

Sygn. akt III AUa 1003/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Pasek
Sędziowie:	SA Krzysztof Szewczak SO del. do SA Jacek Chaciński (spr.)
Protokolant: st. prot. sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2019 r. w Lublinie

sprawy A. K.

z udziałem zainteresowanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddziałowi w W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 10 lipca 2018 r. sygn. akt VIII U 1420/16

I. zmienia częściowo zaskarżony wyrok oraz poprzedzając go decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) A. K. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wynosi od maja 2009 roku kwotę (...) ((...)) złotych w przeliczeniu na okres miesiąca;

II. w pozostałej części apelację oddala;

III. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.

Krzysztof Szewczak Małgorzata Pasek Jacek Chaciński

Sygn. akt III AUa 1003/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2018 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 2 stycznia 2014 r. dotyczącej ustalenia podstawy wymiaru składek.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Płatnik (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością prowadzi działalność polegającą m.in. na prowadzeniu gospodarstwa rolnego o różnych profilach upraw. Spółka posiada gospodarstwo o powierzchni około 487 hektarów oraz duży park maszynowy i budynki gospodarcze w miejscowości I., ok. 70 kilometrów od L.. Uprawiano tam m.in. zboże, truskawki, pomidory, brokuły, były także łąki ekologiczne. W gospodarstwie tym na stałe zatrudnionych było od 6 do 10 osób, zaś w sezonie zbioru płodów rolnych zatrudniano nawet od 400 do 800 osób. W gospodarstwie uprawiano truskawki na powierzchni około 76 hektarów, zaś resztę powierzchni gospodarstwa stanowiły zboża i łąki.

A. K. posiada wykształcenie wyższe, ukończyła studia wyższe magisterskie na Uniwersytecie im. M. S. w L. w kierunku (...). Posiada ukończone studia podyplomowe z zakresu zarządzania i marketingu, a także szereg kursów i szkoleń.

Wnioskodawczyni od 2000 roku była zatrudniana w firmach: (...) (Oddział (...)) jako doradca klienta (agent ubezpieczeniowy) – w okresie od sierpnia 2000 roku do września 2001 roku oraz jako kierownik grupy agentów ((...)) – w okresie od września 2001 roku do kwietnia 2003 roku, Towarzystwo (...) S.A. jako negocjator ubezpieczeń grupowych i zdrowotnych – w okresie od maja 2003 roku do listopada 2004 roku, (...) oraz (...) S.A. jako negocjator – w okresie od grudnia 2004 roku do grudnia 2005 roku.

Ponadto wnioskodawczyni w okresie od 1 kwietnia 2006 roku do 30 listopada 2012 roku pozostawała w zatrudnieniu na stanowisku regionalnego dyrektora sprzedaży w firmie (...) S.A. (obecnie (...) S.A.). Do jej obowiązków należały kontakty z korporacjami, brokerami, agencjami. Oprócz kontaktów wyjazdowych jej miejscem pracy było biuro w agencji firmy w L. przy ulicy (...). Korzystała ze służbowego samochodu oraz telefonu. Jej zarobki kształtowały się na poziomie 7 800 złotych brutto plus 5% premii od sprzedaży.

Z dniem 1 maja 2009 roku A. K. zawarła z (...) Spółką z o.o. umowę o pracę na czas nieokreślony, z terminem rozpoczęcia pracy 1 maja 2009 roku, na podstawie której wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju i marketingu, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 8000 złotych brutto wynagrodzenia zasadniczego plus 6000 złotych miesięcznej premii. Wysokość wynagrodzenia odwołującej została ustalona w drodze negocjacji.

