,

że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stosownie do art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań

i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia

i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji 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 współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy, jak stwierdził Sąd I instancji, ustalenie wynagrodzenia w wysokości wynikającej z zawartej umowy o pracę było czynnością fikcyjną i ograniczało się jedynie do zapisu w umowie bez faktycznej woli stron w tej kwestii

i zmierzało do uzyskania wysokiego świadczenia z ZUS. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonej nie było adekwatne do powierzonych jej czynności oraz miało wyłącznie doprowadzić do zapewnienia ubezpieczonej wysokich świadczeń

z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy. Strony nie przedłożyły żadnych wiarygodnych dowodów na okoliczność, że było inaczej, że istniała realna potrzeba zwiększenia wynagrodzenia w związku z obciążeniem ubezpieczonej obowiązkami koordynatora ds. pozyskiwania dotacji unijnych - księgowej. Na okoliczność tę Sąd dysponował jedynie twierdzeniami samych stron i świadków, które okazały się być niewiarygodne w tym zakresie i były sprzeczne z materiałem dowodowym zebrany

w sprawie. Sąd I instancji podkreślił przy tym, że organ rentowy nie zakwestionował samego faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną w ramach pracowniczego stosunku pracy. Wskazał także, że wynagrodzenie w kwocie wynagrodzenia minimalnego odpowiada wysokości wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych, zatem jest wynagrodzeniem godziwym i adekwatnym do obowiązków przypisanych do powierzonego stanowiska. Podniesione przez stronę odwołującą argumenty nie zdołały zaprzeczyć temu stanowisku.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że wniesione odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie odwołania i zmianę decyzji zgodnie z wnioskiem zawartym w odwołaniu, o zasądzenie na rzecz odwołującej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm

przepisanych z uwzględnieniem obu instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu orzeczeniu ubezpieczona zarzuciła:

- naruszenie przepisu postępowania, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, ze względu na przyjęcie w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, iż zatrudnienie ubezpieczonej

z wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę z dnia 1.09.2014 r. nie znajdowało logicznego wytłumaczenia, bowiem łączny dochód ze współpracy z klientem M. M., którego projekty miała obsługiwać powódka był niższy niż wypłacone powódce wynagrodzenia, a łączny dochód spółki na 2014 r. wyniósł 13.176 zł, a ponadto ze względu na fakt, iż po przejściu powódki na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejęła świadek E. G., podczas gdy prawidłowa analiza przeprowadzonych w sprawie dowodów prowadzi do diametralnie innych wniosków,

- rażąco naruszenie przepisu art. 13 k.p. w zw. z art. 41 ust. 12 i ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez zakwestionowanie wynagrodzenia powódki, przyjętego w umowie o pracę, podczas gdy w żaden sposób nie można uznać, iż nie było ono wynagrodzeniem godziwym.

W odpowiedzi na apelację pozwany organ wniosł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od odwołującej się na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Spór w rozpoznawanej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej A. K. na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1 września 2014 r. u płatnika składek – Biuro (...) Sp. z o.o. Podkreślić należy, że zaskarżona decyzja organu rentowego dotyczyła wyłącznie ustalenia podstawy wymiaru składek w spornym okresie, a nie kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym. Organ rentowy nie kwestionował bowiem ważności stosunku pracy łączącego A. K. z Biurem (...) Sp. z o.o.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w powyższym zakresie Sąd Okręgowy zasadniczo w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów (nie znalazło jedynie potwierdzenia ustalenie Sądu Okręgowego, aby poza M. M. spółka miała jeszcze innych klientów wymagających dokonywania rozliczeń funduszy unijnych), jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa.

