

Sygn. akt III AUa 42/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 sierpnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda
Sędziowie:	SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.) SA Małgorzata Pasek
Protokolant: sekretarz sądowy Krzysztof Wiater	

po rozpoznaniu w dniu 9 sierpnia 2017 r. w Lublinie

sprawy A. K.

z udziałem zainteresowanej (...) Spółki Akcyjnej w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych III Oddziałowi w W.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu

z dnia 29 sierpnia 2016 r. sygn. akt VI U 170/14

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. K. z tytułu zatrudnienia w (...) Spółce Akcyjnej w G. w kwocie 9900 (dziewięć tysięcy dziewięćset) złotych;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddziału w W. na rzecz A. K. kwotę 705 (siedemset pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Elżbieta Gawda Małgorzata Pasek

Sygn. akt III AUa 42/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 sierpnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że A. K. od dnia 1 maja 2013 r. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę z firmą (...) S.A. i określił podstawę do ubezpieczeń społecznych w wysokości przeciętnego wynagrodzenia tj. 3740,05 zł miesięcznie.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona zaskarżając ją w zakresie wysokości ustalonej podstawy do ubezpieczeń społecznych i wnosząc o zmianę decyzji poprzez ustalenie przedmiotowej podstawy wymiaru zgodnie z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia, tj. 9900 zł brutto miesięcznie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy domagał się jego oddalenia.

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Radomiu oddalił odwołanie wnioskodawczyni od zaskarżonej decyzji organu rentowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

A. K. urodziła się w dniu (...) Ma wyższe wykształcenie. W październiku 2005 roku ukończyła Wyższą Szkołę (...) w W. na Wydziale Nauk Społeczno-Filologicznych, uzyskując tytuł magistra. W lipcu 2009 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie zarządzania w Szkole Głównej Handlowej w W. (dowód: kopia dyplomu – k. 35; kopia świadectwa ukończenia studiów podyplomowych – k. 34; zeznania A. K. – nagranie na płycie CD – k. 165).

W okresie od 21 marca 2005 r. do 30 kwietnia 2013 r. wnioskodawczyni była zatrudniona w S.B.E. (...) Spółce z o.o. w P., zajmując w poszczególnych okresach następujące stanowiska: od 21 marca 2005 r. do 30 września 2006 r. – testera, od 1 października 2006 r. do 30 kwietnia 2008 r. – kontrolera jakości, od 1 maja 2008 r. do 19 lutego 2013 r. – lidera juniora, od 20 lutego 2013 r. do 30 kwietnia 2013 r. – specjalisty ds. zamówień. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. W Spółce tej A. K. na ostatnio zajmowanym stanowisku była specjalistą do spraw zamówień w branży telefonii komórkowej w dziale logistyki i zakupów. Uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości około 3000-4000 zł netto, w zależności od premii. Jej płaca zasadnicza wynosiła około 3.000 zł (dowód: świadectwo pracy – k. 38; zeznania A. K. – nagranie na płycie CD – k. 165).

