

Sygn. akt III AUa 1042/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	SSA Beata Górską SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2016 r. w Szczecinie

sprawy M. Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale A. B.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 października 2015 r. sygn. akt VII U 144/15

1. oddała apelację,

2. zasądza od ubezpieczonej M. Ż. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Beata Górską SSA Jolanta Hawryszko SSO del. Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 1042/15

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. decyzją nr (...) z dnia 24 listopada 2014 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. Ż. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. B. wynosi w maju 2014 r. - 1.029,68 zł (ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz 888,50 zł

(ubezpieczenie zdrowotne), w czerwcu 2014 r. – 952 zł (ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz 1.449,67 zł (ubezpieczenie zdrowotne). Organ rentowy uznał wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 9.951,11 zł za rażąco wygórowane w stosunku do zakresu powierzonych jej i wykonywanych faktycznie obowiązków.

W odwołaniu od decyzji ubezpieczona wniosła o zmianę przez przyjęcie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w maju i czerwcu 2014 r. stanowiła kwota wynagrodzenia wynikająca z umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek A. B..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 5 października 2015 r. oddalił odwołanie i zasądził na rzecz Zakładu 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że A. B. od 1 września 1992 r. do 31 marca 2000 r., a następnie od 1 lutego 2003 r. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług związanych ze specjalistycznymi robotami budowlanymi. Miejscem siedziby było miejsce zamieszkania płatnika przy ul (...) w S.. Do 2014 r. usługi wykonywał sam, a obsługę księgową zapewniało zewnętrzne biuro rachunkowe. Od 1997 r. A. B. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. w S. jako kierownik oddziału firmy i zajmował się handlem materiałami sanitarnymi w hurtowni zlokalizowanej w tym samym miejscu, co miejsce jego zamieszkania. Prace tę wykonywał w godzinach od 8:00 do 16:00, uzyskując średnio wynagrodzenie około 3.000 zł netto. W roku podatkowym 2012 przychód A. B. wyniósł 12.857,72 zł, a dochód ze stratą 1.071,63 zł, w roku podatkowym 2013 przychód wyniósł 47.095,85 zł, a dochód ze stratą 8.358,77 zł, w roku podatkowym 2014 r. przychód wyniósł 51.736,80 zł, a dochód ze stratą 211,40zł, w roku podatkowym 2015 przychód wyniósł 22.268,36 zł, a dochód ze stratą 1.071,63zł. W przypadku zamknięcia roku podatkowego stratą, gdy suma wydatków, w tym wydatków związanych z kosztem wynagrodzeń pracowników, przewyższała dochody, A. B. nie uiszczał podatku.

W dalszej kolejności sąd I instancji ustalił, że M. Ż. legitymuje się wykształceniem wyższym. We wrześniu 2009 r. uzyskała licencjat z zakresu turystyki i rekreacji. W latach 2012-2013 studiowała archeologię podwodną na Uniwersytecie (...). Nie posiada wykształcenia kierunkowego w zakresie zarządzania i marketingu lub w zakresie budownictwa. Dotychczas nie uczestniczyła w kursach lub szkoleniach z zakresu zarządzania i marketingu. Dotychczas pracowała m.in. jako kelnerka, stażystka w branży usług hotelowych, przedstawiciel handlowy, zastępca kierownika zmiany monitoringu (za wynagrodzeniem 3000 zł netto miesięcznie) oraz redaktor prowadzący tytuł prasowy Magazyn (...), odbywała praktyki zawodowe w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w S. w ramach skierowania na staż z Powiatowego Urzędu Pracy. Przed 2014 r. M. Ż. pracowała na podstawie umów cywilnoprawnych i była wynagradzana wg stawki godzinowej.

