

Sygn. akt III AUa 2133/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Rzeźniowiecka

Sędziowie: SSA Jacek Zajączkowski

SSA Anna Szczepaniak-Cicha ( spr. )

Protokolant: sekr. sąd. Monika Nagy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017 r. w Ł.

sprawy **M. M. (1)**

**przy udziale zainteresowanego J. M. a - M. "Orka" & "B. " D. w Ł.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu i wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji M. M. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 3 września 2015 r. sygn. akt VIII U 1664/14

- 1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w punkcie 2 (drugim) i ustala, że miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. (1) z tytułu zatrudnienia w M. "Orka" & (...) D. J. M. w Ł. w okresie od 10 października 2013 roku wynosi 3500 (trzy tysiące pięćset) złotych ;**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz M. M. (1) kwotę 930 (dziewięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję ;**
- 3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz M. M. (1) kwotę 1.200 (jeden tysiąc dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję .**

Sygn. akt III AUa 2133/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 kwietnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. M. (1) podlega od dnia 10 października 2013 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...) & (...) D. - J. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (pkt 1), a miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu tego zatrudnienia od 10 października 2013 r. wynosi 1.600 zł (pkt 2). W ocenie organu rentowego, wynagrodzenie ubezpieczonej określone w wysokości 3.500 zł miało jedynie na celu skorzystanie przez nią ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z ciążą od wyższej podstawy wymiaru składek.

Odwołaniem z dnia 6 maja 2014 r. M. M. (1) zaskarżyła decyzję w części, tj. w zakresie pkt 2, jako rażąco naruszającą prawo. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 3.500 zł. W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie, przytaczając argumentację jak w uzasadnieniu skarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 3 września 2015 r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie ubezpieczonej.

Sąd Okręgowy ustalił, że M. M. (1) urodziła się w dniu (...) odwołująca się ma wykształcenie średnie ogólnokształcące. W okresie od 6 czerwca 2005 r. do 31 maja 2008 r. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w M. (...) & (...) D. w Ł. z wynagrodzeniem 860 zł brutto miesięcznie. W okresie od 6 czerwca 2005 r. do 30 września 2005 r. M. M. (1) wykonywała pracę na stanowisku specjalisty ds. magazynowania i logistyki, zaś w okresie od 1 października 2005 r. do 15 lipca 2006 r. - na stanowisku kierownika działu produkcji.

J. M. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) & (...) D. z siedzibą w Ł..

W dniu 10 października 2013 r. pomiędzy M. M. (1) a J. M., jako właścicielem firmy (...) & (...) D. zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której Małgorzata M. została zatrudniona na stanowisku kierownika produkcji z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie. Zaświadczeniem lekarskim z dnia 8 października 2013 r. stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez M. M. (1) pracy na stanowisku kierownika produkcji. W dniu 11 grudnia 2013 r. wystawione zostało zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie ciąży. Zaświadczenia o niezdolności do pracy były wystawiane nieprzerwanie do 31 marca 2014 r. Ostatnią miesięczkę M. M. (1) miała w dniu 16 sierpnia 2013 r.

Sąd ustalił, że w latach 2012-2014 w firmie (...) & (...) D. wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub osób, z którymi zawarto umowy o dzieło, kształtowało się na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Przed zatrudnieniem M. M. (1) w dniu 10 października 2013 r. w firmie nie było stanowiska kierownika produkcji. Jednocześnie od dnia 10 października 2013 r. wynagrodzenie M. M. (1) w wysokości 3.500 zł wyraźnie różniło się od wynagrodzeń pozostałych pracowników oraz od wynagrodzenia, które ubezpieczona otrzymywała w trakcie wcześniejszego zatrudnienia na stanowisku kierownika działu produkcji w tej samej firmie w latach 2005-2006.

Przed zatrudnieniem M. M. (1) w firmie (...) & (...) nikt nie był zatrudniony na podobnym stanowisku, zaś po tym, jak skarżąca stała się niezdolna do pracy nikt nie został zatrudniony by ją zastąpić. Część obowiązków ubezpieczonej wykonywały osoby, z którymi właściciel firmy (...) podejmował tymczasową współpracę i które otrzymywały wynagrodzenie na podstawie przedłożonych rachunków. W okresie niezdolności do pracy M. M. (1) J. M. pomagała również jego córka.