Sąd Okręgowy podkreślił, że w dniu 30 kwietnia 2013 r. doszło do zawarcia pisemnej umowy o pracę między A. K. a (...) S.A. z siedzibą w G.. Na jej podstawie ubezpieczona została zatrudniona w pełnym 8-godzinnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. inwestycji i zakupów z wynagrodzeniem w wysokości 9900 zł brutto miesięcznie. Umowa została zawarta na czas określony od 1 maja 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r. Wskazano, że do zakresu obowiązków wnioskodawczyni należeć będzie koordynowanie działań związanych z prowadzonymi inwestycjami oraz tworzenie polityki zakupowej Spółki. W karcie stanowiskowej określono, iż do obowiązków A. K. należeć będą: nadzór nad terminową realizacją prowadzonych prac inwestycyjnych oraz planowanie zadań do wykonania, współpraca z podwykonawcami, dostawcami w projektach, firmami, osobami prywatnymi oraz organizacjami publicznymi, rozwiązywanie ewentualnych problemów, które mogą powstać podczas realizacji projektów inwestycyjnych, współpraca z firmami inżynieryjnymi, biurami projektowymi, projektantami, architektami, negocjowanie umów i zawieranie kontraktów zakupowych, tworzenie i nadzorowanie polityki zakupowej w firmie, koordynacja i optymalizacja działań zakupowych, zarządzanie nieruchomościami, nawiązywanie i utrzymywanie długotrwałych relacji biznesowych z najemcami powierzchni biurowo-usługowej, reprezentowanie firmy w postępowaniach administracyjnych, składanie dokumentów do różnych organów administracji oraz kontrola procesu ich rozpatrywania, występowanie o niezbędne pozwolenia, budowa pozytywnych relacji z lokalnymi władzami oraz podejmowanie działań mających na celu stworzenie pozytywnego nastawienia do inwestycji, kontrolowanie stanu postępu przygotowania inwestycji, szacowanie ryzyk i monitorowanie szans na sukces, dbanie o dobry wizerunek firmy oraz zarządzanie pracą podległych pracowników (dowód: umowa o pracę – k. 48 – 49 akt ZUS; karta stanowiskowa – akta osobowe – k. 95).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że (...) S.A. z siedzibą w G. w 2013 roku zmieniła nazwę na (...) S.A. Spółka ta zajmuje się inwestycjami na własny rachunek i wynajmowaniem powierzchni produkcyjnych oraz biurowych dla firm zewnętrznych. Posiada własne budynki. Inwestycje na własny rachunek polegają na budowie budynków o dużej powierzchni, które przeznaczane są na wynajem dla klientów zewnętrznych. Spółka (...) powstała w 2010 roku. Rozpoczęła działalność od stopniowego nabycia gruntów w G. z budynkami przemysłowymi znajdującymi się na tych działkach, które następnie wynajmowała firmom zewnętrznym. W 2012 roku Spółka rozpoczęła budowę dużego budynku. Wówczas zatrudnione były 3-4 osoby. Byli to pracownicy do prac konserwacyjnych i biurowych. Początkowo dyrektorem ds. inwestycji w przedmiotowej Spółce był G. H., który pracę wykonywał na podstawie kontraktu menadżerskiego w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Po zmianie nazwy Spółki z E. na G., G. H. został prezesem Spółki i wypełniał tę funkcję na zasadzie kontraktu menadżerskiego. Jako dyrektor ds. inwestycji oraz jako prezes uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości około 15 000 zł brutto miesięcznie. Początkowo w Spółce zatrudniona była recepcjonistka i sprzątaczką. Nie było pracownika do obsługi biura. Wszystkie sprawy księgowe, kadrowe i administracyjne zlecane były firmie zewnętrznej (...). Powierzchnie budynku należące do Spółki (...), a później G., wynajmowały na biura 2-3 firmy, m.in. Spółki (...), (...) oraz (...) S.A. Umowy z firmami były tak skonstruowane, że ewentualne usterki i naprawy wykonywały podmioty wynajmujące (dowód: zeznania świadków G. H., H. Z., S. Z., M. S. i M. O. - nagranie na płycie CD – k. 128; zeznania E. L. – nagranie na płycie CD – k. 165).

Sąd podkreślił, że E. L. – pracownik w firmie zajmującej się obsługą finansowo-kadrową Spółki (...) - przeprowadziła rekrutację, w wyniku której kandydaturę A. K. na stanowisko dyrektora ds. inwestycji i remontów zatwierdził G. H.. Po zatrudnieniu A. K. G. H. nadzorował inwestycje budowy rezydencji pod G. na rzecz podmiotu zewnętrznego. Wykonywał także prace związane z inwestycją przemysłową, co polegało na świadczeniu usług firmie zewnętrznej. Była to budowa hali w T. (dowód: zeznania A. K. – nagranie na płycie CD – k. 165; zeznania E. L. – nagranie na płycie CD – k. 165; zeznania świadka G. H. – nagranie na płycie CD – k. 128).

