

Sygn. akt III AUa 492/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Horbulewicz SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń
Protokolant:	stażysta Emilia Romanik

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2012 r. w Gdańsku

sprawy K. B., (...) Spółki z o.o. z siedzibą w G.

przeciwko

Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji K. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 stycznia 2012 r.,
sygn. akt VIII U 1562/11

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 492/12

UZASADNIENIE

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. oraz K. B. odwołali się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek K. B., zatrudnionej na podstawie umowy o pracę u płatnika składek, na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe wynosi: za wrzesień 2010 roku kwotę 679,74 zł i ubezpieczenie zdrowotne kwotę 586,55 zł, za październik 2010 roku kwotę 878 zł i ubezpieczenie zdrowotne kwotę 1.136,44 zł oraz za listopad 2010 roku za ubezpieczenie zdrowotne kwotę 871,26 zł.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w Gdańsku odwołanie oddalił opierając swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. zajmuje się tworzeniem oprogramowania informatycznego, sprzedają tegoż oprogramowania oraz sprzętu i świadczeniem usług informatycznych. Od 2007 roku tj. od początku działalności prezesem zarządu spółki jest I. Z. (1). Od sierpnia 2010 roku spółka zatrudnia 9-10 osób, w tym początkowo dwóch, a obecnie trzech programistów. Poza tym spółka współpracuje z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek, głównie w zakresie sprzedaży oprogramowania i sprzętu. Osoby te nie zajmują się opracowaniem oprogramowania.

W okresie od dnia 13 lipca 2009 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku w (...) Sp. z o.o. w G. był zatrudniony A. W. (1), na stanowisku dyrektora zarządzającego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 1.276 zł miesięcznie - minimalnym.

(...) Sp. z o.o. w G. za rok 2009 poniosła stratę w wysokości 19.754,62 zł. Z powodu trudnej sytuacji finansowej spółki wszyscy jej pracownicy otrzymali pisemne wypowiedzenia umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia. Od maja 2010 roku wszystkim pracownikom spółki obniżono wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia minimalnego i taki stan trwa nadal.

Za 2010 rok spółka odnotowała zysk w kwocie 94.438,98 zł.

W dniu 16 sierpnia 2010 roku (...) Sp. z o.o. w G. zawarła z K. B. (poprzednio P.) umowę o pracę, na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora zarządzającego, z wynagrodzeniem 8.508,23 zł brutto miesięcznie, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bezpośrednio przed zatrudnieniem, tj. w okresie od dnia 1 września 2009 roku do dnia 15 sierpnia 2010 roku, ubezpieczona była osobą bezrobotną.

W dniu podpisywania umowy o pracę ubezpieczona była co najmniej w 9-10-tygodniowej ciąży. Ubezpieczona wiedziała o tym fakcie od końca lipca 2010 roku. Zawierając umowę o pracę ubezpieczona nie poinformowała pracodawcy o tym, iż jest w ciąży.

Z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w G. ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 16 sierpnia 2010 roku. Płatnik składek złożył w ZUS imienne miesięczne raporty rozliczeniowe za okres od sierpnia 2010 roku do lutego 2011 roku. W raportach tych za miesiąc sierpień 2010 roku płatnik składek wykazał podstawę wymiaru składek w kwocie 0 zł, bowiem wynagrodzenie za sierpień zostało wypłacone we wrześniu 2010 roku, za wrzesień 2010 roku w kwocie 4.640,85 zł, za październik 2010 roku w kwocie 5.672,15 zł, za okres od listopada 2010 roku do lutego 2011 roku w kwocie 0 zł. W raportach imiennych wykazano również przerwy w świadczeniu pracy, w których pracodawca wypłacił wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy za okres od 21 do 30 września 2010 roku w kwocie 2.447,30 zł, za okres od 1 do 19 października 2010 roku w kwocie 4.649,87 zł oraz za okres od 20 do 23 października 2010 roku w kwocie 978,92 zł.

Tytułem wynagrodzenia za sierpień 2010 rok ubezpieczonej wypłacono kwotę 3.300,18 zł, za wrzesień kwotę 5.599,59 zł, za październik kwotę 5.006,64 zł.

