

Sygn. akt III AUa 1185/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016 r.

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

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak

Sędziowie: SSA Mirosław Godlewski

SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Joanna Sztuka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016 r. w Ł.

sprawy **J. K. (1) przy udziale zainteresowanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.**

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji J. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 14 kwietnia 2015 r. sygn. akt VIII U 2073/14

- 1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i ustala, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. y K. jako pracownika (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. za grudzień 2012 roku stanowi kwota 14.527,00 (czternaście tysięcy pięćset dwadzieścia siedem) złotych**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz J. K. (1) kwotę 2.430,00 (dwa tysiące czterysta trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

Sygn. akt III AUa 1185/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 kwietnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania pracy przez J. K. (1) w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w grudniu 2012 r. stanowi kwota 3.700 zł, ponieważ ustalenie premii na rzecz ubezpieczonej w grudniu 2012 r. w kwocie 10.827 złotych służyło jedynie zawyżeniu świadczeń uzyskiwanych z ubezpieczenia społecznego, których pobierania spodziewała się J. K. (1) i jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego stanowiło nieważną czynność prawną.

W odwołaniu od tej decyzji z dnia 16 maja 2014 r. J. K. (1) domagała się zmiany decyzji i ustalenia, iż w grudniu 2012 r. podlegała jako pracownik ubezpieczeniu społecznemu z podstawą wymiaru składek w wysokości 14.527 złotych. Organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania wywodząc jak w decyzji.

Wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015 r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie J. K. (1) i zasądził od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że J. K. (1) jest magistrem inżynierem biotechnologii molekularnej i biochemii technicznej, ma 37 lat. W 2007 r. ukończyła podyplomowe studia w zakresie logistyki. Od października 2002 r. do kwietnia 2003 r. pracowała w Urzędzie Gminy L. jako młodszy referent/asystentka bibliotekarza. Od października 2003 r. do stycznia 2004 roku świadczyła pracę jako referent w PPHU (...) w L.. Z kolei w okresie od stycznia do czerwca 2004 r. była zatrudniona jako specjalista ds. statystyki w (...) s.c. E. K., A. K. w T., a od czerwca 2004 r. do sierpnia 2005 r. pracowała w charakterze przedstawiciela handlowego w (...) T. (...). K. w T.. Od września 2005 r. do stycznia 2013 r. odwołująca się była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. w Ł. jako specjalista do spraw kluczowych klientów.

W dniu 2 listopada 2012 r. J. K. (1) zawarła z firmą (...) Spółką z o.o. w Ł. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 2 listopada 2013 r. na stanowisku specjalisty do spraw kluczowych klientów w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 375 zł brutto. W umowie o pracę strony ustaliły, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy przysługiwać może premia uznaniowa, przy czym nie określono ani jej wysokości, ani zasad przyznawania. W dniu 30 listopada 2012 r. strony umowy zawarły aneks, mocą którego zmieniono ustalony wymiar czasu pracy na pełny etat i wynagrodzenie na kwotę 3.700 zł brutto.

J. K. (1) przy zawieraniu umowy przedłożyła zaświadczenie lekarskie, stwierdzające jej zdolność do pracy na stanowisku specjalisty do spraw kluczowych klientów. Niezwłocznie po rozpoczęciu pracy przeszła także szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Płatnik składek - (...) Sp. z o.o. w Ł. - dokonał zgłoszenia J. K. (1) do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 2 listopada 2012 r. i od tego czasu opłacał z tego tytułu należne składki. W okresie od listopada 2012 r. do połowy stycznia 2013 r. ubezpieczona reprezentowała swego pracodawcę w kontaktach handlowych z innymi firmami, w tym (...) Sp. z o.o. w W., (...) S.A. w A., (...) Sp. z o.o. w A., PPHU (...). Jej współpraca z kontrahentami płatnika składek układała się bardzo dobrze.