W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą przychody J. M. przedstawiały się następująco: w 2012 r. - przychód w wysokości 487.719,60 zł, dochód w wysokości 23.828,75 zł, w 2013 r. - przychód w wysokości 556.600,53 zł, dochód w wysokości 34.286,38 zł, w 2014 r. - przychód w wysokości 593.533,72 zł, dochód w wysokości 29.621,03 zł. J. M. posiada zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek w wysokości około 400.000 zł oraz zadłużenie w organie podatkowym około 100.000 zł.

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał głównie na podstawie dowodów z dokumentów, a także zeznań świadków oraz zeznań ubezpieczonej i zainteresowanego. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom stron umowy o pracę co do realności wysokości wynagrodzenia M. M. (1). Zdaniem Sądu, materiał zgromadzony w sprawie daje podstawę do przyjęcia, że określenie wynagrodzenia w wysokości 3.500 zł nastąpiło w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, którą, zgodnie z art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustala się - przy zmianie wymiaru czasu pracy - od wynagrodzenia ustalonego dla nowego wymiaru, bez uwzględnienia wysokości niższego wynagrodzenia z poprzednich miesięcy zatrudnienia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w postępowaniu nie wykazano, aby po stronie J. M. istniała faktyczna potrzeba przyznania takiego wynagrodzenia dla M. M. (1), a nadto jej wynagrodzenie znacząco odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników firmy. Zatrudnienie M. M. (1) za wskazanym w umowie wynagrodzeniem 3.500 zł brutto nie znajdowało uzasadnienia w możliwościach finansowych pracodawcy. Posiadane przez płatnika zasoby finansowe nie dawały podstaw do planowania pokrycia z nich aż tak wysokich kosztów utrzymania pracownika, czego dowodzą złożone do akt sprawy podsumowania przychodów i rozchodów firmy w latach 2012-2014. Materiał ten obrazuje niski poziom dochodów zainteresowanego oraz zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek i zadłużenie w organie podatkowym. Kondycja finansowa pracodawcy nie pozwalała zatem na wypłatę wynagrodzenia dla M. M. (1) w wysokości 3.500 zł. W tej sytuacji postępowanie pracodawcy Sąd Okręgowy ocenił jako nieracjonalne i nieuzasadnione ekonomicznie. Zatrudnienie ubezpieczonej z wynagrodzeniem znacznie wyższym od poprzedniego jej wynagrodzenia i od wynagrodzeń innych pracowników można tłumaczyć jedynie przewidywaniem płatnika, że wkrótce to nie on będzie ponosić koszty tego zatrudnienia, obejmującego chociażby składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane za pracownika od tak wysokiej podstawy. Z materiału dowodowego wynika przy tym, że ubezpieczona w chwili podpisywania umowy w dniu 10 października 2013 r. była już w drugim miesiącu ciąży. Dokumentacja kadrowo - płacowa potwierdza fakt formalnego jej sporządzenia, nie stanowi natomiast miarodajnego dowodu na okoliczność faktycznej wysokości wynagrodzenia M. M. (1).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie ubezpieczonej za niezasadne. Podkreślił, że w rozpatrywanej sprawie oś sporu między ubezpieczoną organem rentowym stanowiła wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, mająca bezpośrednie przełożenie na wysokość świadczeń uzyskiwanych przez ubezpieczoną z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą i macierzyństwem. Organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia przyznanego M. M. (1) w umowie o pracę z dnia 10 października 2013 r. i uznał, że podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odpowiada kwota 1.600 zł.

