

Sygn. akt VII U 296/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia SO Danuta Dadej-Więsyk

Protokolant: p.o. prot. sądowego Katarzyna Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2015 roku w Lublinie

sprawy P. G.

z udziałem (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania P. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 21 listopada 2013 roku znak (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VII U 296/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 listopada 2013 roku, nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 68 w związku z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2008 roku, Nr 164, poz. 1027 ze zm.) ustalił dla P. G. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w okresie od dnia 1 sierpnia 2013 roku. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał na okoliczność potwierdzenia podlegania przez P. G. ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 1 sierpnia 2013 roku przy jednoczesnym uznaniu postanowień tej umowy w zakresie wynagrodzenia za pracę za nieważne na podstawie art. 58 § 1 i § 3 k.c. i przyjęciu w miejsce umówionego wynagrodzenia jako przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych kwoty 3612,51 złotych, równej przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w II kwartale 2013 roku. W ocenie Zakładu przyjęte rozstrzygnięcie uzasadniał fakt, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pozostałych 16 pracowników zatrudnionych u płatnika składek na podstawie umowy o pracę na dzień zatrudnienia wnioskodawczyni, w tym również prezesa zarządu spółki, mieściła się w przedziale od 1600

złotych do 3100 złotych, okoliczność, że ubezpieczona jest córką prezesa zarządu płatnika składek oraz świadomość krótkotrwałego faktycznego wykonywania pracy jak i nabycia prawa do zasiłku chorobowego, którego wypłata z tego tytułu obciąża Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (decyzja – k. 145 – 149v. akt rentowych).

W odwołaniu P. G. nie zgodziła się z zaskarżoną decyzją podnosząc, że została oparta wyłącznie na arbitralnym uznaniu przez organ rentowy postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę skarżącej za nieważne na podstawie art. 58 § 1 i § 3 k.c. jednocześnie nie konkretyzując którą z przesłanek stwierdzenia nieważności wyczerpują zakwestionowane zapisy umowy o pracę. Skarżąca wskazała, że odwołanie się przez organ rentowy do pojęcia godziwości wynagrodzenia jest o tyle niewystarczające, że jednocześnie Zakład nie uzasadnia dlaczego jej wynagrodzenie zostało w taki sposób zakwalifikowane. Nadto podniosła, że Zakład przy dokonywaniu oceny postanowień umowy w określonym w decyzji zakresie jako nieważnych nie uwzględnił iż skarżąca została zatrudniona na stanowisku kierowniczym, a jej wynagrodzenie nie odbiega od poziomu wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach oraz nabytego doświadczenia i nawiązania kontaktów handlowych w związku z dotychczasową współpracą skarżącą z płatnikiem trwającą od 2009 roku na podstawie umów cywilnoprawnych. Skarżąca odniosła się również do okoliczności podniesionego w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji istniejącego między ubezpieczoną i prezesem zarządu płatnika pokrewieństwa, powołując się na brak w obowiązującym stanie prawnym przepisów kreujących zakaz zatrudniania członków rodziny oraz wskazując na tą praktykę jako powszechnie stosowaną (odwołanie – k. 3 – 5 akt sądowych).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podnosząc, że w ustalonym w toku postępowania przed Zakładem stanie faktycznym sprawy usprawiedliwiony jest wniosek o sprzeczności uznanych za nieważne postanowień umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego, polegającej na przyznaniu ubezpieczonej rażąco wysokiego wynagrodzenia. Nadto organ rentowy podniósł, że wnioskodawczyni została zatrudniona na specjalnie stworzonym dla nie stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu bez wymaganego i pożądanego na tym stanowisku wykształcenia i doświadczenia zawodowego, bowiem na dzień 1 sierpnia 2013 roku legitymowała się wykształceniem ogólnokształcącym (odpowiedzi na odwołanie – k. 9 – 16 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Przedmiotem działalności płatnika składek (...) sp. z o.o. (...) jest kontrola jakości produktów paliwowych, rolnych oraz środków czystości pod załadunek towarów polegająca na pobraniu i analizie próbek, ocena stanu towarów i opakowań bez pobierania próbek i określanie kodów taryfy celnej od której zależy wysokość należnego podatku.