Począwszy od dnia 21 września 2010 r do dnia 30 marca 2011 r wnioskodawczyni korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. W dniu 31 marca 2011 roku ubezpieczona urodziła dziecko. W okresie od dnia 31 marca 2011 roku do dnia 18 sierpnia 2011 roku ubezpieczona przebywała na urlopie macierzyńskim. Od dnia 18 sierpnia 2011 roku ubezpieczona korzysta z urlopu wychowawczego, który został jej udzielony przez pracodawcę do dnia 17 sierpnia 2014 roku. Efektywny czas wykonywania pracy przez wnioskodawczynię wyniósł zatem 35 dni kalendarzowych w tym 26 dni roboczych.

W czasie przebywania ubezpieczonej na urlopie macierzyńskim, a następnie urlopie wychowawczym spółka nie zatrudniła nikogo na jej miejsce. Obowiązki zawodowe ubezpieczonej przejął prezes zarządu spółki I. Z. (1).

W dniach 14-17 grudnia 2010 roku organ rentowy przeprowadził kontrolę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w G., której celem była ocena prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. W toku postępowania kontrolnego ZUS ustalił, że zawarcie pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczoną umowy o pracę w dniu 16 sierpnia 2010 roku zmierzało do obejścia prawa, którym było skorzystanie z wysokich zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Zaskarżoną decyzją z dnia 11 kwietnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że podstawa wymiaru składek K. B., zatrudnionej na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o., na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe wynoszą: za wrzesień 2010 roku kwotę 679,74 zł i ubezpieczenie zdrowotne kwotę 586,55 zł, za październik 2010 roku kwotę 878 zł i ubezpieczenie zdrowotne kwotę 1.136,44 zł oraz za listopad 2010 roku za ubezpieczenie zdrowotne kwotę 871,26 zł.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych odwołania (...) Sp. z o.o. w G. oraz K. B. nie zasługują na uwzględnienie.

Odwołując się do judykatury Sądu Najwyższego Sąd I instancji uznał dopuszczalność dokonywania przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowania 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.). 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.). 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. 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. 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. 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 ochrony 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. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych.

Bez konieczności sięgnięcia do klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego prawo pozostałoby bezsilne wobec praktyki nieuzasadnionego wydatkowania funduszy ubezpieczeniowych. 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. ZUS nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. 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 Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także 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 (art. 58 k.c.). Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Sąd w całości podzielił stanowisko organu ubezpieczeniowego, według którego ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie za pracę w wysokości 8,508,23 zł brutto nie odpowiada ilości i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię i jest rażąco niewspółmiernie wysokie w stosunku do wynagrodzeń uzyskiwanych przez pozostałych pracowników spółki (...), w tym zatrudnionych na stanowiskach dyrektorskich. Taka wysokość wynagrodzenia może - zdaniem Sądu - budzić uzasadnione wątpliwości i prowadzić do wniosku, że zostało ono celowo ustalone na tym poziomie, aby umożliwić uzyskanie ubezpieczonej jak najkorzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, zwłaszcza, iż w momencie zawarcia umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2010 roku, ubezpieczona była w ciąży. Co więcej z zeznań wnioskodawczyni jednoznacznie wynika, iż od miesiąca lipca wiedziała, że jest w ciąży oraz iż od samego początku ciąży była zagrożona i wnioskodawczyni miała tego pełną świadomość. Podkreślenia wymaga, iż podejmując pracę wnioskodawczyni nie przedstawiła pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o zdolności do jej wykonywania, a spółka (...) takiego zaświadczenia, wbrew oczywistym obowiązkom, nie żądała. Istotne w sprawie są również takie okoliczności jak fakt, iż zatrudniająca ubezpieczoną spółka poniosła za 2009 rok stratę. Z powodu trudnej sytuacji finansowej spółki wszyscy jej pracownicy otrzymali pisemne wypowiedzenia umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia i od maja 2010 roku wszystkim pracownikom spółki obniżono wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia minimalnego i taki stan trwa do chwili obecnej. Takie wynagrodzenie otrzymywali także pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dyrektorskich w tym dyrektor zarządzający A. W., którego obowiązki wnioskodawczyni przejęła, a przynajmniej zajęła stanowisko równorzędne. Z zeznań prezesa zarządu spółki wynika, iż spółki nie stać było na podwyższenie wynagrodzenia pracownikom. Zatem, należy stwierdzić, iż płatnika składek nie stać było na wypłacanie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 8.508,23 zł brutto miesięcznie. Należy podkreślić, iż w dacie zatrudnienia ubezpieczonej dyrektorem zarządzającym (do 31 stycznia 2011 roku) był A. W. (1). Jednakże jego wynagrodzenie - na stanowisku równorzędnym - kształtowało się na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Sąd nie dał wiary zeznaniom stron wskazującym na okoliczności dlaczego na równorzędnych stanowiskach była tak bardzo znacząca różnica wynagrodzeń. Mając na uwadze, iż rok 2009 zakończył się dla spółki stratą, nielogicznym, nieracjonalnym i nieuzasadnionym jakimikolwiek względami jest zatrudnianie ubezpieczonej na kolejnym stanowisku zarządzającego spółką z tak wysokim wynagrodzeniem w sytuacji, gdy spółka przechodzi trudności finansowe i wszyscy inni pracownicy z dyrektorami włącznie otrzymują wynagrodzenie minimalne. Należy również podkreślić, iż ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia w spółce, tj. w okresie od dnia 1 września 2009 roku do dnia 15 sierpnia 2010 roku, była osobą bezrobotną - czy innymi słowy nie pracowała zawodowo. Także rodzaj obowiązków nie uzasadnia w ocenie Sądu przyznania wnioskodawczyni tak wysokiego wynagrodzenia. Zważyć należy, iż wnioskodawczyni nie otrzymała zakresu czynności na piśmie. Natomiast z zeznań wnioskodawców wynika, iż K. B.