Na podstawie dokumentacji płatnika Sąd ustalił, że (...) Sp. z o.o. w Ł. w ostatnim kwartale 2012 r. osiągnęła w poszczególnych miesiącach następujący zysk: - w październiku: 545.797,98 zł, w listopadzie: 522.489,75 zł, w grudniu: 79.933,20 zł. W grudniu 2012 r. w (...) przyznano premie czterem pracownikom, spośród których J. K. (1) uzyskała świadczenie w najwyższej wysokości - 10.827 zł. Wysoką premię przyznano także A. W.: 10.500 zł, a pozostali dwaj pracownicy otrzymali świadczenia w kwotach 680 i 555 zł. A. W. była w tym czasie wiceprezesem zarządu i dyrektorem handlowym, uzyskując z tego tytułu wynagrodzenie miesięczne w wysokości 12.400 zł brutto. Od tego czasu do października 2014 r. żaden z pracowników (...) nie otrzymał premii w kwocie porównywalnej do tej, którą przyznano J. K. (1) w grudniu 2012 r., były wypłacane premie w wysokości od 200 do 2.495 zł.

Od 16 stycznia do lipca 2013 r. J. K. (1) nie świadczyła pracy, przebywała na zwolnieniu z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży. Po porodzie wróciła do pracy u płatnika. Obecnie J. K. (1) pracuje w (...) Spółce z o.o. w Ł. na stanowisku specjalisty do spraw logistyki. W 2014 r. jej średnie wynagrodzenie wyniosło 4.423,05 zł brutto.

Ustalając stan faktyczny Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom świadka L. K., Prezesa Zarządu Spółki (...) w Ł. w zakresie, w jakim wskazywał on na istnienie obiektywnych podstaw przyznania premii ubezpieczonej. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, że z załączonej obszernej dokumentacji rachunkowej i handlowej płatnika nie wynika, aby J. K. (1) nawiązała kontakt z firmami, które były głównymi odbiorcami towarów od (...). Treść korespondencji prowadzonej między J. K. (1) a przedstawicielami innych firm nie świadczyła o początkach współpracy, lecz wskazywała na jej kontynuację, przedmiotem rozmów nie były bowiem kwestie wstępne, lecz związane z realizacją bieżących i przyszłych zamówień, a także zaległościami w płatnościach. W dokumentacji załączonej przez płatnika znajdowały się także pisemne oświadczenia kontrahentów spółki, z których wynikało jedynie, że w okresie od listopada 2012 r. do połowy stycznia 2013 r. współpracowali oni z J. K. (1) w zakresie realizacji zamówień, wynikających z umów z jej pracodawcą. W świetle tych dokumentów zeznania L. K. jawią się jako nieprzekonujące. Na negatywną ocenę ich wiarygodności wpłynął także fakt, że świadek podkreślał doniosłą rolę, jaką w pierwszych miesiącach pracy w spółce odegrała J. K.

(1). W ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia te nie zasługują na aprobatę z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego, zgodnie z którymi należy uznać, że dwumiesięczna praca w spółce zajmującej się poważną działalnością handlową jest okresem zbyt krótkim, by formułować tak jednoznaczne oceny pod adresem jakości pracy pracownika oraz jej przełożenia na wyniki finansowe spółki. Dodatkowo Sąd Okręgowy podniósł, że zatrudnienie J. K. (1) nie przyniosło poprawy kondycji finansowej (...). Z dokumentacji przedstawionej przez płatnika składek wynika, że w październiku 2012 r., a zatem przed zatrudnieniem ubezpieczonej, spółka wypracowała zysk w wysokości 545.797,98 zł. W kolejnym miesiącu, będącym pierwszym miesiącem pracy J. K. (1) w (...), zysk był mniejszy i wyniósł 522.489,75 zł. Z kolei w grudniu, czyli w miesiącu, w którym L. K. podjął decyzję o przyznaniu J. K. (1) premii w wysokości 10.827 zł, zysk wyniósł 79.933,20 złotych. Dane te jednoznacznie wskazują, że decyzja o przyznaniu premii ubezpieczonej nie była podyktowana okolicznościami obiektywnymi, na istnienie których wskazywał w swych zeznaniach L. K..

W stanie faktycznym ustalonym wskutek tak dokonanej oceny dowodów Sąd Okręgowy uznał odwołanie za nieuzasadnione. Sąd zaakcentował, że osią sporu między ubezpieczoną a organem rentowym jest wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, mająca bezpośrednie przełożenie na wysokość świadczeń uzyskiwanych przez ubezpieczoną z ubezpieczenia chorobowego. Odnosząc się do zasady swobodnego kształtowania postanowień umownych Sąd podkreślił, że owa wolność kontraktowa realizuje się wyłącznie w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, co wynika wprost z dyspozycji art. 353¹ k.c., który na podstawie art. 300 k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie do oceny umów o pracę. Przepis ten wymaga, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. 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 - są dotknięte sankcją nieważności bezwzględnie. Sąd pierwszej instancji zważył także, że jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., regulującego treść umowy o pracę, umówienie się co do wyższego wynagrodzenia dla pracownika jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają jedynie co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to jednak 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, który w prawie ubezpieczeń społecznych ma szczególnie doniosłe znaczenie.