Z dniem 1 sierpnia 2013 roku ubezpieczona P. G. została zatrudniona w (...) Sp. z o.o.(...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu. Strony stosunku pracy określiły wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 12 820 złotych brutto. Strony umówiły się że do zakresu obowiązków skarżącej należało monitorowanie działania konkurencji, współpraca i utrzymanie relacji w zarządzaniu i podejmowaniu kluczowych decyzji w zakładzie pracy, opracowywanie, wdrażanie i kontrola realizacji strategii marketingowej firmy, tworzenie, wdrażanie i nadzór nad realizacją zaplanowanych działań promocyjnych i marketingowych, monitoring satysfakcji klientów, w oparciu o wyniki przygotowywanie stosownych rekomendacji, stały monitoring rynku, tworzenie budżetu i zarządzanie kosztami działu marketingu w porozumieniu z zarządem, ścisła współpraca z biurem obsługi klienta wspierająca wzrost sprzedaży usług, inicjowanie i nadzorowanie wyboru odpowiednich narzędzi promocyjnych i reklamowych, nadzór na współpracą w podmiotami zewnętrznymi, np. agencjami reklamowymi, drukarniami, analiza efektywności prowadzonych działań promocyjnych oraz inicjowanie i rekomendowanie zmian, nadzorowanie działań w sferze public relations oraz dbałość wizerunku firmy, współ – reprezentowanie zakładu pracy na spotkaniach i targach branżowych, uczestniczenie w corocznych przeglądach zarządzania w zakładzie pracy, sporządzanie dokumentacji pokontrolnej, podpisywanie raportów pokontrolnych, weryfikowania ofert pod kątem cenowym, negocjowanie cen w sprawie zakupów wyposażenia.

Ubezpieczona przed dniem 1 sierpnia 2013 roku, tj. przed zatrudnieniem u płatnika składek na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu świadczyła pracę na jego rzecz na podstawie umów o dzieło.

W okresach od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 20 czerwca 2011 roku, od dnia 6 lipca 2011 roku do dnia 18 lipca 2011 roku, od dnia 5 sierpnia 2011 roku do dnia 29 sierpnia 2011 roku oraz od dnia 12 września 2011 roku do dnia 30 września 2011 roku wykonała dzieło polegające na sporządzeniu dokumentacji pokontrolnej za wynagrodzeniem odpowiednio 1200, 876, 1170 oraz 1168 złotych. Natomiast w okresie od dnia 10 lutego 2012 roku do dnia 5 marca 2012 roku wykonała dzieło polegające na sporządzeniu dokumentacji pokontrolnej propylenu za wynagrodzeniem 3000 złotych, od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 12 kwietnia 2012 roku polegające na sporządzeniu dokumentacji pokontrolnej gaczu i propanu za wynagrodzeniem 3000 złotych, od dnia 2 maja 2012 roku od dnia 11 maja 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gaczu, parafiny i propylenu za wynagrodzeniem 3000 złotych, od dnia 20 maja 2012 roku do dnia 5 czerwca 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gaczu, parafiny i propylenu za wynagrodzeniem 4000 złotych, od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia 29 czerwca 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji propylenu za wynagrodzeniem 3000 złotych, od dnia 13 lipca 2012 roku do dnia 8 sierpnia 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gaczu i parafiny za wynagrodzeniem 3000 złotych, od dnia 20 sierpnia 2012 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gazu (...) za wynagrodzeniem 3000 złotych, od dnia 12 września 2012 roku do dnia 21 września 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji propylenu za wynagrodzeniem 3400 złotych oraz od dnia 22 października 2012 roku do dnia 31 października 2012 roku, od dnia 5 listopada 2012 roku do dnia 15 listopada 2012 roku i od dnia 10 grudnia 2012 roku do dnia 30 grudnia 2012 roku polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gazu płynnego (...) za wynagrodzeniem odpowiednio 3000, 3100 i 6000 złotych. Kontrola jakości produktów ropopochodnych, gazu i olejów przeprowadzana przez osoby zatrudnione przez płatnika składek rozpoczynała się od pobrania przez inspektorów próbek towarów z cystern, zbiorników. Następnie jednostka inspekcyjna przekazywała próbkę do laboratorium. Laboratorium analizowało próbkę w zależności od jej rodzaju i przekazywało wyniki analiz między innymi ubezpieczonej. Również jednostka inspekcyjna przekazywała dokument poboru próbek skarżącej. Na podstawie tych dokumentów ubezpieczona sprawdzała czy dany produkt spełniał wymagania według określonych norm. Uzyskane w tym zakresie wyniki nanosiła na raport z kontroli, który był przekazywany klientowi z zaznaczeniem czy badany produkt spełnia wymagania. Z zakresu wykonywania dokumentacji pokontrolnej skarżąca nie mogła nadawać kodów trafny celnej i pewnych dokumentów sporządzać do końca osobiście. W ramach zawartej umowy o dzieło skarżąca sporządzała tyle raportów ile było pobranych próbek. Opisane obowiązki wykonywała w biurze płatnika składek w M.. Na podstawie sporządzanej przez ubezpieczoną dokumentacji w postaci raportu kontroli dokonywano oceny towaru pod kątem odpowiednich parametrów i określano kod taryfy celnej.