Sąd podniósł, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz jednocześnie nie można zapominać, że wolność kontraktowa realizuje się wyłącznie w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Wynika to wprost z dyspozycji art. 353<sup>1</sup> k.c., który na podstawie art. 300 k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy. Przepis ten wymaga, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem interesu publicznego, który w prawie ubezpieczeń społecznych ma szczególnie doniosłe znaczenie. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala z kolei 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 - dotknięte są sankcją nieważności bezwzględniej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że o ile nadmierne uprzywilejowanie płacowe pracownika mieści się w granicach swobody kształtowania postanowień umownych na gruncie zasad prawa pracy, o tyle na płaszczyźnie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, tym samym postanowieniom można przypisać zamiar nadużycia prawa do świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. Wynika to m.in. z alimentacyjnego charakteru tych świadczeń oraz zasady solidarności, która wymaga, by 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. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków w stosunku do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych uwzględniać powinien 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, podleganie odpowiedzialności materialnej oraz

dyspozycyjność (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 roku, I UK 302/13, uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, (...) 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych działa w zakresie swych uprawnień przyznanych na mocy przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (zwanej dalej ustawą systemową). Art. 86 ust. 2 tej ustawy upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania zadań i obowiązków przez płatników składek w zakresie ubezpieczeń. Kontrola obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, w tym zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej. Dane zawarte w raporcie, w tym wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez organ rentowy, jeżeli okoliczności wskazują, że wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Z kolei na podstawie art. 41 ust. 13 w związku z art. art. 68 pkt 1 lit. c ustawy systemowej, organ rentowy jest uprawniony do zmiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia. Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ingerująca w ten element stosunku ubezpieczeniowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności sprawy świadczą, że wątpliwości organu rentowego co do rzeczywistego celu i zamiaru stron nawiązujących przedmiotowy stosunek prawny były uzasadnione. Ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na zakwestionowanym poziomie miało charakter fikcyjny i służyło jedynie znacznemu podwyższeniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego M. M. (1). Skoro tak, to część czynności prawnej okazała się sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, dotknięta była w tym zakresie sankcją nieważności bezwzględnej, stosownie do dyspozycji art. 58 § 2 i 3 k.c. W rezultacie stwierdzenia braku ważnych postanowień umownych regulujących wysokość wynagrodzenia, a tym samym wysokość podstawy wymiaru składek, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 41 ust. 13 w zw. z art. art. 68 pkt 1 lit. c ustawy systemowej władny był ustalić ten parametr stosunku ubezpieczeniowego samodzielnie. Ustalenie go na kwotę 1.600 zł nie odbiega w istotny sposób od wzorca godziwego wynagrodzenia pracownika o kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym ubezpieczonej.

Apelację od powyższego wyroku wniosła M. M. (1), profesjonalnie zastąpiona, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie:

- prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 k.c., polegające na przyjęciu, iż zawarta przez strony umowa o pracę w zakresie, w jakim strony ustaliły wynagrodzenie ponad kwotę 1.600 zł jest obejściem prawa, mającym na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i w tym zakresie dotknięta jest sankcją nieważności bezwzględnej;
- prawa materialnego w postaci art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ingerencję w gwarantowaną ustawą zasadę swobody umów i zakwestionowanie ustalonego przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia;
- prawa procesowego przez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, tj. art. 233 k.p.c., co doprowadziło do błędnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

Sformułowała także zarzut naruszenia §11 ust 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. z 2002r. Nr 163, poz. 1349) przez jego niezastosowanie.

Powołując się na powyższe zarzuty wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, że M. M. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 10 października 2013 r. jako pracownik w firmie (...) & (...) D. - J. M. z miesięczną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu tego zatrudnienia wynoszącą od 10 października 2013