Odnosząc się do meritum sprawy Sąd uznał, że stosunek zobowiązaniowy mający swe źródło w umowie o pracę, w części uzasadniającej przyznanie J. K. (1) premii w kwocie 10.827 zł, jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. i tym samym nieważny. Nieważność tę należy upatrywać w instrumentalnym wykorzystaniu instytucji nagrody pracowniczej (premii uznaniowej) w celu osiągnięcia wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego antycypowanych w momencie przyznawania świadczenia. Na powyższą konstatację wpływa fakt, że wysokość premii przyznanej skarżącej była nieadekwatnie wysoka w stosunku świadczeń przyznanych pozostałym pracownikom. Sąd podkreślił, że żaden inny pracownik nie uzyskał w grudniu 2012 r. tak wysokiej premii jak J. K. (1), która świadczyła wówczas pracę przez niecałe dwa miesiące, a porównywalną premię otrzymała jedynie A. W., jednakże w tym przypadku wysokość świadczenia uzasadniona była czterokrotnie wyższym wynagrodzeniem od uzyskiwanego przez skarżącą oraz wyższym stanowiskiem pracy - A. W. była w tym czasie dyrektorem handlowym, sprawującym także funkcję wiceprezesa zarządu. Znamienne jest również, że pracownicy, którzy wykonywali pracę na stanowiskach zbliżonych do stanowiska J. K. (1), uzyskali w grudniu 2012 r. premię rzędu kilkuset złotych. Ponadto nie bez znaczenia jest bliskość czasowa między skorzystaniem przez odwołującą się ze świadczeń ubezpieczeniowych w okresie ciąży, a przyznaniem premii w znaczący sposób kształtującej wysokość tych świadczeń. J. K. (1) pracowała bowiem w (...) Sp. z o.o. w Ł. od 2 listopada 2012 r., a na zwolnieniu lekarskim w czasie ciąży przebywała od 16 stycznia 2013 r. Wysokość świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego w czasie ciąży ustalana była zatem w oparciu o podstawę wymiaru składek za stosunkowo krótki okres. Przyznanie w grudniu 2012 r. premii w wysokości, odpowiadającej prawie trzykrotnemu wynagrodzeniu, doprowadziło do nieuzasadnionego zawyżenia podstawy wymiaru składek. W ocenie Sądu, wysokość przyznanego świadczenia nie była wyłącznie wyrazem uznania pracodawcy wobec osobistego wkładu J. K. (1) w rozwój jego firmy, lecz z założenia służyć miała przede wszystkim maksymalizacji wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanych z ciążą ubezpieczonej. Strony umowy

dążyły do tego, by po opłaceniu przez niedługi okres składek przez płatnika umożliwić ubezpieczonej skorzystanie z wysokich, wielomiesięcznych świadczeń. Cel ten należy uznać za sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, w szczególności z zasadami uczciwości i solidarności ogółu ubezpieczonych.

W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że wobec częściowej nieważności 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 wymiar samodzielnie, wskazując dodatkowo, że ustalenie go na kwotę 3.700 zł, a zatem na poziomie wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę, nie odbiega w istotny sposób od wzorca godziwego wynagrodzenia pracownika o kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym wnioskodawczyni, przy uwzględnieniu świadczeń uzyskiwanych przez pozostałych pracowników zatrudnionych w (...) Spółkę z o.o. w Ł.. Do oddalenia odwołania doszło na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i § 2 ust. 1 i 2 w związku w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Powyższe orzeczenie zaskarżyła apelacją J. K. (1), zastąpiona profesjonalnie, zarzucając:

1) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. wskutek sprzeczności ustaleń Sądu z treścią przeprowadzonych w sprawie dowodów, a to przez:

a) całkowite pominięcie dowodu z treści wiadomości e-mail z dnia 21 listopada 2012 r., wysłanej przez ubezpieczoną do K. S., kupca z (...) Spółki z o.o., a którą J. K. (1) dokonała ustalenia warunków współpracy pomiędzy (...) Spółką z o.o. w Ł. a tym podmiotem na cały rok 2013,

b) całkowite pominięcie złożonych do akt sprawy zestawień wysokości obrotów (...) Spółki z o.o. z klientami, którymi zajmowała się ubezpieczona oraz udziału tychże obrotów w ogólnym obrocie spółki, które to okoliczności - w świetle zeznań przesłuchanego w charakterze strony Prezesa Zarządu L. K. - miały decydujące znaczenie przy ustalaniu wysokości premii dla J. K. (1).