Po zawarciu umowy o pracę z dniem 1 sierpnia 2013 r., faktycznie na zajmowanym stanowisku ubezpieczona wykonywała czynności związane ze sporządzaniem dokumentacji pokontrolnej, tj. raportów pokontrolnych na tożsamy sposób jak w przypadku uprzednio realizowanych umów o dzieło z tą różnicą, że w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę skarżąca miała większy dostęp do danych klienta i mogła nadawać kody taryfy celnej. Dodatkowo utrzymywała kontakt telefoniczny z klientami w sprawie ustalenia terminu kontroli i podania jej wyników. W ramach obsługi klientów w tym zakresie ubezpieczona zajmowała się również przygotowaniem raportów z kontroli do ich wysłania, tj. kopertowała je a następnie wysyłała. Czynności z tym związane zajmowały od 70 – 80 % czasu pracy ubezpieczonej. Nadto prowadziła działania mające na celu zakup materiałów biurowych pisząc zapytania do podmiotów świadczących usługi w tym zakresie. Wykonywała również czynności związane z odbieraniem telefonów, sprzątaniami biura oraz wysyłaniem do księgowości dokumentów otrzymanych od prezesa zarządu płatnika składek. Brała również udział w procesie negocjacji cenowych prowadzonych w związku z zamiarem zakupu specjalistycznego sprzętu do laboratorium spółki. Proces negocjacyjny przykładowo u płatnika składek polega na tym, że między innymi J. Z. (1), kierownik techniczny laboratorium, do której obowiązków należą sprawy techniczne związane z zamawianiem sprzętu, jego oprawą oraz szkoleniem pracowników, przygotowuje wstępną ofertę na zakupu sprzętu w ramach której prowadzi rozmowy z przedstawicielami podmiotu sprzedającego i ustala cenę. Tak przygotowaną ofertę w formie wiadomości elektronicznej lub telefonicznie przekazuje ubezpieczonej, która w ramach kontaktów telefonicznych z przedstawicielem podmiotu sprzedającego, negocjuje cenę końcową zakupu, przed jej ostatecznym zaakceptowaniem przez prezesa zarządu. Opisany zakres udziału skarżącej w procesie negocjacyjnym wynika z faktu specjalistycznego

charakteru zamawianego sprzętu oraz jego ceny. Po dniu 1 sierpnia 2013 roku skarżąca uczestniczyła z negocjacjach cenowych dotyczących zakupu chromatografu.

Opisane obowiązki skarżąca wykonywała w biurze płatnika składek w M. do dnia 9 września 2013 roku. Od dnia 10 września 2013 roku była niezdolna do pracy i jej nie świadczyła. W okresie od dnia 10 września 2013 roku do dnia 12 października 2013 roku była uprawniona do wynagrodzenia gwarancyjnego, wypłaconego przez pracodawcę. Od dnia 13 października 2013 roku przysługiwało jej prawo do zasiłku chorobowego. W dniu 15 kwietnia 2015 roku ubezpieczona urodziła dziecko i w okresie od tego dnia do dnia 15 kwietnia 2015 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego. W okresie od dnia 15 kwietnia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku przybywała na urlopie wypoczynkowym. Z dniem 1 maja 2015 roku powróciła do pracy na stanowisko określone w umowie z dnia 1 sierpnia 2013 roku i wykonuje opisane wyżej czynności za wynagrodzeniem ustalonym w tej umowie.