A. K. przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju i marketingu, odbyła także szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Praca wnioskodawczyni była wykonywana w gospodarstwie firmy (...) w I.. Wnioskodawczyni nie miała stałych godzin pracy, przyjeżdżała na miejsce pracy 3-4 razy w tygodniu, w tym w soboty. Miała tam swoje biuro, w którym urzędowała wraz z M. C. oraz z T. P.. Pracowała po około 4-6 godzin dziennie, zaś w soboty nawet do 12 godzin. Jej pracę nadzorowała W. G.. W trakcie świadczenia pracy sporządziła projekt biogazowni, projekt o hodowli trzody chlewnej i bydła mięsnego pod kątem ras, projekt hodowli kalafiora. Zajmowała się także fakturowaniem sprzedaży oraz rozmowami z zakładami przetwórstwa i potencjalnymi kontrahentami.

M. C. była w spółce księgową, zatrudniona na pół etatu zarabiała około 1000 złotych, prowadziła także listy obecności, na których podpisywała się wnioskodawczyni. Natomiast zarobki T. P. (ówczesny specjalista ds. produkcji, obecnie prezes spółki) przy wymiarze czasu pracy 1/4 etatu kształtowały się na poziomie 800 złotych, zaś B. T. – magazyniera i pomocnika w polu – na poziomie najniższego wynagrodzenia krajowego.

Wynagrodzenie za miesiące maj i czerwiec 2009 roku A. K. otrzymała w formie przelewu, natomiast od lipca 2009 roku wynagrodzenie miała wypłacane w formie gotówkowej – „do ręki” – kwitując odbiór pieniędzy na liście płac, znajdującej się w dyspozycji płatnika składek.

Płatnik składek z tytułu zawartej umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 roku dokonał zgłoszenia A. K. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego dopiero w dniu 10 lipca 2009 roku.

W dacie zawierania umowy o pracę wnioskodawczyni była w ciąży.

Od lipca 2009 roku A. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu niezdolności do pracy. W dniu (...) urodziła bliźniaki. Była to pierwsza ciąża wnioskodawczyni.

W okresie od 28 grudnia 2009 roku do 22 sierpnia 2010 roku wnioskodawczyni przebywała na urlopie macierzyńskim. Za okres od (...) do 22 sierpnia 2010 roku został jej wypłacony zasiłek macierzyński, natomiast za okres od 7 lutego 2011 roku do 18 lutego 2011 roku oraz od 21 lutego 2011 roku do 25 lutego 2011 roku – zasiłek opiekuńczy.

Po zakończeniu okresu zasiłku opiekuńczego wnioskodawczyni była nadal niezdolna do pracy z powodu leczenia psychiatrycznego. Leczenie to zakończono z dniem 8 września 2011 roku.

Od dnia 1 stycznia 2013 roku wnioskodawczyni przebywała u pracodawcy (...) Sp. z o.o. na urlopie bezpłatnym.

W czasie absencji A. K. nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, zaś jej obowiązki przejęła Z. G.. Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni także nikt nie był zatrudniony na stanowisku, które powierzono A. K..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wszczął postępowanie wyjaśniające w związku z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego dla A. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u wymienionego płatnika. Po przeprowadzeniu postępowania, w tym kontroli u płatnika składek w dniu 24 września 2009 roku, w dniu 2 stycznia 2014 roku organ rentowy wydał zaskarżoną w niniejszej sprawie decyzję.

Płatnik składek (...) Spółka z o.o. na dzień 13 maja 2015 roku zalegał z opłacaniem do ZUS składek na poszczególne fundusze – łączna zaległość z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne wynosiła wówczas 70 190,53 złotych plus należne odsetki, na ubezpieczenie zdrowotne 19 123,56 złotych plus należne odsetki, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 7 039,63 złotych plus należne odsetki.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. Odnosząc się do wiarygodności i mocy dowodowej dowodów ze zgromadzonych dokumentów Sąd wskazał, że co do zasady stanowiły one wiarygodny materiał dowodowy, ich autentyczność i prawdziwość nie została skutecznie podważona w toku postępowania i nie wzbudziła wątpliwości. Jedynie w odniesieniu do umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 roku Sąd podkreślił, że stanowiła ona wyłącznie dowód tego, że jej strony w wymienionej dacie zawarły porozumienie o wskazanej w nich treści. Dokument ten nie mógł być dowodem na okoliczność, że ustalone w nim wynagrodzenie w kwocie 8000 złotych brutto wynagrodzenia zasadniczego plus 6000 złotych brutto premii było wynagrodzeniem ekwiwalentnym do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię na jego podstawie.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków M. C., B. T. i przedstawiciela zainteresowanego T. P. Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego odnośnie organizacji pracy u płatnika składek i motywów zatrudnienia wnioskodawczyni. Na marginesie Sąd podkreślił, że z dużą ostrożnością ocenił zeznania T. P. – prezesa zarządu płatnika – noszącą to samo nazwisko, co ojciec dzieci i dzieci wnioskodawczyni, co wskazuje także na powiązania o naturze osobistej łączące wnioskodawczynię z przedstawicielem zainteresowanego, a nie jedynie kontakty pracownicze.