Sąd Okręgowy zaznaczył, że wnioskodawczyni faktycznie podjęła pracę. Przychodząc do pracy podpisywała listę obecności. Dzieliła jedno pomieszczenie z G. H.. W chwili zawierania umowy była w 2-3 miesiącu ciąży. Faktycznie pracowała do 2 czerwca 2013 r. Od 3 czerwca 2013 r. przebywała na ciągłym zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą (dowód: dokumentacja medyczna A. K. – k. 91; listy obecności za maj i czerwiec 2013 roku – k. 32, 34 akt ZUS; zeznania A. K. – nagranie na płycie CD – k. 165; zeznania świadka G. H. – nagranie na płycie CD – k. 128).

W okresie marzec-czerwiec 2013 r. w Spółce (...), oprócz A. K., zatrudnionych było 5 innych pracowników:

- pracownik nr 1 – na podstawie umowy o pracę od 1 czerwca 2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku elektryka (zakres obowiązków: nadzór nad stacją energetyczną na terenie zakładu pracodawcy), z wynagrodzeniem w wysokości 2800 zł brutto,

- pracownik nr 2 – na podstawie umowy o pracę od 17 lipca 2012 r., $\frac{3}{4}$ wymiaru czasu pracy, na stanowisku sprzątaczką (zakres obowiązków: utrzymanie porządku na terenie zakładu pracodawcy), z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1650 zł brutto,

- pracownik nr 3 – na podstawie umowy o pracę od 1 lipca 2010 r., $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy, na stanowisku koordynator ds. inwestycji budowlanych (koordynowanie realizowanych przez pracodawcę inwestycji budowlanych), z wynagrodzeniem w wysokości 400 zł brutto,

- pracownik nr 4 – na podstawie umowy o pracę od 8 października 2012 r., $\frac{3}{4}$ wymiaru czasu pracy, na stanowisku sprzątaczką (zakres obowiązków: utrzymanie porządku na terenie zakładu pracodawcy), z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1650 zł brutto,

- pracownik nr 5 – na podstawie umowy o pracę od 11 kwietnia 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku recepcjonistka (zakres obowiązków: obsługa recepcji biura pracodawcy), z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2950 zł brutto (dowód: pismo – k. 93).

Sąd pierwszej instancji podnosił, że obecnie w Spółce (...) zatrudnionych jest 12 osób na podstawie umów o pracę i 12 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Fundusz płac wynosi 60 000 zł brutto plus składki na ZUS i podatki, co razem daje kwotę 100 000 zł. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę uzyskują wynagrodzenie w wysokości od 2000 do 5000 zł netto. E. L. jest obecnie dyrektorem administracyjnym w Spółce (...), zajmującej się obsługą finansowo-kadrową Spółki (...). Zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem w wysokości 4000 zł netto. Jest także prezesem Spółki G. na podstawie umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem w wysokości 1500 zł netto (dowód: zeznania E. L. – nagranie na płycie CD – k. 165).

Sąd zwrócił uwagę, że na stanowisko A. K. nie została zatrudniona inna osoba. Jej obowiązki zlecone zostały do wykonania projektantowi, jak również wykonawcom, którzy prowadzili prace wykończeniowe. To oni przedstawiali oferty na zakup urządzeń i wyposażenia. Nie zostały zawarte umowy dodatkowe co do tych dodatkowych czynności (dowód: zeznania świadka G. H. – nagranie na płycie CD – k. 128; zeznania E. L. – nagranie na płycie CD – k. 165).

Sąd Okręgowy podkreślił, że w dniu 11 lipca 2013 r. Spółka (...) złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. wniosek o wypłatę dla A. K. zasiłku chorobowego. W związku z tym organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające na okoliczność podlegania przez A. K. ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. W jego następstwie przyjął, że A. K. rzeczywiście podjęła pracę w (...) Spółce Akcyjnej (późniejsza nazwa (...) Spółka Akcyjna) i wykonywała czynności pracownicze, jednakże zawarcie umowy o pracę z wysoką podstawą, tj. za wynagrodzeniem w wysokości 9900 zł brutto miesięcznie miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W przedmiotowej sprawie nastąpiło naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z ubezpieczeń społecznych kosztem innych pracowników, gdyż A. K. po krótkim okresie ubezpieczenia (jednego miesiąca) przebywała na zwolnieniu lekarskim. A. K. przed zatrudnieniem w Spółce (...) nie pracowała na kierowniczym stanowisku. W 2005 roku zgłoszona została do ubezpieczeń społecznych z podstawą niższą niż przeciętne wynagrodzenie. Pracownicy Spółki (...) do dnia 12 sierpnia 2013 r. zgłaszani byli do ubezpieczeń społecznych od kwoty mniejszej niż przeciętne wynagrodzenie, a wspólnicy Spółki z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej od podstawy w wysokości 60 % prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Na miejsce A. K. nikt nie został zatrudniony. Wobec ustalenia, że łącząca płatnika składek z ubezpieczoną umowa o pracę, w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję (dowód: dokumenty zawarte w aktach ZUS).

Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów z dokumentów oraz zeznań stron: A. K. i prezesa zainteresowanej Spółki - E. L. oraz świadków: G. H., H. Z., S. Z., M. S. i M. O.. Dokumenty przedstawione przez organ rentowy, skarżącą oraz zainteresowaną Spółkę (...) nie budziły wątpliwości co do swej formy i prawdziwości. Dlatego Sąd uznał je za wiarygodne. Sąd uwzględnił także zeznania: A. K., prezesa zainteresowanej - E. L. oraz świadków G. H., H. Z., S. Z., M. S. i M. O. co do zakresu działania, przedmiotu działalności Spółki (...) i czynności wykonywanych przez A. K., bowiem w tym zakresie, w przeważającej mierze są one ze sobą zbieżne, wzajemnie ze sobą korespondują, a ponadto są logiczne. Sąd nie dał wiary zeznaniom A. K., a także świadków G. H. i M. S. co do wysokości ustalonego dla A. K. wynagrodzenia za pracę, bowiem zeznania te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy, powołując się na treść art. 18 ust. 1 i 2, art. 19 ust. 1 i 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a i c wskazał, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności w stosunku do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Sąd zaznaczył, że autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę 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. Wyraża to art. 353¹ k.c., który ma

odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) i zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie. Umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem a pracodawcą, lecz także dalsze - pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna budzić wątpliwości (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 roku, I UK 302/13, LEX nr 1503234). W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w których pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać, w okolicznościach każdego konkretnego wypadku, zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

Sąd Okręgowy wskazał, że w niniejszej sprawie bezspornym było, że w dniu 30 kwietnia 2013 r. A. K. zawarła umowę o pracę ze Spółką (...) (późniejsza nazwa G.), na podstawie której faktycznie rozpoczęła wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora ds. inwestycji i zakupów. Okoliczność wykonywania samej pracy nie była kwestionowana przez organ emerytalno-rentowy. Sąd również nie miał co do tej kwestii wątpliwości. Spór sprowadzał się natomiast do wysokości wynagrodzenia - podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ustalonej dla ubezpieczonej. W umowie o pracę strony ustaliły dla A. K. wynagrodzenie w wysokości 9900 zł brutto miesięcznie. W ocenie Sądu, kwota ta jest nadmiernie wygórowana, a ustalenia umowne w tym zakresie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w Spółce (...) w okresie marzec-czerwiec 2013 roku, a zatem w okresie kiedy zatrudniona została A. K., zatrudnionych było, poza nią, na podstawie umowy o pracę (...) pracowników, których wynagrodzenia były znacznie niższe niż uposażenie wnioskodawczyni. Z kolei G. H. pracował w Spółce (...) jako dyrektor ds. inwestycji i uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości około 15 000 zł, ale pracę swoją wykonywał na podstawie kontraktu menadżerskiego w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. W kwocie tej zawierało się także wynagrodzenie za piastowanie funkcji prezesa Spółki. Deklarowanie na tym poziomie wynagrodzenie nasuwa jednak wątpliwości, bowiem jak wynika z zeznań E. L., ona jako obecny prezes Spółki uzyskuje wynagrodzenie w wysokości około 1 500 zł netto.

Sąd podnosił, że wspólnicy Spółki zgłoszeni byli do ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej od podstawy w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Z zeznania (...) Spółki (...) za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2012 r. wynika zaś, że wykazała ona w ogólnym rozliczeniu stratę w wysokości 962 724,76 zł Tym samym wątpliwość budzi zatrudnienie w kolejnym 2013 roku nowego pracownika z wysokim wynagrodzeniem w kwocie 9900 zł brutto. Za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. Spółka (...) także poniosła stratę w wysokości 380 113,68 zł.