W dniu 13.05.2014 r. M. Ż. i A. B. zawarli umowę o pracę na okres próbny, tj. do 26.05.2014 r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku menagera w pełnym wymiarze czasu, za wynagrodzeniem 9.951,11 zł brutto miesięcznie. Umowę o pracę na czas nieokreślony strony podpisały 27 maja 2014 r. Do ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego M. Ż. została zgłoszona od 13 maja 2014 r. z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ustaloną od wynagrodzenia w wysokości 9.951,11 zł brutto. Wynagrodzenie miało być wypłacane ubezpieczonej w gotówce, nie otrzymała pisemnego zakresu czynności, a w praktyce do jej obowiązków należało opracowanie planu rozwoju firmy i budowanie strategii działania, a nadto odpowiadała za pozyskanie nowych klientów, działania marketingowe oraz wprowadzenie nowych rozwiązań pozwalających na zbilansowanie kosztów prowadzonej przez A. B. działalności oraz generowanie zysku. M. Ż. przygotowała biznes plan dla pracodawcy bazując na informacjach przekazanych przez płatnika oraz w oparciu o wzory dokumentów pochodzące z Internetu. Dane ujęte w zakresie zdolności kredytowej pracodawcy w biznesplanie zaczerpnęła ze strony internetowej banku. A. B. nie podjął żadnych działań w celu ubiegania się o kredyt inwestycyjny w Banku (...) S.A., ani w żadnym innym banku. W maju 2014 r. M. Ż. przygotowała trzy kosztorysy ofertowe na usługi budowlane, które zrealizować miał dla swoich kontrahentów (K. D. i A. P.) A. B.. A. P. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w branży usług budowlanych, jeszcze przed majem 2014 r. cyklicznie współpracował z A. B., który jako podwykonawca

wykonywał dla niego roboty budowlane. Inwestycje objęte kosztorysami z 17 i 18 maja 2014 r. zostały zrealizowane, po czym strony nie kontynuowały dalszej współpracy, ponieważ A. P. zawarł stałą umowę o podwykonawstwo z innym podmiotem. K. D. przed majem 2014 r. nie współpracował z A. B. przy realizacji inwestycji budowlanych. Kontakt z nim nawiązała w maju 2014 r. M. Ż., która odpowiedziała na ogłoszenie. Telefonicznie przedstawiła wówczas wstępną ofertę, a następnie przedstawiony został kosztorys ofertowy. Do współpracy między A. B. i K. D. ostatecznie nie doszło. W czerwcu 2014 r. M. Ż. przygotowała zapytanie ofertowe na zakup i konserwację sprzętu komputerowego dla A. B.. Zostało one skierowane do M. P., z którym płatnik od lat stale współpracował. Przed przygotowaniem zapytania ofertowego strony dwukrotnie spotkały się w celu omówienia szczegółów i oczekiwań płatnika składek co do konfiguracji sprzętu. M. Ż. w trakcie tych spotkań zadawała M. P. ogólne pytania odnośnie sprzętu komputerowego. Ostatecznie A. B. nie zdecydował się na zakup sprzętu. Natomiast Z. D. prowadzi zakład instalacji sanitarnych, gazowych i c.o. Od około 10 lat współpracował z A. B.. Latem 2014 r. z inicjatywy A. B. doszło do spotkania, które miało miejsce w hurtowni materiałów instalacyjnych, w której zatrudniony był A. B.. Na spotkaniu tym M. Ż. pytała Z. D., jaki rodzaj działalności prowadzi, ilu pracowników zatrudnia, a następnie zaproponowała mu wzięcie udziału w przetargu, jaki miał zorganizować A. B. na wykonanie instalacji. M. Ż. przedstawiła jedynie ogólne informacje na temat przetargu, bez informowania Z. D. o szczegółach planowanej inwestycji. Ostatecznie Z. D. nie wziął udziału w przetargu. A. B. współpracował jeszcze przed zatrudnieniem M. Ż. z wieloma firmami jako podwykonawca. M. Ż. wykonując obowiązki menagera bazowała na jego kontaktach handlowych.

W dniu 18.06.2014 r. M. Ż. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. A. B. wypłacił jej wynagrodzenie za czas choroby za okres od 18.06.2014 r. do 20.07.2014 r. w kwocie 3.720,95 zł. Od 20.07.2014 r. wypłatę zasiłku chorobowego podjął Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ubezpieczona w okresie od 20.11.2014 r. do 8.04.2015 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, w okresie od 9.04.2015 r. do 20.05.2015 r. przebywała na dodatkowym urlopie macierzyńskim, w okresie od 21.05.2015 r. do 18.11.2015 r. korzysta z urlopu rodzicielskiego. W czasie nieobecności M. Ż. A. B. nie zatrudnił innej osoby na stanowisko menagera lub pokrewne. Nie nawiązał też w innej formie współpracy z osobą lub podmiotem świadczącym usługi z zakresu zarządzania i managementu.