miała zajmować się w spółce „zarządzaniem zasobami ludzkimi”, a jedynym efektem jej pracy miało być opracowanie „zarządzania flotą samochodową”. Tyle, że spółka zatrudniała trzech pracowników na stanowiskach „produkcyjnych” tj. programistów - pozostali zatrudnieni byli na stanowiskach dyrektorskich, zaś flotę samochodową stanowiło kilka samochodów służbowych przydzielonych osobom zajmującym w spółce kierownicze stanowiska. Podkreślenia nadto wymaga, iż efektywny czas pracy wnioskodawczyni był niezwykle krótki, bowiem trwał zaledwie miesiąc.

W tych okolicznościach ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni na tak wysokim poziomie w stosunku do wynagrodzeń pozostałych, często długoletnich pracowników spółki, w sytuacji złej kondycji finansowej firmy / osiągnięcia straty / i w oderwaniu od ilości i rodzaju pracy nie znajduje żadnego uzasadnienia i to w sytuacji realnego zagrożenia konieczności korzystania ze zwolnienia lekarskiego w związku z zagrożoną ciążą, co w efekcie nastąpiło.

Zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że ubezpieczona, zaprzeczając twierdzeniom organu ubezpieczeniowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla niej ustaleń, winna w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu od decyzji. Skarżąca, za pomocą przedłożonych dowodów nie zdołała obalić ustaleń dokonanych przez pozwanego, sprowadzających się do ustalenia, że wskazane w umowie wynagrodzenie za pracę miało na celu uzyskanie nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonej będącej pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Za takie wynagrodzenie, w okolicznościach sprawy, nie może zostać uznane zadeklarowane przez spółkę wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 8.508,23 zł.

Fakty łączące się z zawarciem umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2010 roku mogły uzasadniać uznanie jej postanowień odnoszących się do wysokości ustalonego wynagrodzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nacechowane zamiarem wyłudzenia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w związku z czym Sąd uznał, że zaskarżona decyzja ZUS stanowiąca w istocie odmowę przyjęcia kwoty 8.508,23 zł jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest w pełni zasadna.

W konkluzji, z wyżej przytoczonych względów Sąd oddalił odwołanie.