Sąd Okręgowy zaznaczył ponadto, że po przejściu A. K. na zwolnienie lekarskie nie została zatrudniona żadna osoba na jej zastępstwo, a jej obowiązki zostały przejęte przez wykonawców prowadzących prace wykończeniowe. Okoliczności

te nie potwierdzają konieczności zatrudnienia pracownika z tak wygórowanym wynagrodzeniem, zwłaszcza że przewidywany okres świadczenia pracy nie był długi, tj. zawarta została umowa o pracę na czas określony.

Sąd uznał również za istotne, że przed zatrudnieniem w Spółce (...) od 2005 roku pracowała na stanowiskach testera, kontrolera jakości, lidera juniora i specjalisty do spraw zamówień. Nie zajmowała zatem kierowniczego stanowiska, nie miała doświadczenia w zarządzaniu. Wówczas uzyskiwała miesięczne wynagrodzenie w wysokości około 3000 zł brutto płacy zasadniczej. Zgłaszana była do ubezpieczeń społecznych od kwoty mniejszej niż przeciętne wynagrodzenie.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji z uwagi na krótkotrwałość zatrudnienia (umowa o pracę na czas określony) oraz poprzednie świadczenie pracy na stanowisku niekierowniczym z wynagrodzeniem w wysokości poniżej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ustalenie w przedmiotowym przypadku wysokiego wynagrodzenia za pracę należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego – szczególnie w przypadku kobiety w ciąży, nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 roku, III UK 156/05, LEX nr 272549; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2004 roku, II UK 365/03, LEX nr 171654), nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustalania wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jest to bowiem świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem jego innych uczestników.

Ze względu na powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł jak w wyroku.

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła A. K. zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia i właściwej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie polegające na:

- błędnej ocenie dowodów z zeznań A. K. oraz świadków G. H. i M. S. polegające na odmowie wiarygodności tych zeznań w zakresie wysokości ustalonego dla ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę, podczas gdy zeznania te były spójne, korespondowały ze sobą, a ponadto nie przeczyły im żadne zebrane w sprawie dowody;

- niewyciągnięciu żadnych wniosków z zeznań ubezpieczonej niezakwestionowanych przez Sąd odnośnie faktu, że bezpośrednio przed podjęciem pracy w (...) S.A. ubezpieczona w S.B.E. (...) Sp. z o.o. uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 3000-4000 zł netto (około 6000 zł brutto), czyli kwotę wyższą niż ustalona przez ZUS, mimo że w (...) S.A. została jej powierzona praca na wyższym stanowisku i z szerszym zakresem obowiązków oraz odpowiedzialności, byłoby zatem sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, że ubezpieczona zrezygnowała z lepiej płatnej i mniej wymagającej pracy, gdyby jej wynagrodzenie miało wynosić jedynie kwotę przeciętnego wynagrodzenia, jak oszacował ZUS;

- błędnej ocenie dowodu z zeznań G. H. poprzez bezpodstawną odmowę wiarygodności tych zeznań w zakresie wynagrodzenia otrzymywanego przez świadka w czasie, kiedy był on członkiem zarządu (...) S.A., podczas gdy żaden dowód nie przeczył prawdziwości tych zakwestionowanych zeznań;

- dowolnej ocenie materiału dowodowego polegającej na porównaniu i zrównaniu wynagrodzenia ubezpieczonej w (...) S.A. zatrudnionej na stanowisku specjalistycznym z wynagrodzeniami sprzątaczek, recepcjonistki czy elektryka;

- ustalenie w sposób dowolny i nieoparty żadnymi argumentami, że wynagrodzenie ubezpieczonej powinno wynosić 3740,05 zł;

2. naruszenie art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z dokumentów ofert pracy oraz porównania średnich wynagrodzeń na stanowisku zajmowanym przez ubezpieczoną, na okoliczność rynkowej stawki wynagrodzenia za pracę tego rodzaju, który został jej powierzony;