Skarżąca zarzuciła także obrazę prawa materialnego, tj. art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w przyjęciu sankcji nieważności, mimo braku podstaw w materiale dowodowym do przypisania stronom stosunku pracy woli naruszenia zasad współzycia społecznego przy ukształtowaniu wysokości premii za grudzień 2012 r., a konkretnie świadomości po ich stronie, że J. K. (1) jest w ciąży.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła zmianę zaskarżonego wyroku przez:

- zmianę zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 kwietnia 2014 r. przez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania pracy przez Panią J. K. (1) jako pracownika (...) Spółki z o.o. w Ł. w miesiącu grudniu 2012 r. stanowi kwota 14.527,00 zł,

- odpowiednią zmianę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w pierwszej instancji,

- zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji ubezpieczona podniosła argumenty, które uzasadniały przyznanie jej nagrody w zakwestionowanej przez organ rentowy wysokości. Szczególne znaczenie ma wiadomość e-mail od ubezpieczonej do K. S. z dnia 21 listopada 2012 r., przedstawiająca tabelę ustalonych parametrów współpracy handlowej z (...) Polska na cały 2013 r. Zaznaczyła, że budżet premii płatnika składek z miesiąca grudnia 2012 r., choć faktycznie był wówczas najwyższy, to jednak swoją wysokością drastycznie nie odbiega od puli na premie wypłacane w późniejszym okresie działalności (...) Sp. z o.o. Zwróciła uwagę i na to, że Sąd pierwszej instancji pominął okoliczność, iż od momentu

podjęcia zatrudnienia w (...) ubezpieczona przejęła od A. W. obsługę klientów, w tym właśnie (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o., PPHU (...), a od momentu zatrudnienia ubezpieczonej obrót z (...) uległ zwiększeniu. Za nietrafny skarżąca uznała argument Sądu pierwszej instancji o niezasadności premii przez porównanie tej kwoty z wysokością premii przyznanej w tym samym miesiącu A. W., zatrudnionej na stanowisku dyrektora handlowego. Choć formalnie A. W. pełniła funkcję dyrektora handlowego, to od września do listopada 2012 r. pracowała faktycznie dokładnie w takim samym charakterze co ubezpieczona, a zatem jako handlowiec, wskazując, że we wrześniu i w październiku (...) Spółka z o.o. nie zatrudniała jeszcze żadnego handlowca, którego pracą A. W. mogłaby nadzorować i to na jej barkach spoczywało pozyskiwanie zamówień od kontrahentów Spółki (...). Kiedy w listopadzie 2012 r. pracę rozpoczęli J. K. (1) i R. P., dopiero wówczas zaangażowanie dyrektora handlowego w bezpośrednią obsługę klientów uległo znacznemu zmniejszeniu, co obrazują zestawienia klientów przypisanych do pracowników działu handlowego oraz ułamka obrotu przez nich realizowanego. Zatem sama tytułatura stanowiska zajmowanego przez A. W., wskazująca na kierowniczy charakter sprawowanej przez nią funkcji, nie dowodzi odmiennego zakresu wykonywanej przez nią pracy, skoro do listopada 2012 r. nie było nikogo zatrudnionego na stanowisku podobnym ubezpieczonej.

Odnosząc się do podstawy prawnej zakwalifikowania umowy jako nieważnej skarżąca podniosła, że jej zdaniem nie sposób dokonać ustalenia o działaniu stron stosunku pracy w zamiarze nadużycia zasad współżycia społecznego - art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - bez choćby śladu dowodu potwierdzającego, że wolą stron było umożliwienie J. K. (1) korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wyższej wysokości. Jak wynika z akt osobowych, płatnik składek o ciąży pracownicy dowiedział się w chwili otrzymania zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, datującej się od 16 stycznia 2013 r. Wypłata wynagrodzenia i premii nastąpiła jeszcze w grudniu 2012 r. i to przelewem na rachunek bankowy.