r. kwotę 3.500 zł, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, a także o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej, stroniczej oceny tego materiału, przyznając rację twierdzeniom organu rentowego, a odmawiając wiary ubezpieczonej i wskazanym przez nią dowodom, w tym zeznaniom świadków. W następstwie błędnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał, iż w sprawie ma zastosowanie art. 58 k.c. i umowa o pracę jest nieważna w zakresie, w jakim ustala wynagrodzenie ponad kwotę 1.600 zł. Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej się i zainteresowanego, w których wskazywali oni na realność wysokości wynagrodzenia M. M. (1). Sąd orzekający całkowicie pominął kontekst zatrudnienia ubezpieczonej, co doprowadziło do błędnego wniosku, że po stronie J. M. nie istniała faktyczna potrzeba podwyższenia wynagrodzenia M. M. (1), a określone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł brutto nie znajdowało uzasadnienia w aktualnych możliwościach finansowych pracodawcy. Przesłuchany w charakterze zainteresowanego J. M. wyczerpująco wyjaśnił motyw zatrudnienia M. M. (1) na stanowisku kierownika produkcji, zakres jej obowiązków i zakres odpowiedzialności. M. M. (1) zastępowała w miejscu pracy pracodawcę i przejęła wszystkie jego obowiązki, tak, że mógł on zająć się stroną marketingową i pozyskiwaniem klientów w terenie, co jest sprawą zasadniczą przy jego rodzaju działalności. J. M. wyjaśnił, że zatrudniał wcześniej handlowców, lecz mimo poniesienia wydatków na to zatrudnienie ich praca nie przyniosła wymiernych korzyści dla firmy, co zmusiło go do osobistej aktywności w celu pozyskania kontrahentów, wiązało się to z kilkudniowymi podróżami służbowymi i zaszła konieczność, aby M. M. (1), do której miał zaufanie, przejęła jego obowiązki w firmie. Zakres tych obowiązków był znacznie szerszy, niż we wcześniejszej współpracy, co oczywiście przełożyło się na wysokość wynagrodzenia za pracę. Zeznania ubezpieczonej, zainteresowanego i powołanych świadków potwierdziły zakres prac wykonywanych przez M. M. (1) i zakres ten nie był kwestionowany przez organ rentowy. W tym stanie sprawy może tylko budzić zdziwienie zarzut, że wynagrodzenie odwołującej się znacząco odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników firmy. Trudno wymagać od pracownika, który posiada szeroki zakres obowiązków i odpowiedzialności, aby pracował za najniższe wynagrodzenie, jak pracownicy na stanowiskach robotniczych. Na użytek tej sprawy ZUS ograniczył wynagrodzenie M. M. (1) do minimalnego w ogóle nie odnosząc się do ekwiwalentności świadczeń: odpowiednia płaca do rodzaju pracy. Realnie skarżąca za swoją pracę otrzymywała około 2.500 zł, co jest poniżej średniej krajowej, jak więc można mówić o wygórowanym wynagrodzeniu. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, stwierdził, że nie każda nie adekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego, ale może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie to w sposób rażący odbiega od wartości wykonywanej pracy. Biorąc pod uwagę zwiększenie zakresu obowiązków i odpowiedzialności w stosunku do wcześniejszego okresu współpracy ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł brutto należy uznać za odpowiednie. Nie do przyjęcia jest również argumentacja Sądu, iż kondycja finansowa pracodawcy nie pozwalała na przyznanie wynagrodzenia w wysokości 3.500 zł. J. M. zatrudnił M. M. (1) właśnie w celu poprawy sytuacji finansowej firmy, a przez osobiste działania marketingowe liczył na pozyskanie klientów i zwiększenie dochodów. Fakt posiadania zadłużenia w ZUS i US nie może blokować przedsiębiorcy w odejmowaniu działań, które mają na celu poprawę kondycji finansowej, gdyż taka stagnacja na pewno nie rokuje spłaty istniejących zobowiązań. Sąd niejako obciążył skutkami złej kondycji finansowej firmy pracownika M. M. (1), która podejmując zatrudnienie zainteresowana była świadczeniem pracy za godziwe pieniądze. To, że zawarcie umowy o pracę w nieodległym czasie zbiegło się z niezdolnością do pracy, nie czyni zasadnym twierdzenia organu rentowego o ustaleniu nieadekwatnego do powierzonych obowiązków i kwalifikacji wynagrodzenia za pracę w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Sąd nie podzielił argumentów podnoszonych w odwołaniu, a znajdujących oparcie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania ochrony gwarantowanej ubezpieczeniem społecznym i świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bądź zyskania wyższych świadczeń przez zawarcie umowy o pracę, nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że ubezpieczona czyniła zadość swoim obowiązkom. Fakt realizowania umowy o pracę nie był kwestionowany. To, że po zawarciu umowy o pracę odwołująca się korzystała ze zwolnień lekarskich nie czyni zasadnym twierdzenia organu rentowego, które podzielił Sąd pierwszej instancji, o ustaleniu nieadekwatnego do posiadanych kwalifikacji i powierzonych obowiązków wynagrodzenia za pracę. Nie