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. K. i przesłuchanych w sprawie świadków w tej części, w których wskazywali, że wysokość ustalonego dla wnioskodawczyni w treści umowy wynagrodzenia była adekwatna do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez nią pracy.

Sąd Okręgowy nie dał także wiary zeznaniom A. K. co do skali czynności wykonywanych przez nią w odniesieniu do spraw administracyjnych i nadzorczych, bowiem odwołująca nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Przedłożone w toku sprawy dowody z dokumentów w postaci sporządzonych przez nią projektu

inwestycyjnego, planu finansowego czy projektu biogazowni nie potwierdzały świadczenia pracy i wykonywania czynności o charakterze kierowniczym. Ponadto zakres obowiązków wskazywany przez odwołującą, biorąc pod uwagę fakt jednoczesnego zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu w (...) S.A. przemawiał przeciwko możliwości wykonywania czynności przez nią w tak wielkim zakresie – nawet biorąc pod uwagę określony w umowie z dnia 1 maja 2009 roku wymiar połowy pełnego czasu pracy.

Zarówno z zeznań stron, jak i przesłuchanych w sprawie świadków nie wynikało tym samym, że wynagrodzenie we wskazanej w umowie kwocie odpowiadało rodzajowi wykonywanej przez ubezpieczoną pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Sąd podkreślił, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował samego faktu legalności zatrudnienia A. K. ani ważności umowy o pracę. Jediną kwestią budzącą wątpliwości pozwanego organu rentowego był fakt zbyt wygórowanego wynagrodzenia przyznanego wnioskodawczyni przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie A. K. nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia przepisu art. 18 § 1 k.p. umówienie się przez strony stosunku pracy o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wyraża to reguła zawarta w przepisie 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 (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia 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 współżycia społecznego, nieważne bezwzględnie.

Zdaniem Sądu konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach 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 o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest 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 i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Sąd podniósł, że dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem 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, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także, a w wypadku niniejszej sprawy przede wszystkim z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Godziwość wynagrodzenia, jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.), 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 się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 3531 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać, w okolicznościach każdego konkretnego wypadku, zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, rozpatrywany w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106, tekst jedn. ze zm.), musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS2001, nr 10, poz. 345).

W ocenie Sądu przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie za pracę w wysokości 8000 złotych brutto wynagrodzenia zasadniczego oraz 6000 złotych brutto premii miesięcznej nie odpowiadało ilości i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię i było rażąco niewspółmiernie wysokie w stosunku do świadczonej pracy. Ustalona przez strony umowy o pracę kwota wynagrodzenia była całkowicie nieadekwatna do zakresu faktycznie powierzonych ubezpieczonej czynności.

Zdaniem Sądu, z wnioskodawczynią ustalono zbyt wysokie wynagrodzenie za pracę, które było nieadekwatne do faktycznie wykonywanych przez nią czynności pracowniczych. Sąd przyznał, że ubezpieczona z wykształceniem wyższym dotychczas pracowała już na stanowiskach kierowniczych, posiadała także dodatkowe kwalifikacje zawodowe, odbyte kursy i szkolenia a także studia podyplomowe. Jakkolwiek posiadała ona wymagane kwalifikacje do zatrudnienia na powierzonym jej stanowisku, stwierdził jednak, że w dacie zawierania umowy o pracę niezasadne było ustalanie dla niej tak wygórowanego wynagrodzenia i zatrudnienie od razu na czas nieokreślony – bez możliwości „sprawdzenia” pracownika w okresie próbnym lub czasie określonym.