Nadto argumenty przedstawione przez przesłuchanego w charakterze strony L. K. potwierdzają nie tylko duże zaangażowanie w bieżącą obsługę klienta (wyrażające się w wypracowaniu przez J. K. (1) znacznego odsetka z ogólnego obrotu spółki), ale także jej wkład w rozwinięcie i utrwalenie na cały kolejny rok współpracy z tak dużym kontrahentem jak (...) Spółka z o.o., co uzasadniało przyznanie ubezpieczonej nagrody w zakwestionowanej przez organ rentowy wysokości.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej okazała się skuteczna.

Spór w sprawie niniejszej powstał wokół wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. K. (1), podlegającej 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 2015 r. poz. 121 ze zm., dalej: ustawa systemowa) obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym - emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, z tytułu zatrudnienia w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. W grudniu 2012 r. pracodawca przyznał i wypłacił ubezpieczonej premię w wysokości 10.827 zł, co organ rentowy zaskarżoną decyzją zakwestionował, wskazując na treść art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a Sąd Okręgowy stanowisko to podzielił.

Sąd drugiej instancji w pełni akceptuje zapatrywania wynikające z przywołanej przez Sąd pierwszej instancji uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, sygn. akt II UZP 2/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338), w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych - art. 353¹ 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

sprzecznym z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga jednak uwzględnienia wszystkich okoliczności danego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK 1997 nr 5-6, poz. 66). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po złożeniu przez płatnika składek imiennego raportu miesięcznego, zawierającego informacje wymienione w art. 41 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wskutek takiej kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., z mocy art. 83 ust. 1 ustawy systemowej, wydał początkowo, tj. w dniu 17 lipca 2013 r., decyzję stwierdzającą, że J. K. (1) nie podlega ubezpieczeniom jako pracownik (...), ale w toku postępowania odwoławczego zmienił tę decyzję i w dniu 12 marca 2014 r. stwierdził, że ubezpieczeniom z tego tytułu podlega. Natomiast w dniu 16 kwietnia 2014 r. ZUS zaskarżoną decyzją ustalił podstawę wymiaru składek J. K. (1) w miesiącu grudniu 2012 r. w wysokości 3.700 zł.

Z bezspornych okoliczności sprawy wynika, że w umowie o pracę z dnia 1 listopada 2012 r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i J. K. (1) ustaliły wynagrodzenie ubezpieczonej na kwotę 375 zł brutto plus premię, bez określenia charakteru i wysokości premii. Aneks do umowy o pracę z dnia 30 listopada 2012 r. zmieniono wymiar czasu pracy J. K. (1) (z 1/4 na cały etat) oraz wynagrodzenie zasadnicze (z 375 zł na 3.700 zł) zaznaczając, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Oznacza to, że bez zmian pozostało prawo do premii, co do której Sąd Okręgowy stwierdził, że ma charakter premii uznaniowej, czyli nagrody.

W utrwalonym dorobku orzeczniczym Sądu Najwyższego wypracowano kryteria rozróżnienia pracowniczej premii regulaminowej i uznaniowej (nagrody). Za decydujące uznaje się, czy odpowiednie akty, w tym umowa o pracę, przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, a więc podlegające weryfikacji, przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia, tzw. reduktory. W tym przypadku premia ma charakter roszczeniowy, a pracownik może jej dochodzić, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa. Odmienne, gdy nabycie prawa do świadczenia zależy od swobodnej decyzji (uznania) pracodawcy. Jest to decyzja kształtująca określone prawo podmiotowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., II PK 233/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 197 i powołane tam orzecznictwo). Również w piśmiennictwie nie ma wątpliwości, że premia regulaminowa przysługuje pracownikowi po spełnieniu warunków określonych w regulaminie, a w konsekwencji decyzja pracodawcy o przyznaniu premii jest jedynie potwierdzeniem nabycia prawa i ma charakter deklaratoryjny, zaś nagroda jest ze swej natury świadczeniem uznaniowym, przyznawanym przez pracodawcę w wysokości ustalonej praktycznie dowolnie, a więc źródło uprawnienia pracownika stanowi decyzja pracodawcy o przyznaniu świadczenia. Uprawnienie to powstaje z momentem, gdy decyzja (oświadczenie woli) pracodawcy dotrze do pracownika w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią (zob. Z. Niedbała „Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy. Komentarz”, Poznań 1995 r., s. 15-17). W judykaturze od dawna definiowano nagrodę jako dobrowolne świadczenie podmiotu zatrudniającego, niestanowiące części wynagrodzenia za pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 1973 r., III PRN 32/73, OSNCP 1974 nr 7-8, poz. 133).