jest obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. Zgodnie z zasadą swobody umów strony miały prawo ustalić warunki umowy o pracę, w tym wysokość wynagrodzenia. Ingerencja organu rentowego, który ogranicza tu decyzyjność pracodawcy, stanowi rażące naruszenie powyższej zasady. Apelująca zakwestionowała również obciążenie jej kosztami zastępstwa procesowego, w kwocie 1.200 zł, które zostały zasądzone sprzecznie z obowiązującymi przepisami. Sąd orzekając o kosztach zastępstwa procesowego błędnie ustalił to wynagrodzenie na podstawie § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 6 rozporządzenia o stawkach radcowskich.

Do stanowiska wyrażonego w apelacji ubezpieczonej przyłączył się płatnik składek J. M..

Odpowiedź na apelację wniósł organ rentowy domagając się oddalenia apelacji M. M. (1), jak i zasądzenia od niej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za drugą instancję.

**Sąd Apelacyjny ustalił** dodatkowo, że J. M. w 2012 r. zatrudniał 11 pracowników, najwyższe wynagrodzenie otrzymywała K. S. zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako specjalista ds. marketingu, tj. 2.500 zł, pozostałe osoby zarabiała średnio od 1.500 zł do 1.700 zł miesięcznie. W 2013 r. J. M. zatrudniał w firmie (...) & (...) D. (...) pracowników, najwyższe wynagrodzenie otrzymała M. M. (1) zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierownik produkcji, tj. 3.500 zł, K. S. nadal pracowała jako specjalista ds. marketingu i zarabiała 2.500 zł. W 2014 r. J. M. zatrudniał już 9 osób, najwyższe wynagrodzenie otrzymywała M. M. (1) w kwocie 3.500 zł, tylko dwie osoby pracowały jako handlowcy, pozostali to pracownicy produkcyjni, w 2015 r. J. M. zatrudniał tylko 6 osób, oprócz M. M. (1) zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych było 5 pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy (zestawienie zatrudnionych k. 107-108).

#### **Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja jest uzasadniona skutkując orzeczeniem reformatoryjnym.

Spór w sprawie niniejszej powstał na tle wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika podlegającego, z mocy art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 963 ze zm., dalej: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Sąd drugiej instancji w pełni akceptuje zapatrywania wynikające z przywołanej przez Sąd Okręgowy uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338), w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych - art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. - realizuje się w prawie pracy tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a więc autonomia stron w kształtowaniu postanowień umownych podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, co oznacza, że strony obowiązane są mieć wzgląd także na interes publiczny. Odniesienie tych uwag do systemu prawa ubezpieczeń społecznych prowadzi do wniosku, że przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, określający, że przychód jest podstawą wymiaru składek, musi być uzupełniony stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi wynagrodzenie godziwe, w więc należne, rzetelne, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe. Dopuszczalność dokonywania przez ZUS kontroli wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Jak słusznie ujął Sąd Okręgowy, realna możliwość takiej kontroli powstaje po złożeniu przez płatnika składek imiennego raportu miesięcznego, zawierającego informacje wymienione w art. 41 ust. 3 ustawy systemowej. Wskutek takiej właśnie kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., z mocy art. 83

ust. 1 pkt 3 w związku z art. 86 ust. 2 ustawy, wydał w dniu 3 kwietnia 2014 r. decyzję o ustaleniu podstawy wymiaru składek M. M. (1) w wysokości 1.600 zł, w miejsce zadeklarowanej w raporcie płatnika kwoty 3.500 zł miesięcznie.