Apelację od wyroku wywiodła wnioskodawczyni zarzucając rozstrzygnięciu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2009r., nr 205, poz. 1585 ze zm.) w zw. z art. 58 kodeksu cywilnego poprzez bezzasadne uznanie, że w niniejszej sprawie wypełnione zostały przesłanki do kwestionowania i zmiany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych informacji przekazanych przez płatnika składek (...) sp. z o.o. dot. pracowniczki K. B. poprzez ustalenie decyzją nr 96/2011 z dnia 11 kwietnia 2011 r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia K. B. w wysokości - za miesiąc wrzesień 2010 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne na kwotę 679,74 zł, na ubezpieczenie zdrowotne na kwotę 586,55 zł, za miesiąc październik 2010 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne na kwotę 878,00 zł, na ubezpieczenie zdrowotne na kwotę 1136,44 zł, za miesiąc listopad 2010 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne na kwotę 0,00 zł, na ubezpieczenie zdrowotne na kwotę 871,26 zł;

- naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 kpc poprzez arbitralne ustalenie, że ustalone w umowie o pracę z dnia 16 sierpnia 2010 r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. a K. B. wynagrodzenie za pracę w wysokości 8.508,23 zł brutto nie odpowiada ilości i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię przy jednoczesnym zaniechaniu przeprowadzenia dowodów mających na celu ustalenie przeciętnego wynagrodzenia kadry menedżerskiej w 2010 r.;

- naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 kpc poprzez uznanie, iż postanowienia umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2010 r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. a K. B. odnoszące się do wysokości ustalonego wynagrodzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nacechowane zamiarem wyłudzenia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, podczas gdy prawidłowa i zgodna z doświadczeniem życiowym ocena materiału dowodowego w postaci zeznań świadka I. Z. (1), dokumentacji finansowej (...) sp. z o.o., umów o pracę, świadectw pracy, potwierdzeń przelewu w oparciu o całokształt ujawnionych w toku procesu okoliczności, powinna prowadzić do wniosku, iż ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie K. B. się było adekwatne do wykonywanej przez nią pracy;

Wskazując na powyższe zarzuty wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania i uchylenie decyzji ZUS z dnia 11 kwietnia 2011 r., kwestionującej wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ewentualnie uchylenie wyroku przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja, 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.

W judykaturze podkreśla się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane w oparciu o tak ocenione dowody nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania). Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wążąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. (Por.: np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30.09.2010r. w sprawie III AUa 474/10 LEX nr 1001384, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2010r. w sprawie II UK 154/09 LEX nr 583803)

Akceptując naprowadzone przez Sąd I instancji reguły postępowania dowodowego wynikające z art.6k.c. przeniesione na grunt procesowy w art.232 k.p.c. należy wskazać, że o ile co do zasady ciężar dowodowy wzruszenia wpisanych do umowy o pracę warunków w zakresie wysokości wynagrodzenia obciążał pozwanego, o tyle okoliczności naprowadzane przez wnioskodawców jako realia stanu faktycznego, w ramach których umowa w prezentowanym kształcie została zawarta są tak niewiarygodne, że wyprowadzanie wniosków o tym, że rzeczywistym zamiarem stron było takie określenie wynagrodzenia, jak to zostało wskazane w umowie pozbawione byłoby logicznych podstaw. W takiej zaś sytuacji ciężar dowodowy przechodzi na drugą stronę, zaś w ocenie Sądu Apelacyjnego wnioskodawczy

nie uprawdopodobnili nawet, że umowa o pracę odzwierciedlała rzeczywisty zamiar stron w sferze wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie.

Odwoływanie się do wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie w umowie z poprzednim pracodawcą jest oczywistym nieporozumieniem. Podobnie nieporozumieniem jest odwoływanie się w apelacji do średnich wynagrodzeń osiąganych w kraju na podobnych stanowiskach – przez kadre menadżerską. Pracodawca wnioskodawczynie nie jest kapitałowo powiązany z poprzednim zakładem pracy skarżącej ani też poprzedni pracodawca skarżącej nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie u aktualnego pracodawcy (przynajmniej takich twierdzeń strony nie przedstawiały). Skarżąca została zatrudniona w konkretnym przedsiębiorstwie a nie w „przedsiębiorstwie oferującym średnie krajowe wynagrodzenie”. Istota ustalania średniego wynagrodzenia sprowadza się zresztą do tego, że sumuje się wszystkie wynagrodzenia określonej puli pracodawców (w tym z zakładów, gdzie ustalone jest ono w wysokości minimalnej oraz zakładów, w których jest ono bardzo wysokie) a następnie dzieli się przez liczbę podmiotów przyjętych do obliczenia średniej. W żadnym zaś zakresie ustalenie średniej statystycznej nie przekłada się na oceny dotyczące ustalania wysokości wynagrodzeń u danego pracodawcy. Przesłanki do wyprowadzania takich ocen dają natomiast realia funkcjonowania konkretnego podmiotu. W ramach ustalania tych okoliczności słusznie Sąd Okręgowy poddał w wątpliwość ustalenie wynagrodzenia pracownika na poziomie ponad pięciokrotnie przekraczającym minimalne wynagrodzenie krajowe w sytuacji, gdy pracownik na nominalnie równorzędnym stanowisku otrzymuje takie właśnie wynagrodzenie minimalne, zaś wszyscy pracownicy na kilka miesięcy przed zatrudnieniem wnioskodawczynie mają wypowiedziane warunki płacy i obniżone wynagrodzenia do minimalnego. Nie bez znaczenia dla takiej oceny ma również kwestia kondycji finansowej Spółki. Trudno jest dać wiarę, że pracodawca wnioskodawczynie osiągając stratę w roku 2009 i obniżając w kolejnym roku wynagrodzenia wszystkich pracowników zatrudnia skarżącą za tak wysokim wynagrodzeniem. Jak nadto wyjaśnia prezes zarządu Spółki, obowiązki wnioskodawczynie przejął członek zarządu Spółki i otrzymuje za ich wykonywanie wynagrodzenie w kwocie 3.000zł a więc 2,5 razy niższe niż skarżąca (aktualnie 4.000zł) w realiach, gdy 31.01.2011 ustąpił także zatrudnienie drugiego dyrektora. Już ta okoliczność uzasadnia wniosek, że ustalenie wynagrodzenia skarżącej na tak wysokim poziomie pozbawione było jakichkolwiek realnych i logicznych podstaw. Nie zmieniają tego faktu wyjaśnienia stron wynikające z ich przesłuchania a także twierdzenia apelacji co do zakresu obowiązków powierzonych wnioskodawczynie a także jej kwalifikacji. Kwalifikacje te są faktycznie właściwe, choć zauważyć należy, że skarżąca ma pewne trudności z prawidłowym wypełnieniem kwestionariusza osobowego (k.1 akt osobowych), albowiem w rubryce „wykształcenie” wpisała wyłącznie studia podyplomowe w specjalności PR, zaś w rubryce „wykształcenie uzupełniające” nie wpisała nic. Dopiero podczas przesłuchania przed Sądem Okręgowym wnioskodawczynie ujawnia, że posiada wykształcenie wyższe w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem. Oczywiście jest to wykształcenie predestynujące skarżącą do pracy na zajmowanym stanowisku, niemniej jednak wprowadzenie sygnalizowanej przez prezesa zarządu Spółki procedury zarządzania „flotą” 7-8 samochodów służbowych nie wydaje się szczególnym osiągnięciem dyrektora zarządzającego tym bardziej gdy się zważy, że wynagrodzenie skarżącej za te czynności miało być określone na poziomie pięciokrotnie przewyższającym wynagrodzenie drugiego dyrektora zarządzającego i blisko trzykrotnie przewyższającym wynagrodzenie członka zarządu Spółki, który przejął obowiązki dyrektorów zarządzających. Oczywiście nie sposób jest negować twierdzeń apelanta, że wnioskodawczynie w jakimś zakresie mogła się przyczynić do tego, że wynik finansowy Spółki za 2010r. zamknął się zyskiem na poziomie 94.000zł wobec straty na koniec 2009r. 19.000zł, choć biorąc pod uwagę złożone w grudniu 2011r. zeznania prezesa zarządu o stracie w tym roku na poziomie 100.000zł nie wydaje się to tendencją stałą. Zysk ten jednak był też zapewne skutkiem obniżenia wynagrodzeń pracowników już od maja 2010r. Z kolei wynagrodzenie ustalone dla skarżącej (gdyby je otrzymywała przez cały czas) przewyższyłoby ten zysk o kwotę blisko 10.000zł. Słusznie pozwany wskazuje, że sięganie przez firmę po menedżera, którego fachowość, znajomość środowiska biznesowego i umiejętność w zarządzaniu jest konieczna dla przeprowadzenia wewnętrznej restrukturyzacji i znaczącego poprawienia swych wyników finansowych koresponduje z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki. Jak jednak zeznał I. Z. swoją ocenę o „dobrych wynikach” osiąganych przez skarżącą czerpał z okresu współpracy z firmą (...), gdzie skarżąca była zatrudniona (co wynika z kwestionariusza osobowego) w charakterze samodzielnej księgowej. W tej sytuacji nie do pogodzenia właśnie z zasadami doświadczenia życiowego jest zatrudnienie skarżącej z tak wysokim wynagrodzeniem od razu na czas

nieokreślony tym bardziej jeżeli się zważy, że wnioskodawczyni od roku była osobą bezrobotną i to raczej ona poszukiwała zatrudnienia także dlatego, że będąc w ciąży potrzebowała zabezpieczenia socjalnego.

Przyznać należy apelantowi rację wyłącznie w jednym zakresie, tj. w części, gdy skarżąca krytycznie odnosi się do ustalenia Sądu, sprowadzającego się do konstatacji, że ubezpieczona nie poinformowała pracodawcy o tym, iż jest w ciąży. Takie ustalenie opiera się wyłącznie na twierdzeniach stron i gdyby było słuszne, to zgodzić by się należało ze skarżącą, że w takich realiach niemożliwe a w każdym razie nielogiczne byłoby twierdzenie, że pracodawca ustalając z przyszłym pracownikiem wysokość jego wynagrodzenia kierował się jakimkolwiek innymi kryteriami niż doświadczenie, fachowość i zakres obowiązków ubezpieczonej. W tym jednak zakresie Sąd Apelacyjny nie podziela dokonanego przez Sąd Okręgowy ustalenia, albowiem jego poczynienie oderwane jest od zasad logicznego rozumowania. W ocenie Sądu odwoławczego okoliczności sprawy wskazują właśnie, że obie strony posiadały świadomość zawierania umowy w takiej sytuacji, gdy skarżąca w niedalekiej przyszłości skorzysta ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powszechnie wiadomym jest, że potwierdzenie niezdolności do pracy u kobiety w ciąży a co za tym idzie uzyskanie zwolnienia lekarskiego nie wymaga takiej wnikliwości jak w innych sytuacjach. Priorytetem jest tu bowiem dla służb medycznych zdrowie matki i dziecka. W opisanej zaś przez skarżącą sytuacji, gdy wiele lat leczyła się w związku z niepłodnością a ciąża od początku była zagrożona (zeznanie k.39), uzyskanie zwolnienia lekarskiego i powstrzymanie się od pracy w zasadzie było naturalną konsekwencją dbałości o zdrowie własne oraz dziecka.

Zawarcie przez strony umowy o pracę z tak wysokim wynagrodzeniem nieadekwatnym do sfery wynagrodzeń w przedsiębiorstwie w sytuacji, gdy skarżąca korzystała od roku ze statusu bezrobotnego i traciła ochronę ubezpieczeniową oraz skorzystanie ze sfery zabezpieczeń socjalnych niezwłocznie po nabyciu do nich uprawnień uprawdopodobnia wniosek, że obie strony miały świadomość tej sytuacji faktycznej w jakiej się wnioskodawczyni znajdowała przy podpisywaniu umowy.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny zaaprobował ustalenie Sądu I instancji, że ustalenie przez strony rażąco wygórowanego wynagrodzenia miało wyłącznie jeden cel tj. zabezpieczenie skarżącej wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem. Ponieważ tak ukształtowana umowa nie może korzystać w części przewyższającej wynagrodzenia odpowiadające wynagrodzeniu innych pracowników Spółki (...) z ochrony prawnej, zaś Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości akceptuje dokonaną przez Sąd I instancji ocenę prawną skutkującą stwierdzeniem nadużycia prawa (art.58 k.c.), apelacja została oddalona stosownie do art.385 k.p.c.