Sąd okręgowy nie uznał odwołanie ubezpieczonej i jako podstawę materialną rozstrzygnięcia wskazał przepisy ustawy z 13.10. 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 121), art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art.12 ust 1, art. 13 pkt 1 w zw. z art. 18 ust 1, art. 20 ust. 1; nadto jako podstawę proceduralną art. 83 ust. 1 pkt. 3 ww. ustawy Sąd I instancji w pierwszej kolejności wskazał, że organ rentowy był uprawniony do przeprowadzenia kontroli wysokości uzgodnionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego. Podkreślił, że wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w okresie od momentu zatrudnienia tj. od dnia 13.05.2014 r. do dnia przejścia na zwolnienie lekarskie (tj. do 17.06.2014 r). Sąd pierwszej instancji ocenił zgromadzone dowody i na ich podstawie doszedł do przekonania, że umowa o pracę zawarta pomiędzy M. Ż. a zainteresowanym A. B. była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, gdyż wynagrodzenie to przekraczało granice „godziwości”. Naruszenie zasad współżycia społecznego polegało w tym przypadku na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W ocenie Sąd I instancji wynagrodzenie pobieranego przez M. Ż. było nieadekwatne do zajmowanego przez nią stanowiska, w kontekście faktycznie wykonywanych obowiązków i osobistych predyspozycji; ani powódka, ani płatnik A. B. nie wykazali, w czym przejawiały się szczególne kwalifikacje M. Ż. predestynujące ją do uzyskania na zajmowanym stanowisku wynagrodzenia rzędu 9.951,11 zł brutto. Dotychczasowy dorobek zawodowy oraz formalne kwalifikacje, jakimi legitymowała się ubezpieczona, nie dawały podstaw do przyjęcia, że posiadała szczególne umiejętności uzasadniające wartość umówionego wynagrodzenia. Ani kwalifikacje formalne ubezpieczonej, ani doświadczenie i ścieżka zawodowa, ani faktyczny zakres wykonanych na rzecz płatnika składek czynności, nie pozwalały na postawienie M. Ż. w jednym rzędzie z profesjonalną kadrą menadżerską. Również sytuacja ekonomiczna płatnika składek nie uzasadniała ustalenia wynagrodzenia powódki na tak wysokim poziomie. Płatnik składek był zatrudniony w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem 3000 zł netto miesięcznie. Natomiast prowadzona przez niego działalność gospodarcza była ubocznym źródłem dochodów, a z tytułu jej prowadzenia co

najmniej od 2012 r. A. B. wykazywał straty. W związku z czym, w ocenie Sądu I instancji brak była racjonalnego uzasadnienia dla zatrudnienia pracownika za 9.951,11 zł brutto przez przedsiębiorcę, który systematycznie wykazywał straty. Ustalenie przez strony tak wysokiego wynagrodzenia dawało płatnikowi składek możliwość wykazania go jako elementu kosztów działalności, podwyższającego generowaną rokrocznie stratę, a tym samym zwolnienie z obowiązku odprowadzenia podatku. Okoliczność, że wynagrodzenie było wypłacane ubezpieczonej w gotówce, w ocenie sądu I instancji rodziło wątpliwości co do tego, czy wynagrodzenie to w rzeczywistości wypacane było w wysokości wynagrodzenia ustalonego przez strony w umowie o pracę i deklarowanego przed organem rentowym, czy też w innej.

Sąd okręgowy wskazał także, że płatnik składek przez wiele lat prowadził działalność gospodarczą jednoosobowo, w okresie długotrwałej niezdolności do pracy ubezpieczonej i jej nieobecności, płatnik składek nie zdecydował się na zatrudnienie innej osoby. Budziło to wątpliwości w kontekście podnoszonych przez stronę odwołującą się twierdzeń jakoby A. B. był nastawiony na intensywny rozwój prowadzonej działalności gospodarczej oraz wprowadzenie nowej jakości w zarządzaniu swoim przedsiębiorstwem.

Sąd I instancji nie podzielił także twierdzeń ubezpieczonej, jakoby to zakres obowiązków i czynności w ramach zajmowanego przez nią stanowiska menagera uzasadniał ustalenie wynagrodzenia w wysokości 9.951,11 zł. Płatnik składek oraz ubezpieczona dopiero na etapie postępowania sądowego przedstawili materiał dowodowy pozwalający na dokonanie ustaleń w zakresie rodzaju czynności wykonywanych przez M. Ż.. Treść przedstawionych przez ubezpieczoną dokumentów przez nią podpisanych w postaci biznesplanu, kosztorysów, zapytań ofertowych, faktur VAT nie uzasadniała przyjęcia, że w ramach powierzonego stanowiska menagera powódka wykonała czynności uzasadniające przyznanie jej tak wysokiego wynagrodzenia. Sąd okręgowy podzielił argumentację organu rentowego, że w analizowanej sprawie trudno przyjąć, aby powódka pozyskała dla płatnika składek nowych klientów, aby płatnik składek pozyskał nowe kontakty handlowe. A. B. bowiem już wcześniej współpracował z A. P., M. P. oraz z Z. D.. Nie doszło także do realizacji inwestycji z K. D., z którym ubezpieczona nawiązała kontakt. Sama ubezpieczona przyznała, co potwierdził płatnik składek, że bazowała na jego kontaktach handlowych. Co więcej, żadne z założeń przedstawionych w sporządzonym przez ubezpieczoną biznesplanie nie zostało w praktyce zrealizowane przez płatnika składek; nie wykazała też, jakie konkretnie działania marketingowe podejmowała, gdzie zamieszczała oferty płatnika składek.

W ocenie sądu okręgowego w sytuacji prawnej ubezpieczonej należało zastosować, poprzez art. 300 k. p. przepisy kodeksu cywilnego z art. 353<sup>1</sup> w zw. z art. 58., w myśl których postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą i mające na celu jej obejście były nieważne. Tego rodzaju postanowienie w okolicznościach sprawy odnosiło się do umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę przewyższającego minimalne wynagrodzenie uwzględnione przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Apelację od wyroku złożyła ubezpieczona, domagając się zmiany wyroku przez uchylenie decyzji i zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Ewentualnie domagała się zmiany decyzji przez ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie średniej płacy krajowej, tj. 4214 zł brutto. Ubezpieczona zarzuciła rozstrzygnięciu: 1. Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy tj.: 1) art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na przyjęciu, że praca wykonywana przez skarżącą na rzecz pracodawcy, jest ekwiwalentna minimalnemu wynagrodzeniu za pracę; 2) art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla sprawy, a mianowicie: brak dokładnego przez Sąd I instancji jakie wynagrodzenie stanowi godziwy ekwiwalent, za wykonaną przez M. Ż. pracę; 2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, mianowicie: 1) art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne jego zastosowanie, a mianowicie przyjęcie że organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jest władny do kontroli wykonywania składek przez płatników w tym, do badania tytułu zawarcia umowy o pracę jak i ważności jej poszczególnych postanowień - i kwestionowania tych postanowień które stoją w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa,

a mianowicie przyjęcie, że w niniejszej sprawie tylko i wyłącznie wynagrodzenie za pracę skarżącej na poziomie minimalnej krajowej; 2) art. 58 k.c. poprzez przyjęcie, że stanowi obojętne prawa umowa o pracę, pomiędzy M. Ż. a A. B. ustalające wynagrodzenie na poziomie wyższym od minimalnego; 3) art. 13 k.p. poprzez przyjęcie, że godziwym wynagrodzeniem dla skarżącej na stanowisku menedżera przedsiębiorstwa A. B. jest tylko i wyłącznie wynagrodzenie na poziomie minimalnej płacy krajowej. W uzasadnieniu apelacji ubezpieczona przedstawiła szereg argumentów, które jej zdaniem wskazują na błędne przyjęcie przez sąd okręgowy wysokości podstawy świadczenia. W ocenie apelującej ani organ rentowy ani też Sąd I instancji nie podjęli próby ustalenia do jakiej kwoty wynagrodzenie powinno być obniżone. Sąd nie pokusił się o analizę, czy praca skarżącej, jeżeli trwałaby nie miesiąc a rok, czy półtora nie doprowadziłaby do dodatniego wyniku ekonomicznego.

***Sąd apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja ubezpieczonej nie zasługiwała na uwzględnienie.***

W ocenie sądu apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo także zastosował prawo materialne. Sąd apelacyjny w całości podzielił ustalenia i rozważania sądu okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania. Wobec niewątpliwego wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie widział też konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

Na wstępie należy wskazać, że organ rentowy niewątpliwie był uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego, co szeroko uzasadnił również sąd okręgowy. Kompetencja taka wynika wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej, zaś stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej.

Podkreślić też należy, że organ rentowy wydając zaskarżone decyzje nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek, w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie. Zakwestionował natomiast podstawę wymiaru składek wynoszącą 9951,11 zł brutto i sporną decyzją obniżył do wysokości minimalnego wynagrodzenia, z czym nie zgodziła się ubezpieczona.

Nie ulga wątpliwości, że strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia, w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obojętne obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Oczywistym jest, że treść lub cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). W sprawie podstawę prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k.p. - przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatem o tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Należy zauważyć, że w przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie ważności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla tej oceny.

Zdaniem sądu apelacyjnego, argumenty ubezpieczonej odnoszące się do naruszenia art. 233 k.p.c. nie zasługują na uwzględnienie. Skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub

naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów. Ubezpieczona nie wykazała wadliwości rozumowania sądu okręgowego. Natomiast zaprezentowana w apelacji argumentacja sprowadzała się do powtórzenia dotychczas prezentowanego w sprawie stanowiska i jako taka została przez sąd apelacyjny oceniona jedynie jako polemika z trafnym rozstrzygnięciem sądu I instancji. Skarżąca przedstawiła odmienną ocenę dowodów niż ta dokonana przez sąd okręgowy, a jej twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Należy także zwrócić uwagę na to, że ubezpieczona na rozprawie apelacyjnej wskazała, że rzeczywiście ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie mogło być rażąco wygórowane, jednakże brak jest jej zdaniem podstaw do obniżenia wynagrodzenia do poziomu najniższego wynagrodzenia. Zdaniem M. Ż. ustalenie wynagrodzenia na poziomie 4214 zł uzasadnione jest tym, że w trakcie zatrudnienia u innych pracodawców otrzymywała wynagrodzenie wyższe niż minimalne. Zajmowała także stanowisko kierownicze. Zatem brak było podstaw do stawiania jej na takiej samej pozycji jak osoby dopiero zaczynające pracę. Argumentacja zaprezentowana przez ubezpieczoną przemawia jednak za uznaniem słuszności stanowiska sądu okręgowego. Ubezpieczona nie wskazała bowiem na wady w zakresie ustaleń odnośnie charakteru wykonywanej przez nią pracy, a skupiła się jedynie na wykazywaniu, że wadliwie przyjęto wysokość podstawy świadczenia. W ocenie sądu apelacyjnego, ponowna analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwalała uznać, że organ rentowy w toku postępowania sądowego przywołał szereg okoliczności, które wykazały, że umówione wynagrodzenie rzędu 9.000 zł nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek bowiem jedynym celem stron umowy o pracę było zapewnienie ubezpieczonej możliwości uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych, a nie realne świadczenie pracy na stanowisku menadżera, które to stanowisko w realiach doraźnej, jednoosobowej działalności gospodarczej płatnika składek było całkowicie zbędne.

Należy zauważyć w sprawie, że strony, bezspornie 13.05. 2014 r. zawarły umowę o pracę na okres próbny do 26.05.2014 r., a następnie 27.05.2014 r. podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. Natomiast już od 18.06.2014 r. M. Ż. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Wobec takiej zbieżności nadszperowanie korzystnych dla ubezpieczonej zdarzeń, organ rentowy słusznie powziął wątpliwości co do legalizmu działania stron i zakwestionował umowę o pracę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej realizacji. Prawidłowo sąd okręgowy, jak i organ rentowy uznał, że nie istniała gospodarczo uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku menagera. Do 2014 r. A. B. prowadził działalność gospodarczą samodzielnie. W momencie, w którym ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, to płatnik składek przejął obowiązki, jakie miała wykonywać ubezpieczona, a nie zatrudnił na to miejsce żadnej innej osoby. W tym miejscu należy podkreślić, że A. B. zatrudnił ubezpieczoną, bowiem jak twierdził, nie miał czasu na czynności związane z poszukiwaniem nowych kontraktów i rozwijaniem firmy. Płatnik składek prowadzi jednoosobową firmę, do 2014 r. nie zatrudnił innych osób. Stworzenie stanowiska menagera sugerowałoby natomiast, że mamy do czynienia z dużym podmiotem. Utworzenie takiego stanowiska sprzeczne było także z realiami funkcjonowania działalności płatnika składek, który wykazywał w ostatnich latach same straty. Aktywność ubezpieczonej w ramach powierzonych jej obowiązków sprowadzała się jedynie do sporządzenia biznesplanu na podstawie wzorów, które znalazła w Internecie i na podstawie danych dostarczanych przez płatnika składek. Biznesplan jednak nie został zrealizowany w chociażby najmniejszym stopniu. A. B. nie starał się nawet o przyznanie kredytu w banku. W przekonaniu sądu apelacyjnego w ogóle wątpliwa jest miarodajność tego dokumentu jako dowodu świadczenia pracy, bowiem równie dobrze można uznać, że biznesplan powstał jedynie na użytek procesu, i bynajmniej nie w wykonaniu obowiązków pracowniczych. Ubezpieczona jako menadżer nie pozyskała żadnych nowych kontraktów, bowiem sporządzone przez nią kosztorysy dotyczyły umów z osobami, które już z płatnikiem składek wcześniej współpracowały. Zaś inwestycja z D., któremu współpracę zaproponowała ubezpieczona, w ogóle nie została zrealizowana. W przekonaniu sądu apelacyjnego, już tylko te okoliczności potwierdzają, że pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę ubezpieczonej korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą. Co więcej, zatrudnienie M. Ż. w ogóle nie było ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Ubezpieczona nie przedstawiła przekonujących dowodów uzasadniających w ogóle potrzebę jej zatrudnienia, nie mówiąc już o wskazanym stanowisku. Podkreślić należy, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne,

właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345). Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Tym bardziej, że już po niewiele ponad miesiącu ubezpieczona skorzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Sąd apelacyjny zaznacza jednak, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to nie może być to uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jest to rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W ocenie sądu apelacyjnego ani kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej, ani też dotychczasowe doświadczenie zawodowe, ani wreszcie zakres pracy, która w istocie sprowadziła się do odnowienia dotychczasowych kontaktów zawodowych płatnika, nie uzasadniały ustalenia podstawy wymiaru świadczenia w wysokości rzędu 9.000 zł, a przyjęta przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych podstawa wymiaru świadczenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia była adekwatna do realiów wykonania spornej umowy o pracę. Prawdłowo przy tym przyjął sąd I instancji, że podstawę prawną rozstrzygnięcia stanowił art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j. t. Dz. U. z 2016 r., poz. 963), zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, a przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Prawdłowo też uznał, że w sprawie należało zastosować przepis art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w szczególności § 3 tego przepisu, bowiem ustalenia stron w zakresie wysokości wynagrodzenia dokonane zostały w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania (słuszności, lojalności i godziwości) a także z oczywistym zamiarem obejścia przepisów prawa w zakresie publicznoprawnego obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne, co spowodowało sankcję nieważności umowy określoną w tym przepisie w zakresie wysokości wynagrodzenia ponad kwotę wynagrodzenia minimalnego.

Mając na uwadze przedstawioną ocenę prawną sąd apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację ubezpieczonej. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i 2 i w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2013.490 t.j.); sąd apelacyjny uznał, że oczywisty charakter sprawy już na etapie postępowania przed sądem I instancji uzasadniał przyznanie organowi rentowemu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności stawki minimalnej.

SSA Beata Górka SSA Jolanta Hawryszko SSO del. Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk