

Sygn. akt III AUa 1301/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2018 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach** Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Wojciech Bzibziak (spr.)
Sędziowie	SSA Antonina Grymel SSA Alicja Kolonko
Protokolant	Michał Eksterowicz

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2018 r. w Katowicach

sprawy z odwołania A. B. (A. B.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale zainteresowanego J. B. (J. B.)

o wysokość podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej

z dnia 23 kwietnia 2018 r. sygn. akt VI U 1144/17

**1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,**

**2. zasądza od ubezpieczonej A. B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA A. Grymel /-/SSA W. Bzibziak /-/SSA A. Kolonko

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1301/18

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 listopada 2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił od dnia 1 maja 2017r. dla A. B. jako pracownika

u płatnika składek J. B. podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) w wysokości 2.500 zł w stosunku do pełnego przepracowanego miesiąca.

Organ rentowy ustalił, że płatnik składek zgłosił A. B. jako pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 1 października 2009r. Sporządził za nią imienne raporty miesięczne o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA za okres od października 2009r. do września 2017r. z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne:

a) w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 1/ 4 etatu za okresy:

od października 2009r. do maja 2010r. i od lipca 2010r. do maja 2011r. w wysokości 350 zł,

od października do grudnia 2014r. w wysokości 420 zł,

od stycznia do lipca 2015r. w wysokości 437,50 zł,

od listopada do grudnia 2016r. w wysokości 462,50 zł,

od stycznia do kwietnia 2017r. w wysokości 500 zł,

b) w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 3/4 etatu za okresy:

od sierpnia do września 2015r. w wysokości 1.700 zł,

za październik 2015r. w wysokości 1.303,33 zł,

od listopada 2015r. do września 2016r. w wysokości 0,00 zł,

za październik 2016r. w wysokości 453,33 zł,

c) w pełnym wymiarze czasu pracy za okresy:

za czerwiec 2010r. w wysokości 10.000 zł,

za czerwiec 2011r. w wysokości 324,33 zł,

za lipiec 2011r. w wysokości 1.019,33 zł,

od sierpnia do grudnia 2011r. w wysokości 1.390 zł,

od stycznia 2012r. do września 2014r. w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,

od maja do lipca 2017r. w wysokości 4.210 zł,

za sierpień 2017r. w wysokości 181,52 zł,

za wrzesień 2017r. w wysokości 0,00 zł.

Podał ZUS, że A. B. jest jedyną osobą, za którą wykazano podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 4.210 zł. Za pozostałych pracowników nie przekraczała ona kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 1 października 2014r. A. B. posiada inny tytuł do ubezpieczeń społecznych jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność.

Organ rentowy nie zakwestionował zgłoszenia jej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownika, jednak podważył wysokość podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia za okres od 1 maja 2017r.

Zdaniem ZUS spisanie pomiędzy stronami stosunku pracy porozumienia zmieniającego z podwyższonym wynagrodzeniem do kwoty 4.210 zł przy jednoczesnym zwiększeniu wymiaru czasu pracy zostało dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu z zamiarem nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

Zmiana warunków umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczeń z ubezpieczenia społecznego pozwala twierdzić, że zawarcie porozumienia zmieniającego miało na celu jedynie uzyskanie przez A. B. prawa do wyższych świadczeń.

W konsekwencji na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy ustalił wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla A. B. począwszy od 1 maja 2017r. w wysokości 2.500 zł, tj. 125% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w stosunku do pełnego przepracowanego miesiąca.

W odwołaniu od tej decyzji A. B. domagała się jej zmiany i ustalenia od dnia 1 maja 2017r. dla niej jako pracownika u płatnika składek podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne w wysokości 4.210 zł w stosunku miesięcznym.

Podniosła, że potrzeba zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę z podwyższonym wynagrodzeniem przy jednoczesnym zwiększeniu wymiaru czasu pracy została dokonana w związku z przejściem przez nią całości obowiązków jednego z pracowników przy zachowaniu swoich dotychczasowych obowiązków.

Firma (...), w której pracuje liczyła do 31 października 2017r. 3 pracowników oraz właściciela. Od marca 2017r. jeden z nich – D. B. zaczął chorować i w związku z tym przebywał na zwolnieniu lekarskim od 31 marca 2017r. do 30 czerwca 2017r. Był on odpowiedzialny za kontakt z klientem i podpisywaniem umów także w terenie. Mówił pracodawcy, że będzie szukał innej pracy, zamierzał odejść z firmy, co też uczynił w lipcu 2017r. Przejęcie jego obowiązków zadecydowało o zwiększeniu dla niej wynagrodzenia oraz wymiaru czasu pracy. Była to inicjatywa właściciela, który nie chciał zatrudniać osoby z zewnątrz, gdyż jest to firma mała, rodzinna i wymaga dużego zaufania do pracownika oraz nieustannej kontroli jego pracy.

Podawała nadto, że pracodawca wysłał ją w kwietniu 2017r. na kurs z zakresu technik sprzedaży ponosząc jego koszt w wysokości 1.200 zł. Miało to na celu przygotowanie jej do pełnienia nowych obowiązków.

Wskazała, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 4.210 zł wynikało z przejścia całości obowiązków D. B. przy jednoczesnym zachowaniu jej dotychczasowych obowiązków, a także uwzględniało jej wykształcenie (magister prawa od 2013r., a od 2014r. doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu (...))w K.), wiedzę prawniczą, możliwość poprawy wyników finansowych firmy oraz charakter wykonywanej pracy (praca w terenie, wyjazdy o różnych porach).

Podniosła, że o ciąży dowiedziała się w czerwcu 2017r. W czasie pierwszej ciąży (w 2015 roku), z uwagi na brak problemów zdrowotnych w ogóle nie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Stwierdziła nadto, że strata w firmie była spowodowana m.in. brakami efektywnej pracy D. B..

Podawała też, że w okresie najbardziej newralgicznym dla rozwoju ciąży (pierwsze trzy miesiące) pracowała nie przebywając na zwolnieniu lekarskim, co świadczy o tym, iż jej celem nie było uzyskanie prawa do wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Od sierpnia 2017r. z uwagi na dolegliwości bólowe ze strony nerki (nawracające bóle kolek nerkowych), lekarz zabronił jej wykonywania pracy zalecając odpoczynek i jak najkrótsze spędzanie czasu w pozycji siedzącej.

W jej ocenie ustalona z pracodawcą wysokość wynagrodzenia nie jest ustalona ponad granicę płacy sprawiedliwej ani nie przewyższa rażąco jej wkładu pracy w firmę właściciela.

Podniosła, że gdyby teść chciał znaleźć prawnika mającego wykonywać jej pracę (podpisywanie umów w terenie), musiałby mu zapłacić 50% więcej, tj. ponad 6.000 zł miesięcznie.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od A. B. kosztów zastępstwa procesowego podając okoliczności wskazane w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2018r., sygn. akt VI U 1144/ 17 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił od 1 maja 2017r. dla A. B. jako pracownika płatnika składek J. B. podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w wysokości 4.210 zł brutto.

Na podstawie akt organu rentowego, akt osobowych, przesłuchania w charakterze strony odwołującej się i J. B. (k. 49-52 i 53 a.s.), wyciągu z księgi przychodów i rozchodów za 2017 rok (k. 45 a.s.) oraz dokumentacji medycznej (k. 58 a.s.) ustalił Sąd, że ubezpieczona posiada wykształcenie wyższe, jest magistrem prawa od 2013r., a od 2014r. jest doktorantką na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu (...) w K..

Już w 2009r. będąc studentką rozpoczęła pracę w firmie teścia – (...) J. B. zajmującej się dochodzeniem odszkodowań. Umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta w dniu 30 września 2009r. na czas nieokreślony, z rozpoczęciem pracy w dniu 1 października 2009r. w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 350 zł brutto, na stanowisku specjalisty d/s klientów.

Podał Sąd, że wymiar czasu pracy, jak i wynagrodzenie A. B. na przestrzeni lat 2009-2017 były kilka razy zmieniane aneksami do umowy o pracę. Ograniczenia wymiaru czasu pracy wynikały z zapotrzebowania firmy. Porozumieniem z dnia 28 kwietnia 2017r. zmieniającym umowę o pracę strony ustaliły, że z dniem 1 maja 2017r. wymiar czasu pracy będzie wynosił pełny etat za wynagrodzeniem miesięcznym 4.210 zł brutto. Ubezpieczona otrzymała nowy zakres obowiązków, do których należało: obsługa klientów w biurze, obsługa telefoniczna, odbieranie korespondencji, analiza dokumentów, przygotowanie projektów pism i umów z klientami, wysyłanie ofert do klientów, obsługa klienta w terenie, tj. dojazd do miejsca zamieszkania klienta, zawieranie umów w miejscu zamieszkania klienta, odbiór korespondencji od klienta poza biurem, dowóz klienta na badania lekarskie.

Poprzednio pracowała w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 462,50 zł brutto i do jej obowiązków nie należała obsługa klienta w terenie – dojazd do miejsca zamieszkania klienta, zawieranie umów w miejscu zamieszkania klienta, czy odbiór korespondencji od klienta poza biurem oraz dowóz klienta na badania lekarskie.

Wskazał Sąd, że zmiana umowy o pracę w 2017r. wynikała z tego, że początkiem 2017r. pracownik D. B. (jej szwagier) zamierzał odejść z firmy i całość jego obowiązków miała przejąć odwołująca się przy zachowaniu swoich dotychczasowych obowiązków.

J. B. zaproponował najpierw tę pracę jej koleżance – prawnikowi, ale on chciał wysokie wynagrodzenie, więc teść zaproponował jej pracę na pełen etat na miejsce D. B.. Przed zwiększeniem wymiaru zatrudnienia pracodawca podjął decyzję o wysłaniu jej

w kwietniu 2017r. na kurs z zakresu technik sprzedaży, który odbył się w dniach 3-4 kwietnia 2017r. Koszt szkolenia wyniósł 1.200 zł i został poniesiony przez J. B., który zamierzał przygotować synową do pełnienia nowych obowiązków.

Podał także Sąd, że J. B. oprócz prowadzenia firmy (...) był zatrudniony na umowę o pracę w spółce (...). Ponieważ miał odejść na emeryturę, chciał przekazać wiedzę i dokumentację swoim następcom. Było to też powodem zatrudnienia A. B. na pełny etat.

Odwołująca się od 2 maja 2017r. realizowała nowe warunki umowy o pracę wykonując jednocześnie swoje dotychczasowe obowiązki. Pracę wykonywała częściowo w siedzibie firmy, a częściowo poza nią w terenie. Pracowała w godzinach od 8.00 do 16.00, przy czym wielokrotnie również popołudniami na wezwanie klienta.

Ustalił nadto Sąd, że ubezpieczona o ciąży dowiedziała się po zmianie warunków umowy o pracę. W dniu 8 czerwca 2017r. lekarz ginekolog stwierdził u niej ciążę. Obwołująca się była wtedy w 6 tygodniu ciąży. Ostatnia miesiączka miała miejsce w dniu 22 kwietnia 2017r. Problemy z ciążą zaczęły się dopiero od sierpnia 2017 roku, kiedy dostała ataku kamicy nerkowej i nie była w stanie dalej wykonywać pracy. Otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 3 sierpnia 2017r. i do dnia porodu nie wróciła do pracy.

D. B. od marca 2017r. do końca zatrudnienia, tj. do końca lipca 2017r. był na zwolnieniu lekarskim. W okresie kiedy A. B. przeszła na zwolnienie lekarskie, J. B. sam zajął się kontaktami z klientami. Wykorzystał w tym celu urlop, ale i tak odbiło się to na kondycji firmy. Zdecydował się przejść na emeryturę, na której przebywa od 6 października 2017r.

Wskazał także Sąd, że ubezpieczona od października 2014r. była zgłoszona przez męża jako osoba współpracująca w prowadzeniu jego kancelarii adwokackiej (a następnie radcy prawnego). Jej praca polegała na sporządzaniu pism procesowych. Oprócz niej była zatrudniona na 1/2 etatu pracownica, która zajmowała się obsługą korespondencji i przyjmowała klientów.

Sąd I instancji uwzględnił przedstawione dokumenty, gdyż nie były one kwestionowane przez strony oraz w całości dał wiarę zeznaniom stron, ponieważ były one logiczne i przekonywujące.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej odwołując się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., sygn. II UZP 2/05 (OSN 2005 Nr 21, poz. 338) podał, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja ZUS w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Sąd I instancji wskazał, że w świetle art. 13 kp oraz art. 78 § 1 kp ustalone wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie to powinno być godziwe.