3. naruszenie art. 13 k.p., art. 18 k.p., art. 8 k.p. w zw. z art. 22 k.p., at. 300 k.p. w zw. z art. 65 k.c. i at. 353¹ k.c. poprzez uznanie za obejście prawa działania pracodawcy, który w zamian za świadczenie przez ubezpieczoną pracy na stanowisku dyrektora do spraw marketingu wypłacał jej uzgodnione wynagrodzenie oraz uznanie wysokości tego wynagrodzenia za niegodziwe i naruszające zasady współżycia społecznego;

4. naruszenie art. 83 § k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z at. 68 ust. 1 pkt 1 lit a i c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez nietrafne przyjęcie, iż o zamiarze obejścia ustawy świadczy sytuacja, że osoba zatrudniona po upływie przeszło miesiąca od dnia podjęcia pracy występuje o świadczenia z ubezpieczenia społecznego spowodowane koniecznością skorzystania ze zwolnienia lekarskiego oraz przez przyjęcie, że dla oceny pozorności zawartej umowy pozostają bez znaczenia wykonywanie pracy przez ubezpieczoną przed koniecznością skorzystania ze zwolnienia lekarskiego oraz zamiar kontynuowania wykonywania pracy po ustaniu konieczności przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Wskazując na powyższe zarzuty wnioskodawczyni domagała się zmiany zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie odwołania oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest uzasadniona i dlatego skutkuje koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji organu rentowego.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji co do zasady prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie. Ustalenia te Sąd drugiej instancji podziela i przyjmuje za własne, dlatego nie zachodzi potrzeba ich powtarzania. Trzeba jednak zwrócić uwagę, iż dokonując oceny dowodów w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni A. K. oraz świadków G. H. i M. S. „co do wysokości ustalonego dla A. K. wynagrodzenia za pracę” wskazując, że zeznania te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Zdaniem Sądu Apelacyjnego takie sformułowania muszą być uznane za niewłaściwe. W niniejszej sprawie kwestia ustalenia odpowiedniej wysokości wynagrodzenia za pracę będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia nie jest elementem ustaleń faktycznych w sprawie, ale rozważań prawnych i subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod normę prawną wyinterpretowaną w procesie wykładni prawa. Nie może bowiem ulegać wątpliwości, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy wnioskodawczynią a (...) S.A. (później (...) S.A.) przewidywała przyznanie pracownikowi wynagrodzenia w kwocie 9900 zł brutto. Prawidłowe ustalenia faktyczne nie polegały zatem na przyjęciu, że strony ustaliły wysokość wynagrodzenia na niższą kwotę, ze wskazaniem jej wysokości. Takie stwierdzenie nie znalazło się zresztą w ustalonym stanie faktycznym. Nie wskazywano również na niewypłacenie przez pracodawcę pracownikowi umówionego wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną. To organ rentowy w zaskarżonej decyzji zakwestionował dopiero wysokość ustalonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia korzystając ze swoich ustawowych uprawnień w tym zakresie. Sąd Okręgowy uznał zaś takie stanowisko ZUS III Oddziału w W. za słuszne powołując się na szereg argumentów przemawiających za wskazanym rozstrzygnięciem. Argumentacja ta nie stała się jednak podstawą ustaleń faktycznych w sprawie, ale rozważań prawnych Sądu pierwszej instancji, który przyjął, iż w świetle powołanych przepisów prawa ustalone przez strony wynagrodzenie było nadmierne. Stan faktyczny odnoszący się do okoliczności podpisania przedmiotowej umowy o pracę, obowiązków A. K. jako pracownika, posiadanego doświadczenia zawodowego czy funkcjonowania firmy (...) S.A. (wcześniej (...) S.A.) został natomiast ustalony w należyty sposób. Prawidłowo (poza elementem opisanym powyżej) została również przeprowadzona ocena dowodów w niniejszej sprawie.

W tej sytuacji również zawarte w punkcie 1 apelacji zarzuty nie powinny być odnoszone do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., lecz do naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez jego niewłaściwe zastosowanie.

Zaznaczyć należy, że zasada swobody umów mająca swe odzwierciedlenie w treści art. 353¹ k.c. doznaje ograniczeń, których źródło tkwi w przepisach prawnych, zasadach współżycia społecznego oraz właściwości (naturze) stosunku. Autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 10 września 2014 r., sygn. akt III AUa 279/14, LEX nr 1506730). Ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie winno jednocześnie uwzględniać kryteria określone w art. 78 k.p. tj. odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wynagrodzenie ustalone w spornej umowie odpowiadało rodzajowi pracy wykonywanej A. K., kwalifikacjom wymaganym przy wykonywaniu tej pracy oraz ilości i jakości wykonywanych czynności. Wnioskodawczyni była osobą wykształconą stosownie do zajmowanego stanowiska. Ukończyła studia magisterskie oraz studia podyplomowe w zakresie zarządzania w Szkole Głównej Handlowej w W.. Znała w stopniu średniozaawansowanym dwa języki obce, posiadała umiejętność obsługi niezbędnych programów komputerowych. Miała ośmioletnie doświadczenie zawodowe, w tym w charakterze specjalisty do spraw zamówień oraz lidera zespołu. Pomimo braku wcześniejszego doświadczenia na stanowiskach kierowniczych dysponowała jednak kwalifikacjami oczekiwanymi przez przyszłego pracodawcę. Zakres jej obowiązków został przy tym szeroko zakrojony, a wykonywane czynności miały odpowiedzialny charakter. Ich ewentualne nienależyte wykonywanie mogło się wiązać ze znacznymi stratami dla pracodawcy. Firma prowadziła wówczas duże inwestycje i zatrudnienie wnioskodawczyni było potrzebne do ich obsługi i odciążenia Prezesa Zarządu Spółki. Jak słusznie podnosi skarżąca średnie zarobki innych osób na podobnych stanowiskach, szczególnie w W., kształtowały się na znacznie wyższym poziomie niż kwota średniego miesięcznego wynagrodzenia w spornym okresie wnosząca niewiele ponad 3700 zł. Nie można jednocześnie odnosić wynagrodzenia ubezpieczonej do zarobków innych osób zatrudnionych w tym samym czasie w (...) S.A. Kwalifikacje oraz osobiste przymioty potrzebne do pracy sprzątaczką, recepcjonistką czy elektryką są bowiem całkowicie odmienne niż do pracy na stanowisku dyrektora ds. inwestycji i zakupów. Inny jest też zakres odpowiedzialności wymienionych pracowników. Koordynator ds. spraw inwestycji budowlanych był zaś zatrudniony jedynie na ¼ etatu, a zatem jego zaangażowanie w funkcjonowanie spółki miało marginalne znaczenie. Inne było więc jego uposażenie. W takiej sytuacji ustalenie wynagrodzenia A. K. na poziomie 9900 zł brutto nie może być uznane ani za niegodziwe, ani za sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Było ono przy tym znacząco niższe niż wynagrodzenie ówczesnego Prezesa Zarządu Spółki, który zarabiał 15 000 zł brutto. Późniejsze zatrudnienie na stanowisku prezesa innej osoby oraz obniżenie jego zarobków pozostaje bez znaczenia dla oceny godziwości wynagrodzenia wnioskodawczyni, ponieważ odnosi się do całokształtu innych realiów związanych z działalnością Spółki.

Nie można również pominąć faktu, iż wnioskodawczyni rozwiązała za porozumieniem stron umowę o pracę z poprzednim pracodawcą. Ostatnie jej uposażenie przed zawarciem spornej umowy wynosiło zaś 3000- 4000 zł netto miesięcznie. Naturalnym było zatem poszukiwanie przez ubezpieczoną lepiej płatnej i bardziej odpowiedzialnej pracy niż dotychczasowa.