W biurze w M. oprócz ubezpieczonej w okresie objętym sporem pracowała jeszcze S. M. na stanowisku pomocy biurowej. Do jej obowiązków należało sporządzanie raportów pokontrolnych z analizy chemicznej gazów, parafiny, olejów, benzyny. W jego ramach nadawała kody a w razie wątpliwości konsultowała się z ubezpieczoną i M. B.. Do jej obowiązków należało również wysłanie wyników analiz klientom w postaci elektronicznej i drogą pocztową. Zajmowała się również archiwizowaniem dokumentów, wykonywaniem raportów kasowych, wysyłaniem paczek, przyjmowaniem i rozdzielaniem faktur i innej korespondencji. Od 2013 roku pozostawała w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy biurowej a następnie specjalisty z aktualnym wynagrodzeniem 2700 złotych brutto. Przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę S. M. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek w oparciu o umowę o dzieło, wykonując tożsame czynności jak ubezpieczona w związku ze sporządzaniem dokumentacji pokontrolnej na tej podstawie prawnej.

Po dniu 9 września 2013 roku również S. M. przestała świadczyć pracę w związku z zajściem w ciążę. W związku z koniecznością zastępstwa nieobecnych pracowników zatrudnione zostały dwie osoby na stanowisku asystentki prezesa i specjalisty ds. biurowo - administracyjnych. Do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku asystentki, tj. K. W. należy pomocą w organizacji pracy prezesa zarządu poprzez ustalenia terminów spotkań z klientami, negocjowanie ofert zakupu sprzętu, poszukiwanie drukarni i dostawcy wyposażenia biurowego, dostawcy ulotek reklamowych, organizacja marketingu oraz pomoc w sporządzaniu raportów pokontrolnych z których niektóre podpisuje sama. Z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3000 zł brutto. Natomiast osoba zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. biurowo – administracyjnych, M. T. przyjmuje i rozdziela korespondencję, wysyła raporty kasowe, kontaktuje się z księgowością i biurem rachunkowym. Z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2500 złotych brutto.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pozostałych 16 pracowników zatrudnionych u płatnika składek na podstawie umowy o pracę na dzień zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę, w tym również prezesa zarządu spółki, mieściła się w przedziale od 1600 złotych do 3100 złotych. Kierownik laboratorium S. P. w 2013 roku zarabiała ponad 3 000 zł brutto oraz dodatek funkcyjny, kierownik jednostki inspekcyjnej P. K. zarabiał 2500 złotych, kierownik techniczny J. Z. (2) zarabia około 3 000 złotych. M. B., prezes zarządu płatnika składek, jest zatrudniona w spółce na podstawie umowy o pracę i świadczy pracę za wynagrodzeniem w wysokości 7500 złotych brutto miesięcznie.

(kopie raportów z kontroli – k. 49 – 67 a.r.; kopia wiadomo z poczty elektronicznej dotycząca oferty cenowej – k. 69 – 70 a.r.; kopie wiadomości z poczty elektronicznej – k. 87 – 110 a.r.; umowy o dzieło – k. 60 a.s.; kopia świadectwa dojrzałości – k. 2 część A akt osobowych – k. 60 a.s.; umowa o pracę – k. 9, zakres obowiązków – k. 10, kopia odpisu skróconego aktu urodzenia – k. 17 część B akt osobowych – k. 60 a.s.; zeznania P. G. – k. 40 – 41, 135 – 135v. a.s.; zeznania M. B. – k. 41 – 43, 134 – 135, 135v. a.s.; zeznania świadka P. K. – k. 93v. – 94v. a.s.; zeznania świadka J. Z. (2) – k. 94v. – 95 a.s.; zeznania świadka A. M. – k. 95v. a.s.; zeznania świadka S. M. – k. 127 – 127v. a.s.)

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów. Ich autentyczność w toku procesu nie była kwestionowana przez strony. Ich forma oraz treść nie wzbudziła ponadto wątpliwości co do ich autentyczności

z urzędu, wobec czego zostały one uznane za wiarygodne w całości i jako takie stanowiły pełnowartościowe źródło informacji o okolicznościach faktycznych w sprawie. Nadto Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania ubezpieczonej i reprezentującą zainteresowanego - płatnika składek, prezesa zarządu M. B. oraz powołanych świadków P. K., J. Z. (2), A. M. oraz S. M., którym dał wiarę w zakresie poczynionych ustaleń. Ich zeznania są logiczne, wzajemnie się uzupełniają w zakresie okoliczności przyjętych jako podstawa ustaleń w sprawie oraz korelują z treścią dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy i aktach organu rentowego. Nadto organ rentowy nie podniósł żadnych okoliczności, które poddawałby w wątpliwość zeznania świadków oraz ubezpieczonej oraz przesłuchanej w charakterze strony M. B.. Również Sąd nie stwierdził podstaw do kwestionowania ich wiarygodności w zakresie dokonanych ustaleń.

Zeznania świadka T. B. (k. 95 a.s.) nie miały znaczenia dla ustaleń z uwagi na brak wiedzy świadka na temat okoliczności objętych sporem, tj. co do zakresu obowiązków ubezpieczonej po dniu 1 sierpnia 2013 roku na stanowisku dyrektora ds. handlowych i marketingu. Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia za podstawę ustaleń w sprawie zeznań świadka M. C. (k. 125v. – 127 a.s.), prokurenta płatnika składek. Z ich treści wynika, że co do okoliczności zakresu obowiązków skarżącej na stanowisku dyrektorskim informacje jakie posiada zostały jej przekazane przez prezesa zarządu spółki M. B.. Natomiast co do okoliczności wykonywania czynności związanych z negocjowaniem ceny za sprzęt specjalistyczny przed zatrudnieniem ubezpieczonej na stanowisku dyrektorskim to jej zeznania pozostawały w sprzeczności z uznanymi za wiarygodne zeznaniami M. B..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie P. G. nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w rozstrzyganym przypadku dotyczył ustalonego z dniem 1 sierpnia 2013 roku wynagrodzenia ubezpieczonej przysługującego jej z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o.(...) na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu w wysokości 12 820 złotych brutto, z mocy art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm.) – zwaną w dalszej części ustawą systemową, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Poza sporem w rozpoznawanej sprawie pozostawała natomiast okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną ustalonych przez Sąd czynności na zajmowanym stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu. Jak wskazano wyżej sporna pozostawała ocena wysokości ustalonego w umowie o pracę z dnia 1 sierpnia 2013 roku wynagrodzenia, mogącego stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Poza wszelkimi wątpliwościami pozostaje, iż zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07, z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05). Sąd Okręgowy w pełni podziela wskazany pogląd Sądu Najwyższego, prezentowany zwłaszcza w uzasadnieniu powołanej uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 roku, zgodnie z którym omawiane zagadnienie jest częścią znacznie szerszego problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Jego rozstrzygnięcie wymaga przesądzenia co najmniej dwu kwestii. Po pierwsze, czy dopuszczalne jest - co do zasady - ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 k.c., i po wtóre, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współzycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Poza sporem pozostaje, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Jednocześnie nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego

wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy 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. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 k.c. (wyroki z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01, z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98, z dnia 14 marca 2001 roku, II UKN 258/00). W ocenie Sądu Okręgowego dowodzi to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, z dnia 19 lutego 1970 roku, II PR 604/69, z dnia 15 października 1975 roku, I PR 109/75 oraz orzeczenie z dnia 9 lutego 1962 roku, 1 CR 139/61).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy 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 systemowej. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych - art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 roku poz. 361 ze zm.).

Dosłowne odczytanie powołanych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach 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. Należy bowiem pamiętać, że 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. Jest tak również dlatego, iż choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 20 maja 2014 roku, III AUa 1860/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 stycznia 2014 roku, III AUa 547/13).

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 roku, Nr 161, poz. 1106 ze zm.) powinien być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. II PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku, sygn. III AUa 398/12).

Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku, sygn. II PK 50/10), który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 roku, sygn. III AUa 294/13).

W rozpoznawanej sprawie nie ziściła się w żadnej mierze okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 12 820 złotych brutto do świadczonej przez ubezpieczoną pracy w ramach faktycznie realizowanego zakresu obowiązków. O takiej ocenie w zasadniczy sposób przesądza wynik porównania zakresu obowiązków ubezpieczonej wykonywanych przez nią w ramach zawieranych między skarżącą a płatnikiem składek umów o dzieło, których przedmiotem było sporządzanie dokumentacji pokontrolnej przed dniem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektorskim a zakresem faktycznie wykonywanych obowiązków na tym stanowisku. Z poczynionych ustaleń wynika, że po dniu 1 sierpnia 2013 roku od 70 % do 80 % czasu pracy ubezpieczonej na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu zajmowały czynności uprzednio wykonywane przez nią w ramach zawartych umów o dzieło, które dodatkowo zostały zwiększone o możliwość nadawania kodów taryfy celnej, utrzymywania kontaktu telefonicznego z klientami w sprawie ustalenia terminu kontroli i podania jej wyników oraz przygotowania raportów z kontroli do ich wysłania, tj. kopertowania ich a następnie wysłania. W żadnej mierze wskazanych czynności nie można uznać za pozostające w związku z nowo utworzonym na potrzeby zatrudnienia skarżącej stanowiskiem dyrektora ds. handlu i marketingu, które mogłyby wyczerpywać zakres obowiązków na tym stanowisku, a tym samym uzasadniać ustalenie wynagrodzenia na poziomie określonym w zawartej umowie. Miały natomiast związek z przedmiotem działalności usługowej płatnika składek. Do nowych w stosunku do opisanych czynności obowiązków skarżącej faktycznie przez nią wykonywanych należały działania mające na celu zakup przez płatnika składek materiałów biurowych, polegające na pisaniu zapytania do podmiotów świadczących usługi w tym zakresie, wykonywanie czynności związanych z odbieraniem telefonów, sprzątaniami biura, wysyłaniem do księgowości dokumentów otrzymanych od prezes zarządu płatnika składek oraz udział w procesie negocjacji cenowych prowadzonych w związku z zamiarem zakupu specjalistycznego sprzętu do laboratorium spółki. Co do ostatniej z

wymienionych czynności istotnego znaczenia dla oceny ekwiwalentności ustalonego dla ubezpieczonej wynagrodzenia nabiera struktura procesu negocjacyjnego w którym rola skarżącej ujawniała się na końcowym jego etapie. W prowadzonych przez nią rozmowach mających na celu zmniejszenie ceny zakupu specjalistycznego sprzętu bazowała na już wypracowanej ofercie w ramach której wskazana cena była już ustalona. Tymczasem osoby zajmujące się przygotowaniem wstępnej oferty na zakupu sprzętu w ramach której prowadzą rozmowy z przedstawicielami podmiotu sprzedającego i ustalają cenę, co wymaga specjalistycznej wiedzy z uwagi na rodzaj kupowanego sprzętu i jego cenę zarabiają od 3000 do 3800 złotych brutto.

Tym samym jako zasadny należało uznać wniosek o tym, że zakres czynności ubezpieczonej na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu nie uległ takiemu rozszerzeniu o czynności o charakterze dyrektorskim w porównaniu z uprzednio wykonywanymi w ramach umów o dzieło aby uzasadniał ustalenie wysokości wynagrodzenia skarżącej na poziomie wynagrodzenia osiąganego przez osoby zatrudnione na stanowiskach dyrektorskich w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną. Bez znaczenia pozostaje podnoszona przez stronę skarżącą okoliczność, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej była wypadkową zatrudnienia jej na stanowisku kierowniczym, skoro jak ustalono, faktyczny zakres realizowanych przez ubezpieczoną obowiązków w zasadniczym zakresie nie odpowiadał czynnościami mogącym być uznanymi *stricto* za wykonywane przez osoby zatrudnione na takich stanowiskach.