Podał Sąd, że w ujęciu normatywnym godziwość wynagrodzenia jest postrzegana w kontekście wynagrodzenia minimalnego. Nie znaczy to jednak, że niegodziwe wynagrodzenie zaczyna się powyżej tej stawki. Przyjmuje się bowiem, że wynagrodzenie godziwe, to wynagrodzenie należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. W rezultacie, w aspekcie indywidualnym godziwa płaca to taka, która odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zatem uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz dyspozycyjności pracownika. W tym zakresie odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego

z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05; wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997r., sygn. U 6/96 (OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66); wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r., sygn. I PKN 465/99 (OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 345), a także wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., sygn. I UK 302/13 (LEX nr 1503234).

W tym ostatnim orzeczeniu stwierdzono, że do oceny godziwości wynagrodzenia za pracę co do zasady stosuje się wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. Wynika z tego, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju

i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Ustalenie przez sąd „godziwego wynagrodzenia” nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy.

Podkreślił także Sąd, że ukształtowanie wynagrodzenia z umowy o pracę na wysokim poziomie w okresie ciąży, nawet jeżeli celem ubezpieczonej jest osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem, ani zasadami współżycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy.

Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie 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 (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tej kwestii

Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005r., sygn. II UK 43/05 (OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 lipca 2014r., sygn. akt III AUa 131/14.

Zdaniem Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej materiał dowodowy pozwalał na ustalenie, iż od dnia 1 maja 2017r. zachodziła konieczność zwiększenia wymiaru czasu pracy A. B. do pełnego etatu, a co za tym idzie zwiększenia wynagrodzenia do kwoty 4.210 zł brutto.

Była ona podyktowana okolicznościami obiektywnymi. Z pracy zamierzał odejść dotychczasowy pracownik zatrudniony na pełny etat D. B., który nie pracował efektywnie, a ponadto już od marca 2017r. był nieobecny w firmie, gdyż przebywał na zwolnieniu lekarskim. Ubezpieczona z racji wykształcenia (jest prawnikiem i doktorantką) i pracy w firmie od 2009r. miała pełne kwalifikacje i doświadczenie, aby przejąć obowiązki za D. B..

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska ZUS, że ustalona wysokość wynagrodzenia była podyktowana chęcią osiągnięcia nieuprawnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych i miała na celu uzyskanie wyższych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa.

Podkreślił Sąd, iż organ rentowy nie stwierdził, że jest ono nieadekwatne do zakresu wykonywanych obowiązków, czy też do zwiększonego wymiaru zatrudnienia, czy wreszcie, nie podniósł, że jest ono rażąco zawyżone w porównaniu do zatrudnienia prawnika w innych firmach ubezpieczeniowych.

W ocenie Sądu istotną okoliczność mającą wpływ na zwiększenie wynagrodzenia była także dyspozycyjność odwołującej się, która niejednokrotnie poza biurowymi godzinami pracy, świadczyła prace poza siedzibą firmy u klientów w miejscu ich zamieszkania. Porównywanie zatem jej wynagrodzenia do wynagrodzenia D. B. nie powinno mieć miejsca, gdyż zajmował się on innym zakresem obowiązków i nie miał wykształcenia prawniczego.

Zdaniem Sądu wynagrodzenie ustalone dla A. B. w wysokości 4.210 zł było wynagrodzeniem godziwym, nie rażącym, czyniło zadość zasadom ekwiwalentności zarobku do rodzaju i charakteru pracy świadczonej przez nią oraz posiadanego doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Brak było podstaw do przyjęcia, że ubezpieczona zamierzała osiągnąć wyższe świadczenia z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa.

Podkreślił Sąd, że przed zmianą warunków pracy i płacy odwołująca się została wysłana przez pracodawcę na szkolenie, a nadto w momencie zatrudnienia na nowych warunkach w dniu 1 maja 2017r. nie była w ciąży. Nie mogła również wiedzieć, że jest w ciąży, bo ostatnią miesięczkę miała w dniu 22 kwietnia 2017r. O ciąży dowiedziała się dopiero w dniu 8 czerwca 2017r. podczas wizyty u lekarza ginekologa.