Rację ma apelująca twierdząc, że w brak jest w sprawie dostatecznych podstaw do stwierdzenia, iż ustalenie wynagrodzenia M. M. (1) na kwotę 3.500 zł w umowie o pracę z dnia 10 października 2013 r. stanowiło czynność sprzeczną z zasadami współzycia społecznego. Decydujące znaczenie dla kwalifikacji umowy jako sprzecnej z zasadami współzycia społecznego ma możliwość przypisania obu stronom umowy o pracę zamiaru działania w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Nie ma w materiale sprawy dowodowych podstaw do poczynienia ustaleń, że obie strony podpisując umowę działały ze świadomym zamiarem osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, a więc że badana czynność prawna jest spreczna z zasadami współzycia społecznego. Przewidziana w art. 58 § 2 k.c. nieważność czynności prawnej sprzecnej z zasadami współzycia społecznego zachodzi od początku (*ex tunc*), miarodajny dla ustalenia sankcji nieważności jest więc stan rzeczy istniejący w chwili dokonywania tej czynności, a okoliczności powstałe po jej dokonaniu mogą mieć jedynie znaczenie retrospektywne. Zgodność czynności prawnej z zasadami współzycia społecznego jest zawsze zagadnieniem konkretnego kontekstu faktycznego. W judykaturze niejednokrotnie podkreślano, że o uznaniu czynności prawnej za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego decyduje treść tej czynności, jej cel oraz przewidywane skutki, a przy dokonywaniu takiej oceny trzeba mieć na uwadze jej podwójny aspekt, gdyż z jednej strony wynik tej oceny może powodować nieprzewidywalność funkcjonowania systemu prawnego, a z drugiej - sprawiedliwy rezultat stosowania prawa. Z tych względów odwoływanie się do klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego powinno następować tylko w przypadkach wyjątkowych, w których ma ono mocne uzasadnienie aksjologiczne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2016 r., I CSK 16/15, Legalis nr 1433106).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, w niniejszym postępowaniu nie ujawniły się obiektywne przesłanki usprawiedliwiająca obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. M. (1) do kwoty 1.600 zł brutto. Z pewnością takiej przesłanki nie stanowi okoliczność, że płatnik pod nieobecność ubezpieczonej z powodu choroby i macierzyństwa nie zatrudnił innej osoby. Jak bowiem wynika ze złożonego w postępowaniu apelacyjnym zestawienia, od 2014 r. J. M. systematycznie zmniejszał zatrudnienie. Lektura pisemnych motywów wyroku prowadzi do wniosku, że determinantą ustalenia, iż sporna umowa o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia pozostaje w kolizji z zasadami współzycia społecznego było składkowe i podatkowe zadłużenie płatnika. Okoliczność ta nie jest jednak miarodajną podstawą do stwierdzenia, że poziom wynagrodzenia M. M. (1) był niegodziwie wysoki, w aspekcie pozostałych okoliczności sprawy, w szczególności w świetle kwoty wynagrodzenia, której nie można określić rażąco wygórowaną.

M. M. (1) i J. M. zawarli umowę o pracę w dniu 10 października 2013 r., gdy ubezpieczona była w dwumiesięcznej ciąży, zaświadczeniem lekarskim z dnia 8 października 2013 r. stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku kierownika produkcji. Nie ma dowodów na to, że płatnik wiedział o stanie ciąży i ta okoliczność zadecydowała o ustaleniu wysokości wynagrodzenia. Wcześniej odwołująca pracowała już w firmie (...) w latach 2005 - 2006 jako kierownik działu produkcji. Niewątpliwie w 2013 r. pracodawca miał trudności ekonomiczne i poważne zadłużenie w realizacji należności publicznoprawnych. W 2013 r. J. M. zatrudniał jednak w firmie (...) & (...) D. (...) pracowników, wynagrodzenie K. S., pracującej jako specjalista ds. marketingu, wynosiło 2.500 zł. Pozostali pracownicy to głównie osoby na stanowiskach produkcyjnych z wynagrodzeniem oscylującym wokół minimalnego wynagrodzenia za pracę (według ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 ze zm.). Nie ma jakichkolwiek prawnych wątpliwości, że M. M. (1) umówioną pracę podjęła i wykonywała. Organ rentowy w wyniku przeprowadzonej kontroli nie dopatrywał się bowiem pozorności zatrudnienia M. M. (1), nie zakwestionował tytułu podlegania ubezpieczeniom, co więcej, zaakceptował zasadność ubezpieczenia z tego tytułu w punkcie pierwszym zaskarżonej decyzji. Wszyscy świadkowie przesłuchani w sprawie zgodnie potwierdzili fakt wykonywania pracy przez odwołującą się. Płatnik podał, że M. M. (1) była dla niego osobą godną zaufania, solidną i nie miała dużych wymagań finansowych. Zważyć też należy, że ciąża ubezpieczonej nie była widoczna w dacie zawarcia umowy, a strony są dla siebie osobami obcymi,

znającymi się z wcześniejszego zatrudnienia. W kontekście tych okoliczności rolą Sądu Okręgowego było ustalenie, czy według stanu rzeczy istniejącego w dniu zawarcia umowy oraz przy poszanowaniu zasady autonomii stron umowy, wynagrodzenie ustalone w wysokości 3.500 zł nie spełniało kryteriów godziwości, co skutkuje nieważnością umowy o pracę w tej części jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego. Sąd pierwszej instancji uznał wynagrodzenie za niegodziwie wysokie i odwołanie oddalił, przyznając rację organowi rentowemu, że ubezpieczona powinna za swoją pracę otrzymywać miesięcznie kwotę 1600 zł brutto. Stanowiska tego w materiale dowodowym sprawy podzielić nie sposób. Sąd Okręgowy ustalając podstawę faktyczną przekroczył ramy swobodnej oceny dowodów - art. 233 § 1 k.p.c., która odpowiadać powinna przede wszystkim zasadom logiki.

Zupełnie nielogiczne i nie mające racjonalnego uzasadnienia jest przekonanie, że osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym, zarządzająca pracownikami, a praktycznie zarządzająca zakładem pod nieobecność właściciela firmy, powinna mieć przyznane wynagrodzenie w takiej wysokości, jak pracownicy produkcyjni (szwaczki, krojczy, brakarka), którzy jej podlegają. Nadto wynagrodzenie specjalisty ds. marketingu w zakładzie płatnika wynosiło 2.500 zł. W świetle zasady proporcjonalności oraz rangi obowiązków powierzonych skarżącej ustalone wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł w żadnym razie nie może być uznane za nadmiernie wysokie. Sąd Okręgowy dokonując oceny ważności postanowień umownych zupełnie pominął przywołaną regułę interpretacyjną, zgodnie z którą odwoływanie się do klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego powinno następować w przypadkach wyjątkowych, w których ma ono mocne uzasadnienie aksjologiczne, czyli oparcie w wartościach, które prowadzą do wyeliminowania z porządku danej umowy bądź jej postanowień, gdyż doszło do nadużycia prawa. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie jest słuszne odebranie pracownicy ochrony ubezpieczeniowej na poziomie wynikającym z umowy o pracę w sytuacji, gdy w początkowej fazie ciąży podjęła pracę ustaloną w umowie, do której miała stosowne doświadczenie zawodowe i kwalifikacje, także w sytuacji, gdyby jej zamiarem było uzyskanie tej ochrony na odpowiednio wysokim poziomie, o ile ustalone wynagrodzenie nie przekracza granic płacy słusznej i sprawiedliwej, nie przewyższającej znacznie wkładu pracy.

