

Sygn. akt III AUa 383/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2019 r.

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

Przewodniczący: SSA Lucyna Guderska

Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

del. SSO Romuald Kompanowski

Protokolant: sek. sądowy B. K.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2019 r. w Ł.

sprawy M. G. (1)

przy udziale T. K. i M. G. (2)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu

z dnia 12 marca 2019 r. sygn. akt IV U 26/19

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 383/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 grudnia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne M. G. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. K. i (...) s.c. w W. wynosi od dnia 1 sierpnia 2018 r. 2.100 zł miesięcznie.

Odwołanie od tej decyzji wniosła M. G. (1) domagając się zmiany decyzji i ustalenia podstawy wymiaru składek od 1 sierpnia 2018 r. w kwocie określonej w umowie o pracę. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2019 r. Sąd Okręgowy w Sieradzu zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne M. G. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) spółka cywilna T. K. i M. G. (2) wynosi od dnia 1 sierpnia 2018 r. 5.000 zł (pkt 1) oraz oddalił odwołanie w pozostałym zakresie (pkt 2).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu stanowiły następujące ustalenia i wnioski.

M. G. (1), urodzona (...), w latach 2004 - 2011 pracowała w dziale handlowym (...) S.A. oraz w dziale zakupów surowców strategicznych w (...) S.A., zdobywając doświadczenie zawodowe w zakresie kontaktów z zagranicznymi i krajowymi dostawcami oraz klientami produktów i surowców strategicznych dla firm, w których pracowała.

Ubezpieczona zna biegle język angielski. Pracując w tych spółkach zdobyła doświadczenie, które pozwoliło znaleźć niszę na rynku w postaci produktów kosmetycznych i tzw. świecarskich. W okresie od 21 czerwca 2013 r. do 1 października 2018 r. M. G. (1) prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...). Działalność była wykonywana pod adresem D. ul. (...), (...)-(...) W.. M. G. (1) była także udziałowcem w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Prowadząc własną działalność gospodarczą, a później działając w spółce (...), rozpoczęła współpracę z amerykańską marką produktów naturalnych H.. Współpraca z marką H. opiera się na zakupach w celach dystrybucji.

W dniu 20 lipca 2018 r. rozpoczęli działalność M. G. (2) i T. K. w formie spółki cywilnej (...) w W.. Przeważający zakres działań spółki to sprzedaż detaliczna prowadzona przez domy sprzedaży wysyłkowej lub Internet, sprzedaż hurtowa perfum i kosmetyków, pozostała sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach oraz sprzedaż detaliczna kosmetyków i artykułów toaletowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach. Spółka rozpoczęła współpracę z największymi firmami tzw. świecarskimi na świecie. Siedziba spółki mieści się pod adresem: D. ul. (...), (...)-(...) W.. Jest tam pomieszczenie wyznaczone na prowadzenie działalności gospodarczej. Właścicielem budynku jest T. K., który jest jedynym inwestorem strategicznym. Pod tym adresem mieszkają także M. G. (1) i jej mąż M. G. (2).

T. K. od 12 lat prowadzi działalność gospodarczą w Polsce. W tej chwili nie myśli o zyskach, inwestuje w produkty .. (...) zyskach będzie można powiedzieć za 2-3 lata. T. K. prowadzi także działalność gospodarczą w formie zakładu ślusarsko - mechanicznego. T. K. wniósł do spółki wkład finansowy, a M. G. (2) wniósł do spółki wkład pieniężny plus towarowy.

W dniu 31 lipca 2018 r. pomiędzy (...) spółką cywilną a M. G. (1) została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8.500 zł brutto miesięcznie, mocą której powierzono M. G. (1) stanowisko marketing managera. T. K. chciał, aby wnioskodawczyni zarabiała około 5-6 tysięcy „na rękę”, bowiem uważał, że kwota ta jest adekwatna do wykonywanej pracy. W związku z zawarciem umowy o pracę M. G. (1) została zgłoszona przez płatnika składek do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego.