Nie można też A. B. postawić zarzutu krótkiego okresu zatrudnienia, bowiem pracowała od 1 maja do 3 sierpnia 2017r. i z powodów od niej niezależnych nie mogła dalej pracować. Stan choroby jest okolicznością niezawinioną i obiektywną. W dniu podpisania porozumienia zmieniającego ubezpieczona nie tylko nie była ciężą, ale również nie mogła wiedzieć, że zajdzie w ciążę, a następnie zachoruje.

Za racjonalne także uznał Sąd twierdzenie, że w okresie nieobecności w pracy odwołującej się, J. B. nie zatrudnił żądanej osoby na zastępstwo, gdyż jest to firma rodzinna i powierzenie jej obowiązków pracowniczych obcej osobie nie wchodziło w grę. Sam przejął te obowiązki kosztem swojego zdrowia i prowadzi firmę mimo choroby nowotworowej i związanym z tym leczeniem.

Odwołując się do zasady kontradyktoryjności Sąd I instancji stwierdził, że A. B. wykazała, iż świadczyła pracę u płatnika składek odpowiadającą zarówno wartości ustalonego wynagrodzenia w kwocie 4.210 zł, jak i ustalonego wymiaru czasu pracy. Natomiast organ rentowy nie przedstawił takich dowodów, na podstawie których można by było stwierdzić, iż ustalenia stron umowy o pracę co do pełnego wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia są nieważne w oparciu o treść art. 58 § 3 kc.

W konsekwencji Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.

Powyższy wyrok zaskarżył organ rentowy zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie:

- art. 18 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że wynagrodzenie ubezpieczonej nie nosi cech wynagrodzenia wygórowanego, podczas gdy kwota 4.210 zł powinna być uznana za rażąco wygórowaną,

- art. 58 § 2 i 3 kc oraz art. 353<sup>1</sup> kc poprzez przyjęcie, że zadeklarowane wynagrodzenie ponad kwotę 2.500 zł nie nosi cech zamiaru nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, podczas gdy kwota 4.210 zł miała pozwolić na uzyskanie dostępu do korzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia społecznego,

2. naruszenie przepisów postępowania mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a to art. 233 § 1 kpc polegające na pobieżnej ocenie zakresu obowiązków D.

B., którego obowiązki przejęła ubezpieczona i ustalonej dla niego wysokości wynagrodzenia prowadzące do uznania, że jej wynagrodzenie nie było wynagrodzeniem nadmiernie wygórowanym.

W oparciu o powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania oraz zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych.

zakres obowiązków A. B. z 31.10.2016r. - w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 1/4 etatu z wynagrodzeniem 462,50 zł (1/4 minimalnego wynagrodzenia za pracę)	zakres obowiązków A. B. z 28.04.2017r. w którym od 1.05.2017r. zmieniono wymiar czasu pracy na pełen etat i wynagrodzenie zasadnicze na 4.210 zł brutto	zakres obowiązków D. B. z 2.01.2012r. - również specjalisty ds. klienta z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę
obsługa klienta w biurze	obsługa klienta w biurze	
obsługa telefoniczna klienta	obsługa telefoniczna klienta	obsługa telefoniczna klienta
odbieranie korespondencji	odbieranie korespondencji	
analiza dokumentów	analiza dokumentów	analiza dokumentów
przygotowywanie projektów pism	przygotowywanie projektów pism	
przygotowywanie umów z klientami	przygotowywanie umów z klientami	
wysyłanie ofert do klientów	wysyłanie ofert do klientów	
	obsługa klienta w terenie, tj. dojazd do miejsca zamieszkania klienta	obsługa klienta w terenie, tj. dojazd do miejsca zamieszkania klienta
	zawieranie umów w miejscu zamieszkania klienta	zawieranie umów w miejscu zamieszkania klienta
	odbiór dokumentacji od klienta poza biurem	odbiór dokumentacji od klienta poza biurem
	dowóz klienta na badania lekarskie	dowóz klienta na badania lekarskie

Skarżący przedstawił porównanie zakresów obowiązków A. B. i D. B.:

ZUS wskazał, że ubezpieczona przejęła wszystkie obowiązki D. B., który za wykonywaną pracę otrzymywał wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. A. B. zajmowała takie samo stanowisko jak on – specjalista



ds. klienta. Zdaniem organu rentowego zaproponowane zwiększenie wynagrodzenia jest wygórowane w stosunku do D. B., ponieważ ubezpieczona miała przejąć jego obowiązki, za które otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę. Zatem jej wynagrodzenie powinno być zwiększone o kwotę wynagrodzenia, które otrzymywał D. B., tj. o 2.000 zł a nie o 3.710 zł.