Sąd podkreślił również, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie wynikało także, że wnioskodawczyni faktycznie zarządzała grupą osób, przy czym płatnik składek nadzorował na bieżąco wykonywane przez nią czynności kierownicze. Z zeznań wnioskodawczyni oraz świadków wynikał również brak racjonalnych podstaw ekonomicznych, uzasadniających zatrudnianie wnioskodawczyni z niewspółmiernie do innych pracowników wygórowanym wynagrodzeniem. Rodzaj i zakres obowiązków pracowniczych ubezpieczonej, ustalony w oparciu o zeznania wnioskodawczyni, przedstawiciela zainteresowanego i świadków, nie dawał podstaw do stwierdzenia, że praca wnioskodawczyni (wykonywana faktycznie jedynie przez około dwa miesiące) istotnie przyczyniała się do zwiększenia przychodów spółki, innymi słowy, do generowania dodatkowych zysków, uzasadniających przyznanie jej wynagrodzenia w stawce ustalonej w umowie o pracę. Sąd uznał zatem zarzut organu rentowego nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez ubezpieczoną do zajmowanego przez nią stanowiska i zakresu powierzonych jej rzeczywiście czynności.

Zdaniem Sądu wnioskodawczyni ani płatnik składek nie wykazali przy tym, że czynności pracownicze zajmowały wnioskodawczyni 4-6 godzin w niektóre dni tygodnia, albo nawet 12 godzin w soboty. Wskazał, iż płatnik nie kontrolował w wystarczającym stopniu jej pracy na bieżąco, a opierał się jedynie na efektach w postaci sporządzonych projektów czy planów.

Z powyższych względów, ukształtowanie wnioskodawczyni w umowie o pracę wynagrodzenia zasadniczego na łącznym poziomie 14.000 złotych nastąpiło, w ocenie Sądu, z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym zamiarze osiągania nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Sąd Okręgowy nie neguje, że generalnie jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co oznaczało, że A. K. w przypadku ciąży (w dacie zawarcia umowy o pracę była we wczesnej ciąży) miała prawo oczekiwać takiej ochrony. Nie zmienia to jednak faktu, że wynagrodzenie w takim przypadku ma odpowiadać rzeczywistemu charakterowi rzeczywiście wykonywanej pracy i nakładowi pracy.

Kwestionowaną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Sąd ocenił jako prawidłową. Ustalona przez strony stosunku pracy wysokość wynagrodzenia skarżącej w spornym okresie w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała żadnego racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia. Wynagrodzenie to nie spełniało kryterium „godziwości” rozumianej w sposób przedstawiony we wcześniejszych wywodach niniejszego uzasadnienia i nie było adekwatne i w pełni ekwiwalentne do wagi oraz zakresu powierzonych jej obowiązków służbowych, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współzycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych (art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zdaniem Sądu - wobec ustalenia, że łącząca ubezpieczoną z płatnikiem umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń - Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. K. z tytułu zawartej z płatnikiem składek (...) Spółką z o.o. umowy o pracę, w przeliczeniu na okres miesiąca kwotę obowiązującego w danym roku minimalnego wynagrodzenia za pracę od miesiąca maja 2009 roku.

Z tych względów, na podstawie powołanych wyżej przepisów oraz na mocy art. 477 14 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy w Lublinie orzekł jak w sentencji wyroku.