Sąd ustalił, że według T. K., bez pracy ubezpieczonej firma by w ogóle nie istniała. T. K. nie ingeruje prawie wcale w działalność spółki, ma telefoniczny kontakt z drugim wspólnikiem. Zakres obowiązków na zajmowanym przez odwołującą stanowisku, według zakresu obowiązków, obejmował: prowadzenie kampanii reklamowych/promocyjnych produktów/usług, doradzanie klientom, opiekę nad stałymi klientami, negocjacje, sprzedaż produktów/usług, przygotowywanie umów i koordynację ich realizacji, tworzenie oraz koordynację produkcji materiałów promocyjnych, informacji prasowych, targów, koordynację projektów promocyjnych dealerów (firm partnerskich), monitorowanie i analizę danych rynkowych dotyczących segmentu, konsumentów, działań konkurencji i wyników własnych produktów i usług, a także przygotowywanie raportów marketingowych i cenowych, akcji promocyjnych, aktywną współpracę z innymi osobami w obrębie firmy oraz z firmami outsourcingowymi (agencje reklamowe, PR, blogosfera) i firmami współpracującymi (partnerami, dealerami, itp.), tworzenie strategii marketingowej firmy, tworzenie budżetu marketingowego, tworzenie strony www sklepu, opiekę nad sklepem www, obsługę portali społecznościowych, tworzenie sklepów stacjonarnych/stoisk firmowych, zatowarowanie, rekrutację i szkolenie nowych pracowników w zakresie marketingu.

Z dalszych ustaleń wynika, że oferowane przez spółkę produkty są przeznaczone dla klientów bardziej zamożnych. W ofercie są marki zapachowe angielskie. Firmą (...) zajmuje się przede wszystkim M. G. (1) z mężem. W okresie od 31 października 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. sprzedaż brutto spółki wyniosła 99.524,99 zł.

Odwołująca pracowała od godz. 7.00 - 15.00 Pracę wykonywała przy komputerze, zajmowała się tworzeniem sklepu internetowego, marketingiem, sprawdzaniem konkurencji, która jest na rynku, tworzeniem grafiki, którą umieszczała na portalach społecznościowych. Ubezpieczona rozmawiała z klientami na czacie, pakowała towar do wysyłki, sprawdzała stan magazynowy, uzupełniała braki, opisywała na stronach internetowych towary, wprowadzała kody nowych produktów do systemu i na stronę internetową. W ostatnim kwartale 2018 r. były setki zamówień, mniejszych i większych. Mąż M. G. (1) zajmował się sprzedażą indywidualną w punkcie. Mąż wnioskodawczyni nie jest zatrudniony na umowę o pracę. Od dnia 4 września 2018 r. M. G. (1) stała się niezdolna do pracy. Na miejsce ubezpieczonej nie

został zatrudniony nowy pracownik, jej obowiązki przejął mąż, z tym że poszukiwany jest pracownik na stanowisko sprzedawcy, prawdopodobnie za wynagrodzeniem minimalnym.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w postępowaniu przed organem rentowym. Okoliczności dotyczące zawarcia umowy, świadczenia pracy, warunków zatrudnienia, rodzaju działalności prowadzonej przez (...) spółkę cywilną, Sąd ustalił w oparciu o zeznania odwołującej oraz współników T. K. i M. G. (2), którym dał wiarę. Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. G. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) spółka cywilna T. K. i M. G. (2) w wysokości 8.500 zł jest zbyt wysoka. Posiadanie doświadczenia zawodowego, które odwołująca nabyła na przestrzeni aktywności zawodowej przed zatrudnieniem u płatnika przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej o profilu zbliżonym do działalności płatnika, czy też biegła znajomości języka angielskiego, nie są wystarczające i nie uzasadniają przyjęcia podstawy wymiaru składek na poziomie 8.500 zł dla nowego pracownika. Podkreślenia wymaga, że M. G. (1) była nowym i jedynym pracownikiem płatnika, który zaledwie kilka dni przed zatrudnieniem odwołującej rozpoczął prowadzenie działalności pod firmą (...). Ponadto za ukształtowaniem wysokości płacy na tak wysokim poziomie nie przemawia charakter wykonywanych przez odwołującą czynności, które w istocie sprowadzały się do pracy przed komputerem, polegającej na tworzeniu sklepu internetowego, marketingu, sprawdzaniu konkurencji, tworzeniu grafiki, rozmowach z klientami na czacie, pakowaniu towaru do wysyłki, sprawdzaniu stanu magazynowego, uzupełnianiu braków, opisywaniu na stronach internetowych towarów, wprowadzaniu kodów nowych produktów do systemu i na stronę internetową. W ocenie Sądu, okoliczności powyższe przemawiają za ustaleniem, że właściwa podstawa wymiaru składek M. G. (1) na obowiązkowe ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) s.c. T. K. i M. G. (2) powinna być obniżona i od 1 sierpnia 2018 r. wynosić 5.000 zł.