Skarżący podniósł nadto, że bilans firmy wskazuje, iż płatnika J. B. nie było stać na podwyższenie wynagrodzenia A. B. do kwoty 4.210 zł z uwagi na poniesioną stratę w 2017r. w wysokości 8.576,06 zł. Ponadto koszt wynagrodzeń stanowi 21,82% poniesionych wydatków. Zaproponowanie podwyższonego wynagrodzenia nie znajduje ekonomicznego uzasadnienia.

Organ rentowy odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., sygn. II UZP 2/2005 (OSNP 2005, Nr 21, poz. 338) i podał, że autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny.

Przepis art. 353<sup>1</sup> kc poprzez art. 300 kp znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez przyzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji przepisy art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe muszą być uzupełnione w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy 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. Stąd ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, w którym istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter tych świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, aby rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005r., sygn. III UK 89/05 (OSNP 2006/11-12/192), ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne

jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

A. B. i J. B. wniesli o oddalenie apelacji i zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Spór w rozstrzyganej sprawie dotyczył wysokości podstawy wymiaru składek A. B. na ubezpieczenia społeczne od dnia 1 maja 2017r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek – (...) J. B..

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2017r., poz. 1778 ze zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych będących pracownikami stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10, tj. m.in. przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudniania w ramach stosunku pracy.

Z kolei art. 86 ust. 1 tej ustawy stanowi, że kontrolę wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek przeprowadzają inspektorzy kontroli ZUS. Kontrola ta może obejmować w szczególności: zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest ZUS (ust. 2 pkt 1 i pkt 2 tego artykułu).

Istota sporu sprowadzała się do oceny, czy organ rentowy zasadnie zakwestionował (i obniżył do kwoty 2.500 zł) wysokość wynagrodzenia A. B. ustalonego w porozumieniu z 28 kwietnia 2017r. zmieniającym warunki płacy i pracy umowy o pracę z 30 września 2009r., poprzez ustalenie od dnia 1 maja 2017r. zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 4.210 zł miesięcznie w miejsce dotychczasowego zatrudnienia na ¼ etatu i za wynagrodzeniem w kwocie 500 zł miesięcznie.

Zauważyć na wstępie należy, że w utrwalonym orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż ostatni ze wskazanych przepisów daje możliwość kwestionowania przez ZUS wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej

z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 sierpnia 2005r., sygn. III UK 89/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 192; z 4 sierpnia 2005r., sygn. II UK 16/05, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 191; z 18 października 2005r., sygn. II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251; z 19 maja 2009r., sygn.

III UK 7/09, LEX nr 509047 oraz uchwałę z 27 kwietnia 2005r., sygn. II UZP 2/05, OSNP 2005, nr 21, poz. 338).

Wskazać należy, że na gruncie prawa pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, przy czym realizuje się ona tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. 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. Najwyraźniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> kc, który poprzez art. 300 kp ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zastrzegając aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei z art. 58 kc wynika, 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 są nieważne bezwzględnie.

Podnieść nadto należy, że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników powinno być godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997r., U 6/96, OTK-ZU 1997r., nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r., sygn. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Dla wyjaśnienia istoty sporu Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej właściwie przeprowadził postępowanie i prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne. Nie można natomiast w pełni podzielić oceny zebranego materiału dokonanej przez Sąd I instancji i wyciągniętych wniosków końcowych.

Przypomnieć należy, że ubezpieczona zawarła w dniu 30 września 2009r. z J.