Z wyrokiem tym nie zgodziła się wnioskodawczyni. Wniosła apelację. Zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 KPC mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez niezachowanie wymogów wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny w sposób dowolny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i prawidłowego toku rozumowania, poprzez:

- błędne ustalenie przez Sąd, iż wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 r. zawartej pomiędzy A. K. a (...) sp. z o.o. nie było wynagrodzeniem ekwiwalentnym do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez A. K., podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (zeznania A. K. oraz świadków T. P., M. C. i B. T., dokumenty i korespondencja e-mail przedstawiona przez A. K. oraz dokumenty znajdujące się w aktach osobowych A. K. obrazujące jej wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe) jednoznacznie wskazują, iż rodzaj i jakość pracy świadczonej przez Odwołującą była wysoka, wymagająca wiedzy fachowej, a więc, iż płaca ustalona za tę pracę była adekwatna do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez Odwołującą,

- pominięcie przez Sąd ustalenia czy premia w wysokości 6.000 zł przewidziana w umowie o pracę z dnia 1 maja 2009 r. była wynagrodzeniem zasadniczym należnym A. K., czy też premią uznaniową zależną od spełnienia przez A. K. ustalonych przesłanek premiowania, a zatem rzeczywistej wysokości wynagrodzenia zasadniczego A. K., to

jest ustalenia, czy wynagrodzenie zasadnicze A. K. wynosiło 8.000 zł, zaś kwota 6.000 zł była ruchomą częścią wynagrodzenia zależną od wykonania przez A. K. określonych celów,

- błędne uznanie przez Sąd, iż nie jest prawdopodobnym ustalenie przez (...) sp. z o.o. i A. K. warunków wynagrodzenia na poziomie 8.000 zł brutto miesięcznie wraz z premią w wysokości 6.000 zł ze względu na średnie wynagrodzenia wynikające z umów o pracę zawieranych przez (...) sp. z o.o. z pracownikami i zaległości (...) sp. z o.o. w zapłacie składek na ubezpieczenia społeczne, z jednoczesnym pominięciem, iż analogiczne warunki zatrudnienia wynikały z umów o pracę zawartych przez (...) sp. z o.o. z Z. G., a (...) sp. z o.o. nie zatrudniało przed A. K. pracownika na takim samym jak ona stanowisku pracy,

- zaniechanie ustalenia przez Sąd sytuacji finansowej (...) sp. z o.o. na chwilę zawarcia umowy z dnia 1 maja 2009 r. celem zweryfikowania interesu ekonomicznego pracodawcy dla zawarcia tejże umowy z A. K. na warunkach z niej wynikających, a poprzestanie na ustaleniach dotyczących zadłużenia (...) sp. z o.o. na dzień 13 maja 2015 r., a więc sześć lat po zawarciu umowy o pracę z A. K.,

- pominięcie przez Sąd okoliczności dotyczących wynagrodzenia A. K. otrzymywanego w związku ze świadczeniem pracy na rzecz innego pracodawcy - (...) S.A., które wynosiło 7.800 zł brutto oraz 5% premii od sprzedaży, a dodatkowo A. K. otrzymywała świadczenia w postaci służbowego samochodu i telefonu, a więc iż ekwiwalentne wynagrodzenie za świadczoną przez A. K. pracę plasuje się na wysokim poziomie, jak również pominięcie, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez A. K. u innych pracodawców,

- niesłusznym odmówieniu przez Sąd waloru wiarygodności zeznaniom T. P. (prezes zarządu Zainteresowanej (...) sp. z o.o. przesłuchiwanej zarówno w charakterze świadka, jak i w imieniu strony) ze względu na fakt noszenia przez T. P. nazwiska tożsamego do nazwiska ojca dzieci A. K., która to okoliczność nie stanowi podstawy do uznania zeznań T. P. za niewiarygodne, ponad to z jednoczesnym pominięciem, iż T. P. w chwili zawarcia z A. K. umowy i pracę nie wchodziła w skład zarządu (...) sp. z o.o. ani nie była prokurentem tej spółki, a pozostawała w stosunku pracy z (...) sp. z o.o., zatem nie miała wpływu na warunki zawieranej przez A. K. a (...) sp. z o.o. umowy o pracę,