Istotna w ocenie Sądu jest również okoliczność zestawienia obok siebie zakresu obowiązków prezesa zarządu płatnika składek i jego wynagrodzenia z tymi okolicznościami leżącymi po stronie skarżącej. Wynika z niego, że osoba ponosząca pełną odpowiedzialność za funkcjonowanie płatnika składek jest z tego tytułu wynagradzana o przeszło 5000 złotych mniej niż skarżąca. Podnoszone przez M. B. okoliczności na usprawiedliwienie tej dysproporcji w postaci osiągania przez nią dochodów z innych tytułów oraz braku zainteresowania wyższym wynagrodzeniem przy wyłącznym zainteresowaniu znalezieniem osoby mogącej ją zastąpić, zdaniem Sądu pozostają bez znaczenia dla dokonania oceny postanowień umowy z dnia 1 sierpnia 2013 roku w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia jako sprzecznych z zasadami współżycia społecznego. Prywatne zapatrywania prezesa zarządu i okoliczność osiągania przez niego dochodów z innego tytułu w żadnej mierze nie wchodzi do katalogu determinatów określających wysokość wynagrodzenia pracownika jako godziwego. Taką okolicznością z pewnością również nie jest finansowa możliwość wypłaty umówionego wynagrodzenia przez płatnika składek jeżeli jego wysokość nie odpowiada wskazaniom ustalenia wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W ocenie Sądu jako mało przekonujący jawi się argument zatrudnienia skarżącej na stanowisku dyrektorskim zgodnie z którym to ubezpieczona miała zapewnić skoordynowanie i uprządkowanie kwestii związanych z relacjami z dostawcami materiałów biurowych mając na uwadze okoliczność funkcjonowania spółki od 5 lat.

Nie sposób żadnej mierze podzielić stanowiska ubezpieczonej o tym, że wysokość wynagrodzenia określonego w umowie z dnia 1 sierpnia 2013 roku może być usprawiedliwiona jej rezygnacją z wyjazdu na studia dzienne na innego miasta, tj. K., co było podyktowane wiedzą o tym, że nie ma osoby która mogłaby przejąć jej obowiązki, w części lub w całości. To założenie o niejako rekompensującej funkcji wynagrodzenia za pracę z uwagi na podniesione przez ubezpieczoną okoliczności nie daje się pogodzić z rozumieniem godziwości wynagrodzenia, odpowiadającym kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Jednoznacznie brak w tym katalogu okoliczności na jaką powołuje się skarżąca.

Wysokości wynagrodzenia skarżącej nie usprawiedliwiają również jej kwalifikacje czy doświadczenie. P. G. w dniu 1 sierpnia 2013 roku legitymowała się wykształcenie średnim ogólnokształcącym. W 2010 roku zdała egzamin maturalny. W części ustnej z egzaminu z przedmiotów obowiązkowych, tj. języka polskiego oraz z języka angielskiego na poziomie podstawowym uzyskała 65 % pkt. W części pisemnej uzyskała z języka polskiego na poziomie podstawowym 69 % pkt., z języka angielskiego na poziomie podstawowym 52 % pkt. oraz matematyki na poziomie podstawowym 56 % pkt. Z przedmiotów dodatkowych, tj. historii na poziomie podstawowym uzyskała 38 % pkt. a

z wiedzy o społeczeństwie na poziomie rozszerzonym 44 % pkt. W okresie od 2010 roku do 2013 roku studiowała (...) na Uniwersytecie M. S. i uzyskała licencjata. Z dniem 1 października 2013 roku rozpoczęła studia magisterskie na Wydziale (...) (...) M. S. na kierunku administracja w trybie zaocznym.

W tym miejscu Sąd pragnie podkreślić, że nie ma nic negatywnego w tym aby przygotowywać własne dziecko do przejęcia zarządzania rodzinną spółką. Nie oznacza to jednak dopuszczalności określenia wysokości wynagrodzenia takiej osoby w sposób sprzeczny z zasadą jej ekwiwalentności w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy.

Z powyższych względów należało uznać zaskarżoną decyzję za prawidłową.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił odwołanie i na mocy wyżej wskazanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.