Krótki okres faktycznego wykonywania przedmiotowej pracy przez odejściem na zwolnienie lekarskie także nie dowodzi sprzeczności ustalonego wynagrodzenia ubezpieczonej z zasadami współżycia społecznego. Przede wszystkim podkreślić bowiem należy, że wnioskodawczyni zawierając sporną umowę była w początkowym okresie ciąży, czuła się dobrze i zamierzała pracować przez najbliższe miesiące. Poszukiwania nowej pracy zaczęła zaś już znacznie wcześniej niż doszło do zawarcia umowy ze Spółką (...). We wcześniejszym okresie nie pozostawała jednocześnie bez zatrudnienia, lecz od ośmiu lat stale wykonywała obowiązki pracownicze. W tej sytuacji nie sposób przyjąć, iż A. K. miała zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Apelacyjny nie miał również wątpliwości, iż w realiach niniejszego nie mieliśmy do czynienia z pozornością zawartej umowy o pracę. Nie zaszły bowiem warunki wynikające z art. 83 § 1 k.c. świadczące o pozorności umowy o pracę, do których należą: złożenie oświadczenia woli tylko dla pozorów, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie oraz zgoda adresata na dokonanie czynności prawnej dla pozorów. Sąd drugiej instancji podziela przy tym pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2002 r., sygn. akt V CKN 1547/00, Legalis nr 59806, że oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron, jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób (lub organów) w błąd co do dokonania określonej czynności prawnej. Strony udają więc, że dokonują jakiejś czynności prawnej, a pozorność ma miejsce wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje, jak i wtedy, gdy czynność pozorna ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej.

Warunkiem przyjęcia pozorności czynności prawnej jest zatem istniejący w dniu jej dokonywania i uzgodniony między stronami zamiar niedokonania żadnej czynności prawnej lub dokonania czynności innej niż pozorowana. W niniejszym przypadku praca była faktycznie przez ubezpieczoną przez pierwszy miesiąc wykonywana, a zatem doszło do nawiązania stosunku prawnego o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. Warto przy tym zaznaczyć, że rekrutacja na stanowisko wnioskodawczyni była prowadzona przez firmę zewnętrzną, a dopiero na jej ostatnim etapie doszło do rozmowy ubezpieczonej z ówczesnym Prezesem Zarządu Spółki (...) S.A. G. H.. Jednocześnie strony spornej umowy nie znały się wcześniej, a ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko dyrektora ds. inwestycji i zakupów zostało znalezione przez A. K. w internecie. Brak było więc podstaw do uznania, że w dniu zawarcia umowy strony pozostawały w zмовie mającej na celu wprowadzenie w błąd organu rentowego odnośnie samego zawarcia umowy o pracę czy też istotnych jej elementów, takich jak umówione wynagrodzenie.

Podsumowując należy stwierdzić, że płaca ubezpieczonej ustalona w umowie o pracę z dnia 30 kwietnia 2013 r. w wysokości 9900 zł brutto miesięcznie nie przekraczała granicy płacy słusznej i sprawiedliwej. Z tego względu nie może być oceniona jako sprzeczna z prawem czy zasadami współżycia społecznego. Umowa o pracę nie była również pozorna. Konsekwencją powyższego jest uznanie zasadności złożonego środka odwoławczego oraz zmiana wyroku i zaskarżonej decyzji organu rentowego poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. K. z tytułu zatrudnienia w (...) S.A. w powyższej kwocie. W świetle art. 18 § 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych pracowników stanowi osiągnięty przez nich przychód, zaś podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe. Skoro zatem Sąd drugiej instancji przyjął, że postanowienia spornej umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia były ważne, stosownie do nich powinna być też określona podstawa wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie I wyroku. Rozstrzygnięcie w przedmiocie zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radcy prawnego z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). Stroną wygrywającą sprawę na etapie postępowania drugoinstancyjnego jest ubezpieczona, której apelacja została uwzględniona. Zasądzone koszty postępowania apelacyjnego obejmują wynagrodzenie radcy prawnego, który reprezentował A. K. w toku postępowania drugoinstancyjnego oraz uiszczoną przez wnioskodawczynię opłatę od apelacji (675 zł plus 30 zł). Należy przy tym podkreślić, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie stanowi różnica pomiędzy wysokością składek, które zostały zapłacone przez płatnika za miesiąc, w którym ubezpieczona faktycznie wykonywała zatrudnienie na podstawie spornej umowy, a składkami które winny być odprowadzone w razie ustalenia podstawy wymiaru wskazanej w zaskarżonej decyzji. Różnica ta mieści się widelkach określonych w § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radcy prawnego z dnia 22 października 2015 r.