Sąd zważył, iż zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe, zgodnie z art. 20 tej ustawy, stanowi podstawa składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia oparte jest na zasadzie określonej w 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 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z treści tych przepisów wynika, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące ma fakt wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Z powołaniem się na zapatrywania judykatury Sąd Okręgowy podkreślił, 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 bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Uwzględniając doniosłość skutków z punktu widzenia pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego 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. 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. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonych prac oraz wymaganych kwalifikacji.

Dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa, jednakże takiego rodzaju działanie nie może mieć charakteru bezprawnego. Celem takiego działania nie może

być bowiem stworzenie pozornych, jakkolwiek formalnoprawnych, podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest uzasadnione jedynie z osobistego, a nie ze społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych, z którego korzysta większość społeczeństwa. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca, jak w niniejszej sprawie, wypłaca wynagrodzenie za nieznaczny okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmują w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 8 grudnia 2016 r., III AUa 1061/15).

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemowej, nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach 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, albowiem 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. Oceniając w takim kontekście wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy należy stosować 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. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał również takie czynniki jak: zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając godziwość wynagrodzenia należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy ich działania (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 23 listopada 2016 r., III AUa 1306/15). Płaca winna być bowiem tak ustalona aby zachowała cechy ekwiwalentności wobec pracy, a w szczególności, aby rażąco nie przewyższała nakładu pracy. Byłoby sprzeczne z zasadą solidaryzmu, gdyby pracownik uzyskiwał wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tego powodu, że uzyskiwał rażąco wygórowane, nieadekwatne do pracy wynagrodzenie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 30 listopada 2016 r., III AUa 776/16).

Z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne. Normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być zatem w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 listopada 2016 r., III AUa 238/16).

Sąd przytoczył także pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12, że jeśli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 k.p., to nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Odnosząc powyższe argumenty do okoliczności niniejszej sprawy Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. G. (1) z tytułu zatrudnienia od 1 sierpnia 2018 r. u płatnika składek A. (...) w wysokości 8.500 zł była adekwatna i ekwiwalentna, biorąc pod uwagę przede wszystkim charakter wykonywanych czynności na stanowisku marketing manager oraz okoliczność zatrudnienia odwołującej przez płatnika, który kilka dni przed zawarciem umowy o pracę dopiero rozpoczął działalność na rynku jako spółka. Sąd Okręgowy wziął jednak również pod uwagę duże doświadczenie zawodowe pracownicy, jej wykształcenie, przede wszystkim wartość praktycznych umiejętności zawodowych M. G. (1) i to zgodnie z profilem działalności gospodarczej A. (...).

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy z mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. G. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek wynosi od 1 sierpnia 2018 r. 5.000 zł, oddalając odwołanie w pozostałym zakresie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W apelacji od tego wyroku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. zaskarżył rozstrzygnięcie zawarte w punkcie pierwszym zarzucając naruszenie art. 58 § 3 k.c. przez przyjęcie, że wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł odpowiada rodzajowi i ilości pracy wykonywanej przez M. G. (1), gdy przeciwnie, uwzględniając powyższe wynagrodzenie w takiej wysokości jest za wysokie, tym samym sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem ustalenie go w takiej wysokości jest spowodowane zamiarem uzyskania nieuzasadnionych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wskazując na ów zarzut apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie odwołania w całości, zasądzenie kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zdaniem apelującego, czynności ubezpieczonej nie uzasadniają wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł. Wynagrodzenie takie ze składkami na ubezpieczenie obciążającymi pracodawcę praktycznie wyczerpuje sprzedaż brutto w kwocie 99.524,99 zł. W rzeczywistości nie funkcjonują firmy, w których właściciele nie czerpią z nich korzyści, a całość przychodów przeznaczają na wynagrodzenie pracownika. Z definicji działalności gospodarczej wynika, że jedną z jej cech jest nastawienie na uzyskiwanie zysku. W przypadku przeznaczenia połowy sprzedaży brutto na wynagrodzenie pracownika jest to już znaczna część przychodów firmy. Oznacza to, że wspólnicy dzielą się pozostałą sprzedażą po połowie, czyli uczestniczą w przychodach firmy w jednej czwartej. Jest to maksymalna granica kwot, jakie mogą być przeznaczone na wynagrodzenie pracownika. W ocenie skarżącego, za sprzecznością ustalonego wynagrodzenia z zasadami współzycia społecznego przemawia wysokość wynagrodzenia z umowy o pracę, zupełnie nieadekwatna do rzeczywiście wykonywanej pracy sprzedawcy. Nadto obowiązki ustalone w umowie o pracę były fikcyjne, gdy chodzi tak o niedużą firmę i miały tylko uzasadnić wynagrodzenie w kwocie 8.500 zł.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Niewątpliwie ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy - zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300) następuje w oparciu o 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 itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, czyli nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Nie ma również wątpliwości, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób sprzeczny z zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, lojalności, godziwości powoduje sankcję nieważności umowy określoną w art. 52 § 2 lub § 3 w związku z art. 300 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX 515697). Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 13 czerwca 2017 r., I UK 259/16, że w praktyce orzeczniczej na tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarowaniem i opłaceniem wysokich składek, przypadające przed okresami zamierzonego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej prima facie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz z zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują świadczenia proporcjonalne do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (LEX nr 2349417). Należy też podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15, potwierdził zgodność art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej, niż wynikająca z umowy o pracę, wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia z przepisami art. 2 w związku z art. 84 i art. 271 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (OTK-A 201778).