- niepełne i wybiórcze ustalenie przez Sąd okresów, w których A. K. pozostawała niezdolna do pracy, a w których świadczyła pracę, w szczególności brak ustalenia powyższego w okresie od dnia 23 sierpnia 2010 r. do dnia 6 lutego 2011 r. oraz od dnia 9 września 2011 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., kiedy to Odwołująca - według ustaleń Sądu - nie pozostawała ani na zwolnieniu lekarskim, ani na urlopie macierzyńskim, ani nie pobierała zasiłku opiekuńczego, ani nie przebywała na urlopie bezpłatnym, co bezpośrednio wskazuje na wybiórcze, nielogiczne i niespójne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd w sprawie,

- pominięcie przez Sąd nieprawidłowości i rozbieżności w decyzji ZUS-u z dnia 2 lutego 2014 r., w szczególności w podanych przez Organ rentowy okresach rzekomego wypłacania A. K. zasiłku chorobowego:

zostały wskazane daty „od 01.09.2009 r. do 31.12.2013 r. ” oraz jednocześnie szereg dat w tym okresie,

zostały wskazane daty, w których Organ rentowy odmówił A. K. wypłaty zasiłku chorobowego, tj. od 19.10.2012 do 25.10.2012 r., 26.10.2012 r. do 29.11.2012 r. oraz od dnia 04.11.2012 r., jak również wskazanie, iż A. K. pobierała zasiłek chorobowy do dnia 31 grudnia 2013 r., podczas gdy A. K. od dnia 1 stycznia 2013 r. pozostaje na urlopie bezpłatnym,

co jednoznacznie wskazuje, iż Sąd w sposób wybiórczy i bezkrytyczny dokonał oceny stanowiska Organu rentowego, nie dostrzegając istotnych rozbieżności i niekonsekwencji w ustaleniach poczynionych przez ZUS, bezkrytycznie w całości się przychylił do wydanej przez ZUS decyzji,

które to naruszenia w konsekwencji doprowadziło do niesłusznego uznania przez Sąd, iż wynagrodzenie ustalone pomiędzy Odwołującą a (...) sp. z o.o. nie było adekwatne do świadczonej przez A. K. pracy, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wprost wynika wniosek odwrotny, iż świadczona przez A. K. praca wymagała specjalistycznej wiedzy fachowej, była świadczona na wysokim poziomie, A. K. w czasie świadczenia pracy wykonywała

szereg obowiązków, w tym obowiązki o charakterze nadzorczym i kierowniczym, zatem, iż wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 r. było adekwatne, a odwołanie złożone w niniejszej sprawie uzasadnione;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 229 KPC w zw. z art. 230 KPC w zw. z art. 233 § 1 KPC mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez niesłuszne uznanie przez Sąd, iż:

- A. K. w ramach świadczonej na rzecz (...) sp. z o.o. pracy nie wykonywała obowiązków nadzorczych i kierowniczych, a w konsekwencji, iż świadczona przez nią praca nie uzasadniała ustalenia wynagrodzenia na poziomie wynikającym z umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 r.

podczas gdy kwestia ważności umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 r., warunków tej umowy (poza wysokością wynagrodzenia), zakresu obowiązków pracowniczych, faktu rzeczywistego świadczenia pracy przez A. K., w tym w zakresie obowiązków nadzorczych i kierowniczych nie były sporne pomiędzy stronami, w szczególności Organ rentowy nie kwestionował rzeczywistego świadczenia przez A. K. pracy, rodzaju tej pracy i wypełniania przez nią obowiązków nadzorczych i kierowniczych, a ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (zeznania Odwołującej, świadków T. P. i M. C.) wynika, iż Odwołująca zajmowała kierownicze stanowisko,

- A. K. nie świadczyła pracy w wymiarze połowy etatu (jak wskazywała Odwołująca 4-6 godzin od poniedziałku do piątku oraz do 12 godzin w soboty), podczas gdy okoliczność ta znajduje potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym (zeznania Odwołującej, zeznania świadka T. P. i M. C.) oraz nie była kwestionowana przez Organ rentowy, co w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego uznania przez Sąd, iż A. K. nie udowodniła świadczenia przez siebie pracy w zakresie obowiązków nadzorczych i kierowniczych, a zatem, iż wynikające z umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 r. wynagrodzenie nie jest adekwatne do pracy świadczonej przez nią na rzecz pracodawcy;