B. umowę o pracę na czas nieokreślony na  $\frac{1}{4}$  etatu za najniższym wynagrodzeniem (wypłacanym proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia) na stanowisku specjalisty ds. klienta. Warunki pracy i płacy umowy ulegały w trakcie zatrudnienia (do 30 kwietnia 2017r.) zmianom, przy czym w zasadzie nigdy (poza czerwcem 2010r.) wynagrodzenie A. B. nie przekraczało minimalnego miesięcznego wynagrodzenia (w przeliczeniu na pełny etat).

Od dnia 1 maja 2017r. strony zmieniły warunki umowy ustalając zatrudnienie ubezpieczonej na pełny etat za wynagrodzeniem 4.210 zł miesięcznie.

Sąd I instancji przyjął, że zmianę warunków – w zakresie wymiaru czasu pracy – wymusił zwiększony zakres jej obowiązków, bowiem oprócz dotychczasowych miała przejąć również zadania wykonywane przez D. B., a podwyższenie wynagrodzenia było uzasadnione nadto wykształceniem i doświadczeniem A. B..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego poszerzenie zakresu obowiązków ubezpieczonej w związku z planowanym rozwiązaniem stosunku pracy przez D. B. i przejściem jego zadań (oprócz wykonywanych dotychczas przez nią) uzasadniało zmianę jej zatrudnienia z  $\frac{1}{4}$  etatu na cały.

Mogło to co najwyżej jednak spowodować podwyższenie wynagrodzenia dotychczasowego (z tytułu pracy na  $\frac{1}{4}$  etatu) do odpowiadającego dodatkowo zatrudnieniu na całym etacie, a więc w sumie w wysokości 2.500 zł (500 zł + 2.000 zł).

Podkreślić należy, że wynagrodzenie zarówno A. B., jak i D. B. w trakcie całego zatrudnienia (oboje od 1 października 2009r.) nie przekraczało w zasadzie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia (w przeliczeniu na pełny etat). Oboje w ostatnim okresie (proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia) uzyskiwali najniższe wynagrodzenie.

Było to spowodowane przede wszystkim sytuacją finansową pracodawcy. Jak wynika z bilansu finansowego za rok 2017, J. B. nie było stać na przyznanie ubezpieczonej od 1 maja 2017r. wynagrodzenia w kwocie 4.210 zł miesięcznie, bowiem firma osiągnęła ujemny wynik finansowy w wysokości 8.576,06 zł.

Niezależnie od przedstawionych okoliczności zauważyć należy, że posiadane przez A. B. kwalifikacje zawodowe (ukończone studia prawnicze w 2013r. i rozpoczęte doktoranckie w 2014r.) nie stanowiły żadnych nowych przesłanek uzasadniających podwyższenie wynagrodzenia od 1 maja 2017r. Były one bowiem znane już wcześniej (podobnie jak i kwalifikacje zawodowe D. B.) i nie wpłynęły wcześniej na zmianę warunków pracy i płacy ubezpieczonej.

Podnieść należy, że doświadczenie zawodowe A. B. i D. B. nie różniło się, bowiem oboje byli zatrudnieni w (...) w tym samym okresie, przy czym D. B. od 1 lutego 2011r. pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie zatem jego doświadczenie na zajmowanym stanowisku (takim samym jak ubezpieczona) było większe niż A. B..

W świetle powyższych względów za zasadne uznać należy stanowisko organu rentowego, iż zmiana warunków pracy i płacy A. B. od 1 maja 2017r. była spowodowana uzyskaniem wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Przedstawione powyżej okoliczności w pełni pozwalały zatem na przyjęcie, że wynagrodzenie ustalone przez strony nie stanowiło ekwiwalentności wykonywanej przez ubezpieczoną pracy, a w konsekwencji uzasadniały uznanie, iż postanowienia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę od 1 maja 2017r. były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a tym samym nieważne (art. 58 § 2 kc). Organ rentowy był więc uprawniony do ustalenia wynagrodzenia w wysokości określonej w zaskarżonej decyzji.

Mając powyższe względy na uwadze, skoro apelacja okazała się zasadna, Sąd II instancji na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc oraz art. 99 kpc w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265).

/-/SSA A. Grymel /-/SSA W. Bzibziak /-/SSA A. Kolonko

Sędzia Przewodniczący Sędzia

MP