Wynagrodzenie za pracę stanowić ma wartość godziwą, z drugiej zaś strony odpowiadać ma rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy. Jednym z najistotniejszych kryteriów godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy - art. 78 k.p.

W przedmiotowej sprawie kluczową kwestią było ustalenie, czy umowa o pracę M. G. (1) w części dotyczącej wynagrodzenia była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a tym samym co do określonego w niej pułapu wynagrodzenia nieważna z mocy art. 58 k.c. Rozstrzygnięcie sporu zaistniałego w przedmiotowej sprawie sprowadzało się zatem do przesądzenia, czy wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej ustalona w umowie o pracę była godziwa, a zatem czy wynagrodzenie to było adekwatne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji do wykonywania pracy na tym stanowisku. Przypomnieć trzeba, że M. G. (1) podjęła pracę na podstawie umowy o pracę od dnia 1 sierpnia 2018 r. na stanowisku marketing managera, a ważność pracowniczego tytułu podlegania ubezpieczeniom, zatem i fakt świadczenia pracy, nie zostały przez organ rentowy zakwestionowane. Sporna decyzja dotyczyła wyłącznie pomniejszenia podstawy wymiaru składek.

Sąd Okręgowy co do zasady podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 8.500 zł było rażąco wygórowane, przy czym nie zaakceptował stanowiska organu rentowego, że wynagrodzeniem odpowiednim dla odwołującej jest określone w decyzji minimalne wynagrodzenie pracowników. W tej sytuacji skuteczność zaskarżenia mogłaby wynikać z przekonania Sądu drugiej instancji przez stronę apelującą, że wartość adekwatną do kryteriów wynikających z art. 78 k.p. stanowi wynagrodzenie odpowiadające kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę (według ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177), a sumą zawyżoną w świetle tych kryteriów jest kwota 5.000 zł. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie sprostował temu zadaniu. W nadzwyczaj lakonicznej apelacji nie zawarto zarzutów naruszenia prawa procesowego, co czyni ustalony stan faktyczny niewzruszalnym. W uzasadnieniu zarzutu obraży prawa materialnego - art. 58 § 3 k.c. - apelujący podniósł jako główny argument, iż ubezpieczona wykonywała zwykłe czynności sprzedawcy w sklepie internetowym (co nie polega na prawdzie i pozostaje w kolizji z ustaleniami Sądu a quo), a takie czynności nie uzasadniają wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł. Skarżący stwierdził, że „wynagrodzenie takie ze składkami na ubezpieczenia obciążającymi pracodawcę praktycznie wyczerpuje sprzedaż brutto w kwocie 99.524,99 złotych” (k. 97). Zważyć należy, że z ustaleń Sądu Okręgowego jasno wynika, iż wartość sprzedaży spółki wyniosła 99.524,99 zł w okresie od 31 października 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. (k. 87). Jak wspomniano wyżej, żadne ustalenia nie zostały zakwestionowane zarzutami procesowymi. Nie jest jasne jakiej kalkulacji dokonał ZUS przyjmując, że wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł wraz ze składkami obciążającymi pracodawcę praktycznie wyczerpuje wartość sprzedaży. Wszak z ustaleń wynika, że spółka przez okres dwóch miesięcy osiągnęła wartość sprzedaży 99.524,99 zł brutto. W ocenie Sądu drugiej instancji, w świetle wartości sprzedaży produktów w ciągu dwóch miesięcy przytoczone uzasadnienie zarzutu nie jest logiczne, podobnie jak dalszy wywód o podziale przychodów firmy pomiędzy wspólników, który apelujący skonkludował stwierdzeniem, iż „w praktyce tym co jest najbardziej możliwe to podział sprzedaży brutto na trzy części między wspólników i pracownika z wyrównaniem jego wynagrodzenia do minimalnego”. Pomijając racjonalność takiej argumentacji, to podział sprzedaży brutto na trzy osoby za analizowany okres daje kwotę około 33.175 zł, a wynagrodzenie minimalne brutto za dwa miesiące stanowiło w okresie spornym sumę 4.200 zł. Nie jest zrozumiałe z jakich względów apelujący uważa, że jedna trzecia wartości sprzedaży uzasadnia „wyrównanie” wynagrodzenia do minimalnego, chyba że proponuje podział tej kwoty przez inny dzielnik niż dwa, jednakże Sąd Apelacyjny nie dostrzega potrzeby domyślania się intencji skarżącego i również w związku z tym nie podziela zaprezentowanego wyводу.