3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 KPC poprzez zaniechanie wskazania przez Sąd faktów i dowodów, które zdaniem Sądu uzasadniają ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. K. z tytułu wykonywanej na rzecz (...) sp. z o.o. pracy na kwotę obowiązującego w danym roku minimalnego wynagrodzenia za pracę, z jednoczesnym pominięciem wskazania dlaczego - w przypadku uznania przez Sąd, iż wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę z dnia 1 maja 2009 r. nie odpowiada pracy świadczonej przez A. K. - podstawa wymiaru składek nie powinna zostać ustalona na poziomie innej kwoty, różnej od minimalnego wynagrodzenia, w szczególności mając na względzie wysoki poziom wykształcenia i doświadczenia zawodowego A. K., zajmowane przez nią stanowisko pracy, wysoki poziom osiąganego przez A. K. wynagrodzenia u innego pracodawcy, wysoki poziom fachowości świadczonej pracy;

4) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 3531 KC poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu przez Sąd, iż w niniejszej sprawie zachodzi podstawa do stwierdzenia, iż zapisy umowy z dnia 1 maja 2009 r. dotyczące wysokości wynagrodzenia są nieważne jako sprzeczne z ustawą i zasadami współzycia społecznego,

podczas gdy zapisy dotyczące wynagrodzenia z umowy z dnia 1 maja 2009 r. nie są sprzeczne z ustawą ani z zasadami współzycia społecznego, bowiem wysokość wynagrodzenia była uzasadniona ze względu na wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe A. K., wysokie stanowisko zajmowane przez nią u pracodawcy, dotychczasowy poziom zarobków u innego pracodawcy, uzasadniony interes ekonomiczny pracodawcy, który na tożsamy warunkach płacowych zatrudnił inną osobę na równoległym stanowisku, a świadczona przez A. K. praca cechowała się wysokim poziomem fachowości i jakości, co wskazuje, iż ustalone wynagrodzenie było ekwiwalentne wobec świadczonej pracy.

Mając na względzie powyższe zarzuty wnioskodawczyni wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania w całości i uchylenie zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.,

- zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. na rzecz A. K. kosztów postępowania apelacyjnego, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje

Apelacja jest częściowo zasadna.

Sąd Apelacyjny podziela co do zasady stanowisko Sądu I instancji, że ustalone A. K. w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 8000 zł i 6000 zł premii jest wynagrodzeniem nieadekwatnym do faktycznie wykonywanych przez nią obowiązków.

Odnosząc się do tej podstawowej kwestii Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne i ocenę dowodów dokonane przez Sąd Okręgowy.

Apelująca zarzuca, że premia w kwocie 6000 zł była premią uznaniową, zależną od spełnienia przez wnioskodawczynię ustalonych przesłanek premiowania. Stanowisko to nie jest zasadne. Po pierwsze premia uznaniowa jest w istocie nagrodą w rozumieniu art.105 k.p. Po wtóre jeżeli premia jest uzależniona o spełnienia sprawdzalnych przesłanek jest wówczas premią regulaminową i składnikiem wynagrodzenia. Po trzecie zaś należy zauważyć, że premia została wypłacona wnioskodawczyni już za pierwszy miesiąc świadczenia pracy. Okoliczności te wskazują, że premia była stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę.

Należy przyznać rację skarżącej, że ze złożonych do akt sprawy umów wynika (co Sąd I instancji pominął), że Z. G. została zatrudniona od 1 maja 2009 r. na stanowisku dyrektora ds. produkcji rolnej z wynagrodzeniem 5000 zł, a od 1 czerwca 2009 z wynagrodzeniem takim samym jak wnioskodawczyni. Okoliczność ta nie ma jednak przesądzającego znaczenia. Po pierwsze sam fakt podpisania umowy nie jest dowodem na rzeczywiste świadczenie pracy i uzyskiwanie wynagrodzenia w wysokości określonej w umowie. Strony reprezentowane przez fachowych pełnomocników nie zaofiarowały dowodów pozwalających ustalić rzeczywistą treść stosunku pracy. Po wtóre sytuacja wnioskodawczyni i Z. G. istotnie się różniła, albowiem wnioskodawczyni była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (...) i ocena ekwiwalentności jej pracy do wysokości wynagrodzenia musi uwzględniać tę istotną okoliczność.

Prawda jest, że Sąd I instancji ustalił stan zadłużenia (...) sp. zo.o. na podstawie zaświadczenia z dnia 13 maja 2015 r., jednakże z zaświadczenia tego wynika, że zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne sięgają miesiąca maja 2009 r. (a więc miesiąca w którym została zawarta umowa z wnioskodawczynią) zaś zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych powstały za okres od lipca i października 2009 r.

Sąd I instancji nie pominął okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni w (...) i uzyskiwanego przez nią w tej spółce wynagrodzenia. Przeciwnie istotny ten fakt uwzględnił. Wyciągnął tylko z niego inne niż chce wnioskodawczyni wnioski. Podstawowym z nich jest ten, że przy obciążeniu wymagającą pracą w (...) wnioskodawczyni nie była w stanie świadczyć pracy w rozmiarze adekwatnym do ustalonego w umowie wynagrodzenia.

A. K. jak wynika z ustaleń Sądu pracowała w okresie od 1 kwietnia 2006 r. do 30 listopada 2012 r. stanowisku regionalnego dyrektora sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadczyła pracę w biurze w L.. Do jej obowiązków należały m.in. kontakty z korporacjami, brokerami, agencjami. Uzyskiwała jak na 2009 r. wysokie wynagrodzenie w kwocie 7800 zł plus 5% premii od sprzedaży. Oceniając rzecz rozsądnie i z uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego nie mogła ona dodatkowo w wymiarze połowy etatu(każdego dnia i z uwzględnieniem sobót) świadczyć ekwiwalentnej pracy do wynagrodzenia na poziomie 14 000 zł. Złożone w toku postępowania projekty biogazowni, hodowli trzody chlewnej, bydła mięsnego czy hodowli kalafiora mają teoretyczny charakter i nie wskazują na nakład pracy uzasadniający w/w wynagrodzenie.

Reasumując: zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art.233 k.p.c. w zakresie dotyczącym nieekwiwalentności obowiązków służbowych wnioskodawczyni do ustalonego wynagrodzenia nie jest uzasadniony.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Zarzuty wnioskodawczynie sformułowane w środku odwoławczym ocenić należy, jako dowolną, nie popartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla apelującego, ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego, opartymi o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Zawarte w umowie o pracę postanowienie dotyczące wynagrodzenia było zatem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i trafnie Sąd I instancji uwzględniając treść art.58 § k.c. uznał je za nieważne.

Sąd Apelacyjny nie podziela jednak stanowiska Sądu I instancji, że ekwiwalentnym wynagrodzeniem za pracę będzie kwota minimalnego wynagrodzenia. Sąd I instancji kilkakrotnie podniósł, że nie jest kwestionowany fakt wykonywania przez wnioskodawczynię pracy. Wnioskodawczynie posiada wykształcenie wyższe i podyplomowe, ma doświadczenie zawodowe. Wykonywała opisane wyżej prace koncepcyjne. W cenie Sądu Apelacyjnego właściwym miernikiem pracy wnioskodawczynie z uwzględnieniem okoliczności niniejszej sprawy t.j. pozostawania w zatrudnieniu w (...), faktycznie wykonywanych czynności, wykształcenia, będzie kwota przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 sierpnia 2009 r. sprawie przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2009 r. wyniosło ono(...) zł. W związku z tym konieczna była częściowa zmiana zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. K. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z oo. W W. wynosi od maja (...) zł w przeliczeniu na okres miesiąca.

Z tych przyczyn Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 i 100 k.p.c. orzekł jak w sentencji.