(...) wypłacona J. K. (1) przez (...) Spółkę z o.o. w Ł. w grudniu 2012 r., podobnie jak pozostałym pracownikom, nie została przyznana na podstawie aktu (regulaminu) przewidującego pozytywne warunki nabycia premii oraz przesłanki negatywne, pozbawiające prawa do tego świadczenia lub redukujące jego wysokość. Jednoznacznie była to wypłata dokonana w ramach swobodnej decyzji pracodawcy wynikającej z oceny pracy podwładnych. Prawo do tego świadczenia powstało zatem dopiero po podjęciu konkretnej, konstytutywnej decyzji o przyznaniu świadczenia. Wysokość nagrody także nie wynikała z umowy o pracę lub innego aktu prawnego, lecz z oświadczenia woli pracodawcy, który w ten sposób realizował wobec pracownika swoje uprawnienia dyskrecjonalne.

Nagroda, jako pieniężne lub rzeczowe nieobowiązkowe świadczenie przyznawane pracownikowi przez pracodawcę - art. 105 k.p., zawiera element ocenny, nie jest uwarunkowana zobiektywizowanymi, dającymi się zweryfikować przesłankami, nie występuje przy tym świadczeniu konstrukcja roszczeniowa. Już w wyroku z dnia 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (Legalis nr 20131). Natomiast w postanowieniu z dnia 11 września 2012 r., II PK 89/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis

art. 105 k.p. nie wymaga praktycznej żadnej wykładni, gdyż wprost z jego treści wynika, że nagroda ma charakter uznaniowy, czyli przysługuje wówczas, gdy pracodawca przyznał ją pracownikowi (Legalis nr 612958). Z zasady nie ma także możliwości weryfikacji decyzji pracodawcy co do wysokości świadczenia, o której decyduje on w ramach swobodnego uznania, choć nie jest to swoboda absolutna. Uznanie w płaszczyźnie swobody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy, w tym zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji, gdyż na gruncie art. 18^{3a} k.p. nagroda jest wynagrodzeniem - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10 (LEX nr 1130823). W motywach tego wyroku Sąd Najwyższy zważył, że pracownik co do zasady nie ma roszczenia o nagrodę, z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza zachodzi wówczas, gdy pracodawca korzystając ze swego swobodnego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, druga sytuacja ma miejsce wtedy, gdy pracodawca już przyznał nagrodę i odmawia jej wypłaty.

Niewątpliwe jeśli pracodawca posiada środki na nagrody, to jest uprawniony do ich rozdysponowania stosownie do ogólnych kryteriów nagradzania z art. 105 k.p., a więc w następstwie oceny zaangażowania się w pracę, przydatności pracownika, efektów jego pracy, cech osobistych pracownika, porównania z zaangażowaniem innych osób itp. Taką właśnie decyzję o przyznaniu nagród dla pracowników w grudniu 2012 r. podjął Prezes Zarządu (...) Spółki z o. o. w Ł. L. K. i nie ma sporu co do tego, że spółka posiadała środki finansowe na zabezpieczenie tych nagród oraz że w grudniu 2012 r. zostały one pracownikom, w tym J. K. (1), faktycznie wypłacone. W wyroku z dnia z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 37/04, Sąd Najwyższy jasno wyłożył, że oświadczenie woli pracodawcy o przyznaniu nagrody nie podlega kontroli sądu pracy (OSNP 2005 nr 14, poz. 207). Zauważyć też trzeba, że nagroda pieniężna nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu działu trzeciego Kodeksu pracy, ujęta bowiem została w dziale czwartym. Taka systematyka sugeruje brak związku nagrody z konkretnymi efektami pracy, a w rezultacie wskazuje na jej pozawynagrodzeniowy charakter (zob. P. Prusinowski „Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 k.p. a wynagrodzenie za pracę” Monitor Prawa Pracy 2015 Nr 5). W uzasadnieniu wyroku z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro nagroda nie jest wynagrodzeniem, to nie stosuje się do niej przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę - art. 84 i nast. k.p. (Legalis nr 864630). Nagroda nie stanowi również podstawy do obliczenia wynagrodzenia urlopowego, jak i obliczenia wielu odszkodowań, odpraw, dodatków, wynagrodzenia postojowego itp. należności, do obliczenia których podstawę stanowi ekwiwalent za urlop lub wynagrodzenie urlopowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNP 2002 nr 2, poz. 77). Wszystkie te zapatrywania Sąd Apelacyjny podziela.