Dokonana przez Sąd a quo ocena wysokości wynagrodzenia M. M. (1) z tytułu zatrudnienia u J. M. od października 2013 r. nie jest oceną właściwą, uwzględniającą posiadane przez zainteresowaną kwalifikacje, nabyte doświadczenie zawodowe oraz charakter powierzonych obowiązków pracowniczych. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, Legalis nr 1047263). Uzgodnione przez strony stosunku pracy warunki płacy ubezpieczonej odpowiadają kryteriom z art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ustalona w umowie o pracę kwota wynagrodzenia 3.500 zł brutto jest adekwatna do wykształcenia i posiadanego przez odwołującą doświadczenia zawodowego, a z drugiej strony do rodzaju powierzonych jej obowiązków służbowych i charakteru wykonywanej pracy oraz związanych z tym wymogów i odpowiedzialności. Nawiązany z zainteresowanym stosunek pracy nie stanowił pierwszej styczności M. M. (1) z rynkiem pracy i wykonywaniem pracy zarobkowej w branży włókienniczej, co więcej, z pracą na stanowisku kierownika produkcji u zainteresowanego. Po urodzeniu dziecka nie doszło do rozwiązania stosunku pracy. Należy się zgodzić z apelującą, że kwota 3.500 zł brutto jako wynagrodzenie za pracę na stanowisku kierownika produkcji w firmie zatrudniającej kilkanaście osób nie jest rażąco wygórowaną sumą pieniężną i stanowi właściwy ekwiwalent za wykonywanie tego rodzaju obowiązków pracowniczych. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż przyjęta przez strony stosunku pracy kwota zarobków ubezpieczonej odpowiada stosowanym na ogólnodostępnym rynku pracy stawkom wynagrodzeń osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach pracy, a ponadto nie sięgała nawet poziomu przeciętnego wynagrodzenia pracowników w sektorze przedsiębiorstw w 2013 r., stanowiąc około 90 % przeciętnego uposażenia pracowniczego.

Podkreślenia też wymaga, że kwestia wysokości wynagrodzenia stanowi przedmiot negocjacji stron stosunku pracy i do momentu, do którego poziom zarobków mieści się w granicach płacy godziwej i sprawiedliwej, organ rentowy, ani sąd ubezpieczeń społecznych nie mogą ingerować w treść uzgodnionych przez strony warunków płacowych. Z tego punktu widzenia nie ma istotnego znaczenia, czy płatnik składek zatrudnił jakąkolwiek osobę na zastępstwo w trakcie korzystania przez odwołującą ze świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa oraz

okoliczność, że przed zawarciem spornej umowy o pracę nie istniało stanowisko kierownika produkcji, albowiem po pierwsze: organ rentowy nie zarzucił fikcyjności umowy o pracę, a jedynie zawyżoną podstawę wymiaru składek, po drugie: zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził rzeczywiste, faktyczne wykonywanie przez ubezpieczoną zleconych obowiązków pracowniczych. Nieuzasadnione jest też w rozpatrywanym przypadku powoływanie się na dysproporcję pomiędzy kwotą składki na ubezpieczenie chorobowe wpłaconą w okresie poprzedzającym aktualizację ryzyka ubezpieczeniowego w postaci czasowej niezdolności do pracy w wyniku patologii ciąży oraz w postaci urodzenia dziecka, a wysokością przysługujących skarżącej świadczeń chorobowych i macierzyńskich. Istota społecznego ubezpieczenia chorobowego przejawia się tym, że świadczeniobiorca uzyskuje prawo do świadczeń z tego ubezpieczenia w przypadku realizacji określonego ustawowo ryzyka, bez względu na kwotę wpłaconych składek na to ubezpieczenie, zaś wypłacana przez organ rentowy kwota zasiłku jest uzależniona od podstawy wymiaru składek i jedynie pośrednio wiąże się z kwotą wpłaconej składki. O wysokości zasiłku nie decyduje wartość zgromadzonego kapitału składkowego, czy też długość okresu opłacania składek, lecz podstawa wymiaru tychże składek, którą w przypadku pracownika stanowią uzyskiwane przez ubezpieczonego zarobki (tak Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 19 maja 2016 r., III AUa 1018/15, Legalis 1472420). Sąd Okręgowy nie docenił faktu, że strony rozważanego stosunku pracy zawierając umowę na czas nieokreślony miały na uwadze długofalową współpracę, nie kończącą się wraz z urodzeniem przez pracownicę dziecka. Ubezpieczona wróciła do pracy po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego na takich samych warunkach płacowych.

Mając powyższe na względzie i uznając apelacyjny zarzut naruszenia art. 58 § 2 k.c. za uzasadniony Sąd drugiej instancji, z mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w odniesieniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. M. (1) z tytułu zatrudnienia u J. M. i przyjął, że podstawa wymiaru składek od dnia 10 października 2013 r. wynosi 3.500 zł.

O kosztach procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego, orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy - art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów Sąd Apelacyjny ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.) oraz art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz.1025 ze zm.).