Nie można się zgodzić z apelującym organem rentowym, iż ustalona przez Sąd Okręgowy wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej M. G. (1) nadal pozostaje rażąco wygórowana. Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, ubezpieczonej powierzono szeroki zakres obowiązków, który bez wątpienia powinien znaleźć swoje odzwierciedlenie w wysokości ustalonego wynagrodzenia. Z akt sprawy wynika, że do jej obowiązków należało zajmowanie się szeroko rozumianym marketingiem, ubezpieczona była odpowiedzialna za zakupy, sprzedaż, negocjowanie warunków transakcji, przygotowanie materiałów do sprzedaży, zapewnienie ciągłości dostaw do odbiorców, opracowywanie szaty graficznej ofert spółki itp. Jej praca polegała na pełnej obsłudze handlu, od kontaktów z dostawcą, które to kontakty „wniosła” do firmy jeśli chodzi o markę kosmetyczną H., jak i przygotowania towarów do wysyłki, co wymagało nie tylko pracy przy komputerze. Zakres obowiązków odwołującej był szeroki. M. G. (1), legitymująca się wykształceniem średnim ogólnym z poszerzonym programem języka angielskiego (k. 33-36 akt ZUS), biegłą znajomością języka angielskiego, doświadczeniem w pracy w handlu, posiadała kwalifikacje do pracy za wynagrodzeniem ustalonym przez Sąd pierwszej instancji. Nie można też tracić z pola widzenia, że to w głównej mierze od jej zaangażowania i skuteczności działania zależała wysokość wypracowanego przez spółkę zysku. Wbrew stanowisku wyrażonemu w apelacji, biorąc pod uwagę zakres obowiązków i kwalifikacje M. G. (1) stwierdzić trzeba, że wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej nie stanowiłoby wynagrodzenia godziwego i adekwatnego do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną oraz jej kwalifikacji. Zadania odwołującej miały charakter odpowiedzialny i znaczącą wagę dla funkcjonowania spółki, gdyż odpowiadała ona za skup i sprzedaż, co stanowiło podstawę zysków firmy. Świadczy to o bezzasadności stanowiska apelującego o konieczności obniżenia podstawy wymiaru składek do wysokości wynagrodzenia wskazanego w decyzji. Przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w takiej wysokości prowadziłoby do podobnej sytuacji, jak przyznanie wynagrodzenia w wysokości wygórowanej, tj. wynagrodzenie takie byłoby niegodziwe i tym samym sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nadto organ rentowy nie wykazał w apelacji,

aby wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej w kwocie 5.000 zł było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, mimo że to na nim ciążył ów obowiązek. Strona odwołująca przedstawiła zaś w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowody wskazujące na jej kwalifikacje teoretyczne i praktyczne oraz rodzaj obowiązków.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, ustalenie wynagrodzenia dla ubezpieczonej w kwocie odpowiadającej w 2018 r. minimalnemu wynagrodzeniu pracowników (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. - Dz.U. z 2017 r. poz. 1747), tj. w wysokości 2.100 zł, nie odpowiadałoby kryteriom art. 78 k.p. - przez jego zaniżenie w stosunku do kwalifikacji ubezpieczonej, jej doświadczenia zawodowego, charakteru obowiązków oraz profilu działalności spółki. Przypomnieć należy, że wynagrodzenie minimalne jest gwarantowane ustawowo dla osób bez żadnych kwalifikacji zawodowych i umiejętności, bez wykształcenia, wykonujących proste, powtarzalne prace.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny w Łodzi z mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego, jako bezzasadną.