Niezależnie jednak od natury prawnej nagrody, która nie ma charakteru roszczeniowego do czasu podjęcia decyzji kreującej to prawo podmiotowe i nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu działu trzeciego Kodeksu pracy, stanowi ona płacowy element przychodu ze stosunku pracy dla celów ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, a także chorobowe, co przekłada się również na ustalenie podstawy wymiaru i wysokości zasiłku chorobowego, chyba że pracownik uzyskałby takie świadczenie w okresach nieświadczenia pracy z powodu choroby - § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2015r. poz. 2236), art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.). Prowadzi to do wniosku, że choć nie ma przewidzianych z góry, skonkretyzowanych i zobiektywizowanych (podlegających weryfikacji) przesłanek nabycia prawa do nagrody, to - skoro wysokość tego przychodu kształtuje wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne - nie można odmówić organowi rentowemu prawa do oceny wysokości tego przychodu pracownika pod kątem nadużycia prawa do świadczeń. Z mocy art. 86 ust. 2 ustawy o systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek, co daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej postanowień, a w konsekwencji prawo do zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę, które pozostają w kolizji z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191). W odniesieniu do wysokości nagrody kontrola

taka nie może być jednak dokonywana przez pryzmat godziwości wynagrodzenia, jak w przypadku wynagrodzenia za pracę umówionego przez strony, bez uwzględnienia szczególnego charakteru nagrody pieniężnej, jako świadczenia kreowanego oświadczeniem woli pracodawcy (akt jednostronny), opartym na swobodnym uznaniu, które co do zasady nie podlega kontroli sądu pracy. Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że tylko w przypadku gdy bez wątplenia wykazane zostanie, że doszło do wypłaty rażąco wysokiej nagrody w szczególnie wyjątkowych okolicznościach sprawy możliwe jest kwestionowanie jej wysokości na podstawie art. 58 § 2 k.c. Okoliczności przedmiotowej sprawy nie dają podstaw do takiej ingerencji w decyzję pracodawcy.