Sąd Apelacyjny w większości podziela trafne i rzeczowe rozważania Sądu I instancji przyjmując je za punkt wyjścia oceny własnej i nie widząc potrzeby ich ponownego powielania. Sąd Apelacyjny nie dostrzegł uzasadnienia dla podnoszonego w apelacji zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, czy też poczynienia ustaleń sprzecznych

z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu Odwoławczego to właśnie zaproponowana przez skarżącą ocena dowodów pomija zawarte w kodeksie postępowania cywilnego reguły rządzące postępowaniem dowodowym i nie uwzględnia istotnych okoliczności na jakie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, a które miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Apelacyjny zaakceptował zatem w ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji (ze wskazanym wyjątkiem), traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Niemniej jednak Sąd odwoławczy dostrzegł potrzebę uzupełnienia postępowania dowodowego, co nastąpiło w trybie art. 382 k.p.c.

Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Na wstępie rozważań przypomnieć można, że art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń 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.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) 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, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41) ustalenie w umowie o pracę rażąco 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 - art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780).

Zaznaczyć trzeba, że jakkolwiek umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to jednak 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.

Jak trafnie wywodził Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r. (III AUa 1098/15, LEX nr 2039692) 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. Co więcej, "godziwość" wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowić przy tym powinno wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Mając na względzie powyższe, Sąd Apelacyjny analizując okoliczności niniejszej sprawy uznał, że Sąd Okręgowy trafnie ustalił, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1 września 2014 r. u płatnika składek stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca.

Sąd odwoławczy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż ubezpieczona nie przedstawiła racjonalnego uzasadnienia, dlaczego za właściwe, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe należy uważać wynagrodzenie w kwocie 5.200 zł. Istotnie niesporne było, że ubezpieczona świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z Biurem (...) Sp. z o.o. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje również, że ubezpieczona posiada stosowne kwalifikacje do rozliczania projektów unijnych. Niemniej jednak, przeciwko uznaniu zasadności wynagrodzenia na umówionym przez strony poziomie 5,2 tys. zł przemawia przyjęta wówczas u płatnika składek praktyka wynagradzania pracowników na poziomie minimalnego wynagrodzenia krajowego, jak również sytuacja ekonomiczna płatnika składek oraz porównanie kwot uzyskanych od klienta, którego projekty unijne miała rozliczać A. K., z wysokością jej wynagrodzenia.

Wątpliwości Sądu odwoławczego budzą powody przeniesienia A. K. z firmy (...) do Biura (...) Sp. z o.o. D. S. twierdziła, że działając w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej (A.) nie miałaby szans na pozyskanie funduszy unijnych w ramach procedur w urzędzie marszałkowskim. Tezie tej przeczy jednak fakt, że M. M. zlecał we wcześniejszym okresie obsługę księgową projektu firmie Biuro Doradztwa i (...) z siedzibą w B., która była taką właśnie jednoosobową działalnością (vide: pismo Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) z dnia 31.03.2017 r. – k. 202 a.s.). Nie sposób również nie zauważyć, że w konkretnym, rozważanym przypadku chodziło o rozliczenie już realizowanego projektu. W całokształcie okoliczności sprawy stwierdzić należy, że wyłączną przyczyną przeniesienia A. K. pomiędzy firmą działającą w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej D. S., a spółką, w której była ona członkiem zarządu, było uśpienie czujności ZUS na wypadek kontroli w związku ze znacznym, nieuzasadnionym podwyższeniem wynagrodzenia ubezpieczonej.

Nie uzasadniała ekonomicznej celowości zatrudnienia A. K.

za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5.200,00 zł kondycja finansowa płatnika składek.

Należy zwrócić uwagę, że Biuro (...) Sp. z o.o. za rok podatkowy 2014 osiągnęło dochód w wysokości 13.176,30 zł, przy przychodzie wynoszącym

563 420,39 zł oraz kosztach uzyskania przychodu w wysokości 550.244,09 zł (vide: zeznanie podatkowe CIT-8 za rok podatkowy 2014 – k. 43-47 a.s.). Już zatem tylko ta okoliczność budzi wątpliwości co do możliwości finansowych płatnika składek zapłaty pracownikowi miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 5.200,00 zł. Zasady logiki i doświadczenia życiowego nie pozwalają na zaakceptowanie argumentacji, iż przy tak nieznacznym dochodzie - wynosząc średnio w przeliczeniu na miesiąc niewiele ponad 1.000,00 zł - pracodawca decydowałby się na zatrudnienie pracownika za takim wynagrodzeniem. Zważyć należy, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, iż zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty wynagrodzenia za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążające pracodawcę. Odnosi się to zarówno do samego faktu zatrudnienia, jak i do kwoty oferowanego pracownikowi wynagrodzenia, którego wysokość – z punktu widzenia pracodawcy – powinna przewyższać, a co najmniej pokrywać korzyści finansowe uzyskiwane z wykonywanej przez pracownika pracy. Tymczasem, jak już wspomniano, dochód spółki

w roku 2014 nie pozwalał na zapłatę A. K. wynagrodzenia w kwocie ponad

5 tys. zł. Co więcej, brak jest dowodu na okoliczność, jakoby klient, którego projekty unijne rozliczała ubezpieczona, płacił z tego tytułu spółce wynagrodzenie w kwotach, o których zeznawał M. M. czy też D. S., tj. 10 tys. zł i więcej miesięcznie.

Jak ustalił Sąd I instancji wykazano jedynie następujące kwoty płatności (przelewów bankowych) dokonanych przez M. M. na rzecz Biura (...)

Sp. z o.o. w okresie odpowiadającym mniej więcej pracy A. K. u płatnika składek: 13.08.2014 r. - 200 zł, 22.08.2014 r. - 250 zł, 1.09.2014 r. - 200 zł, 2.09.2014 r. - 250 zł, 3.09.2014 r. - 323 zł, 4.09.2014 r. - 200 zł, 12.09.2014 r. - 300 zł, 19.09.2014 r. - 400 zł, 17.09.2014 r. - 679,50 zł, 29.09.2014 r. - 200 zł, 30.09.2014 r. - 100 zł, 2.10.2014 r. - 400 zł, 7.10.2014 r. - 200 zł, 9.10.2014 r. 123 zł, 13.10.2014 r. - 400 zł. Zarówno M. M., jak i D. S. zeznali, że miały miejsce także rozliczenia gotówkowe, przy czym D. S. stanowczo stwierdziła, że na wszystkie wystawiono dowody wpłaty – KP. Dowodów tych nie przedłożono jednak w niniejszej sprawie. Nawet gdyby przyjąć,

że wszystkie wpłaty dokonane przez M. M. na przestrzeni trzech miesięcy –

od września do listopada 2014 r. – uwidocznione w załączonym do apelacji niepodpisanym wydruku „rozrachunki z klientem” z dnia 11 października 2016 r. (k. 110 – 111 a.s.) dokonywane były za usługi związane z rozliczaniem projektów unijnych (przy czym niesporne było, że płatnik składek prowadził też „zwyczajną” obsługę księgową firmy (...)), stwierdzić należy, że kwota ta wynosiła 9.378,00 zł, a zatem nie odpowiadała wysokości nawet dwumiesięcznego wynagrodzenia A. K..

Z dokumentacji złożonej przez płatnika składek (vide: koperta – k. 173 a.s.) wynika,

że od sumy powyższej należałoby odjąć - za każdy miesiąc - kwoty 1.230,00 zł oraz 123,00 zł zapłacone za ogólną obsługę księgową. Jedynie pozostałe wpłaty, jak wynika z tytułów faktur, zostały zapłacone z tytułu obsługi księgowej projektów unijnych. Odjęcie od kwoty 9.378,00 zł kwoty 4059,00 zł, daje sumę 5319,00 zł, co oznacza, że miesięczne wynagrodzenie A. K. zostało ustalone na poziomie mniej więcej trzymiesięcznych płatności klienta, dla którego świadczyła usługi, z tego tytułu.

Deklarowane w toku procesu kwoty, jakie mają otrzymywać pracownicy

na stanowiskach analogicznych do stanowiska ubezpieczonej, pozostały nieudowodnione. Należy zwrócić uwagę na okoliczność, że u poprzedniego pracodawcy – firmy (...) - C. A. K. na stanowisku pracy związanym z rozliczaniem projektów unijnych otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.459,48 zł wraz z premią uznaniową

w kwocie 540,52 zł – łącznie 2.000,00 zł (vide: aneks do umowy o pracę z dnia 29.11.2013 r. – k. 165 a.s., k. 186 a.s.), a we wcześniejszym okresie w łącznej kwocie 2775,00 zł brutto (vide: aneks do umowy o pracę z 01.06.2011 r. – k. 186 a.s.). Aktualnie natomiast, z tytułu zatrudnienia w Opera (...) w B. na stanowisku ds. dofinansowania i rozliczeń, ubezpieczona otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.000,000 zł miesięcznie (vide: umowa o pracę z

dnia 22.02.2017 r. – k. 188 a.s.). Z kolei w PHU (...) – jednoosobowej działalności wiceprezesa zarządu spółki (...) – z której przeniesiono ubezpieczoną właśnie do spółki (...), otrzymywała ona wynagrodzenie w kwocie 1.680,00 zł (vide: umowa o pracę z dnia 1 marca 2014 r. – k. 6 a.s.). Porównanie ww. kwot wynagrodzeń otrzymywanych przez ubezpieczoną z tytułu zatrudnienia zarówno poprzedzającego, jak i następującego po zatrudnieniu u płatnika składek, stanowi kolejny argument przemawiający za uznaniem, że kwota 5.200,00 zł ustalona tytułem wynagrodzenia w Biurze (...) Sp. z o.o. nie może zasługiwać na akceptację.

Znamienna jest również okoliczność, iż pozostali pracownicy płatnika składek, w tym księgowa, której przekazano w pewnym zakresie obowiązki ubezpieczonej po jej przejściu na zwolnienie chorobowe (przyjmowanie i ewidencjonowanie wniosków do rozliczeń), otrzymywali wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Księgowa E. G. na podstawie umowy o pracę z dnia 01.01.2015 r. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.750,00 zł.

Mając na uwadze powyższe ustalenia należy wskazać, że zasady doświadczenia życiowego nie pozwalają na przyjęcie, aby płatnik składek zatrudnił pracownika

za wynagrodzeniem przewyższającym zarówno jego możliwości finansowe, jak i realną wartość tejże pracy – w rozpoznawanej sprawie – wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego

od klienta z tytułu usług świadczonych na jego rzecz przez pracownika płatnika składek. Takiego działania nie można przypisać racjonalnemu pracodawcy, który prowadzi działalność gospodarczą w celu osiągnięcia zysku. W ocenie Sądu odwoławczego oczywistym motywem takiego określenia zasad zatrudnienia ubezpieczonej jest wyłącznie fakt, że ubezpieczona

w krótkiej perspektywie czasowej miała zamiar korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Instrumentalne traktowanie ubezpieczyciela w kształtowaniu swej sytuacji prawnej relatywnie do własnego interesu, zmierzające jedynie do tego, aby osiągnąć maksymalne korzyści i to kosztem innych osób ubezpieczonych, pozostaje zaś w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nadto narusza zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, wyrażoną w art. 2a ustawy systemowej, jak również zasadę ekwiwalentności opłacanych składek w stosunku do uzyskiwanych świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

W świetle powyższych okoliczności zasadna jest ocena, że ustalenie w spornym okresie wynagrodzenia za pracę na poziomie 5.200 zł miesięcznie zostało dokonane

przez strony umowy o pracę wyłącznie w celu nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione zatem było ustalenie, że łącząca ubezpieczoną z płatnikiem składek umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna

z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek

i świadczeń. Tym samym zachodzą przesłanki z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

do uznania jej za nieważną w tym zakresie, przez co narusza ona przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny oddalił apelację A. K. jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c., jak w pkt 1 sentencji.

W pkt 2 sentencji Sąd Apelacyjny zasądził od A. K. na rzecz pozwanego kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, działając w tym zakresie na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99 i art. 108 zd. 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 4 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Iwona Krzeczowska - Lason