Podkreślić przede wszystkim trzeba, że organ rentowy zakwestionował sam fakt przyznania J. K. (1) nagrody pieniężnej, gdyż pomniejszył podstawę wymiaru składek o całą wysokość nagrody. Innymi słowy przyjął, odmiennie niż pracodawca, że ubezpieczona w ogóle nie zasłużyła na nagrodę. Jest to ocena zupełnie nieracjonalna w kontekście faktu, że spółka posiadała odpowiednie fundusze i w grudniu 2012 r. przyznała w różnych kwotach nagrody czterem handlowcom, mając na uwadze kryteria z art. 105 k.p. Słusznie apelująca podniosła, że Sąd Okręgowy akceptując to stanowisko naruszył prawo materialne - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zauważyć należy, że strony w umowie o pracę w ogóle nie ustaliły wysokości „premi” (przeciwnie, niż w stanie faktycznym sprawy, w której Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, stwierdził, że przez wypłacenie premii uznaniowej, której wysokość przekroczyła niemal czterokrotnie wysokość wynagrodzenia doszło do ustalenia rażąco wysokiej podstawy - Legalis nr 512923). Określenie wysokości nagrody i jej przyznanie J. K. (1) w grudniu 2012 r. było jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy opartym na swobodnym uznaniu. Nie ma jakichkolwiek dowodowych podstaw do twierdzenia, że strony stosunku pracy działały wspólnie w zamiarze nadużycia prawa, tj. w celu skorzystania przez ubezpieczoną z zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego kosztem innych uczestników systemu. Nagrodę w zbliżonej wysokości w grudniu 2012 r. pracodawca przyznał także A. W., która realizowała podobne do skarżącej obowiązki. J. K. (1) od 16 stycznia 2013 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą, a od 26 lipca 2013 r. na urlopie macierzyńskim. Cięża ta rozpoczęła się w miesiącu listopadzie 2012 r., z karty ciąży wynika, że ostatnia miesiączka wystąpiła w dniu 26 października 2012 r. (k. 76-80 akt sprawy VIII U 3685/13). Nie zaprezentowano w sprawie żadnych miarodajnych dowodów na to, że pracodawca przyznając nagrody dla pracowników w grudniu 2012 r. mógł już wiedzieć i wiedział o ciąży ubezpieczonej oraz że z tego właśnie powodu przyznał jej „zawyżoną” nagrodę, aby mogła „niegodziwie” skorzystać z wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Bez wątplenia J. K. (1) była doświadczonym handlowcem, wcześniej przez ponad 7 lat pracowała w (...) Spółce z o.o. w Ł. jako specjalista do spraw kluczowych klientów, podejmując pracę w (...) w zasadzie kontynuowała swoją działalność dotyczącą współpracy z tymi samymi podmiotami, z którymi pracowała przez wiele lat w kończącej swą działalność firmie (...), np. z (...) Spółką z o.o. w W.. Była więc pracownikiem z wysokimi kwalifikacjami i tzw. doświadczeniem branżowym. Sąd Okręgowy w ocenie dowodów słusznie zauważył, że treść korespondencji prowadzonej między J. K. (1) a przedstawicielami innych firm nie świadczyła o początkach współpracy, lecz o jej kontynuacji, gdyż przedmiotem rozmów nie były kwestie wstępne, ale związane z realizacją bieżących i przyszłych zamówień, a także zaległościami w płatnościach. Kontrahenci płatnika złożyli pisemne oświadczenia o dobrze układającej się współpracy z J. K. (1). W obliczu tych faktów Sąd Okręgowy podjął się zadania „obiektywizacji” kryteriów i oceny zasadności oświadczenia woli o przyznaniu nagrody w kontekście realizacji obowiązków zawodowych przez ubezpieczoną i przełożenia tego na konkretne dochody firmy, choć decyzja oparta na uznaniu w istocie uchyla się spod takiej oceny. Rację ma przy tym strona apelująca, że dokonując owej analizy Sąd pierwszej instancji nie docenił znaczenia takich dowodów jak e-mail z dnia 21 listopada 2012 r. wysłany do przedstawicielki Spółki (...), z którą odwołująca się ustaliła warunki współpracy pomiędzy firmami na cały 2013 r., jak też zestawienie obrotów (...) z tymi klientami, którymi zajmowała się J. K. (1). Dowody te potwierdzają efektywną pracę ubezpieczonej u płatnika.

Sumując, przy ocenie oświadczenia woli pracodawcy jako czynności sprzecznej z zasadami współżycia społecznego Sąd Okręgowy zupełnie pominął charakter prawny nagrody w aspekcie art. 105 k.p. Świadczenie to, nie będące składnikiem wynagrodzenia za pracę, ze swej natury nie jest uwarunkowane zobiektywizowanymi, dającymi się zweryfikować miernikami kształtowania wysokości płacy z art. 78 § 1 k.p. Nie jest to świadczenie odzwierciedlające pracę i ekwiwalentne względem pracy (art. 80 k.p. a contrario), tym samym pracodawca nie musi uzależniać wysokości nagrody od konkretnych wyników ekonomicznych, jakie przynosi wykonywanie obowiązków przez pracownika.

Ponieważ nagroda wypłacona J. K. (2) w grudniu 2012 r. mieściła się w autonomii działań pracodawcy, nie została ubezpieczonej przyznana w rażąco wysokiej kwocie i z naruszeniem zasady równości, to brak jest podstaw do uznania tej decyzji za nieważną.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny rozstrzygnął reformatoryjnie - art. 368 § 1 k.p.c. - ustalając, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. K. (1) jako pracownika (...) za grudzień 2012 r. stanowi kwota 14.527 zł. O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł z uwzględnieniem stawki wynagrodzenia pełnomocnika wynikającej z zastosowania § 13 ust. 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) w kwocie 1.800 zł, stosownie do wartości przedmiotu zaskarżenia określonej przez pełnomocnika ubezpieczonej (k. 107), natomiast o kosztach procesu za pierwszą instancję Sąd Apelacyjny orzekł według stawki określonej w § 6 pkt 2 tego rozporządzenia.

Przewodnicząca: Sędziowie: