

Sygn. akt III AUa 510/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2018 r. w Szczecinie

sprawy M. Ż. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale Agencji Handlowej (...) M. Ż. (2) w P.

o ustalenie wyższej podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 kwietnia 2017 r. sygn. akt VI U 129/17

1. oddala apelację,

2. zasądza od ubezpieczonej M. Ż. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak

Sygn. akt III AUa 510/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 stycznia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił, że podstawa wymiaru składek M. Ż. (1) u płatnika składek M. Ż. (2) wynosi: za październik 2016 r. – 711,00 zł wskazując, że doświadczenie zawodowe skarżącej oraz zakres jej obowiązków nie uzasadniał przyznania jej wynagrodzenia w kwocie 10.000,00 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy miał na uwadze, że ubezpieczona po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego przepracowała 2 dni i następnie korzystała ze zwolnień lekarskich uzasadnionych zagrożeniem kolejnej ciąży. W

ocenie organu przyznanie ubezpieczonej takiego wynagrodzenia w okresie bezpośrednio poprzedzającym nieobecność w pracy w związku z chorobą w czasie ciąży, miało na celu wyłącznie zapewnienie jej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy, a zatem zastosowanie znajduje art. 58 § 2 i 3 k.c.

W odwołaniu od powyższej decyzji M. Ź. (1) podniosła, że M. Ź. (2) jest ojcem męża (teściem) i od października 2016 r. ubezpieczona miała przejąć część obowiązków płatnika. Dlatego ustalenie wynagrodzenia miesięcznego ubezpieczonej na 10.000,00 zł brutto było uzasadnione ekonomicznie i odpowiadało poziomowi jej wykształcenia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego podtrzymując argumentację przywołaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany M. Ź. (2) poparł stanowisko ubezpieczonej.

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (punkt I) oraz zasądził od ubezpieczonej na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. Ź. (1) urodziła się w dniu (...) W 2010 roku ukończyła (...) Ekonomiczny w P. z tytułem magistra logistyki krajowej i międzynarodowej. Dotychczas pracowała w Przedsiębiorstwie Handlowym (...) (teściowej) z wynagrodzeniem 1.685 zł brutto miesięcznie od września 2012 r. Następnie od dnia 1 października 2012 r. została zatrudniona przez zainteresowanego na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 5.750 zł brutto miesięcznie. Do 5 października 2016 r. przebywała na urlopie wychowawczym, a od dnia 6 października 2016 r. wróciła do pracy u płatnika za wynagrodzeniem 10.000 zł miesięcznie brutto, na stanowisko kierownika do spraw transportu. Przepracowała 2 dni i od dnia 10 października 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży. W dniu 1 grudnia 2016 r. płatnik zatrudnił na stanowisko kierownika do spraw transportu na czas nieokreślony swoją córkę P. K. za wynagrodzeniem 10.000 zł brutto miesięcznie. Zawierając aneks do umowy o pracę z dnia 6 października 2016 r. strony wiedziały o ciąży ubezpieczonej.

W okresie zatrudnienia skarżącej, płatnik zatrudniał 12 pracowników, których wynagrodzenie nie przekraczało 3.025 zł.

W 2016 r. dochód płatnika wyniósł 16.907 zł.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał odwołanie za nieuzasadnione.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów - w tym wysokości uzgodnionego wynagrodzenia za pracę. Wynika to z treści art. 83 ust. 1 oraz art. 41 ust. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963; powoływana dalej jako: ustawa systemowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776).

Dalej sąd ten wyjaśnił, że zgodnie z art. 22 k.p. przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudnienia go za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny wg własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Przy czym ocena łączącego strony stosunku pracy musi uwzględniać nazwę umowy, jej treść, a także faktyczny sposób realizacji obowiązków stron. Kryteria te, ustalone jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zostały przypomniane w wyroku z dnia 19 marca 2013 r., I PK 223/12 (LEX nr 1415490). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Według tego przepisu, oświadczenie woli

należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że organ rentowy wskazywał na treść art. 58 § 2 i 3 k.c., nie kwestionując ważności samej umowy o pracę, a jedynie wskazując, iż wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej ustalonego na poziomie 10.000 zł brutto miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a zatem, że nieważnością objęta jest część umowy o pracę dotycząca wysokości wynagrodzenia.

Zatem sąd ten wskazał, że kwestią sporną w niniejszej sprawie była ocena czy wysokość wynagrodzenia ustalona w aneksie do umowy o pracę z dnia 6 października 2016 r. miała na celu zapłatę za pracę wykonywaną, czy też uzyskanie nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana. Sąd meriti miał także na uwadze, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549). Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234).

I dalej sąd pierwszej instancji podniósł, że zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. Z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą na wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, jednak autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także, jako istotna kwestia jurystyczna, gdyż na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalenie 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 zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że warunki wynagrodzenia za pracę ustalone przez płatnika z ubezpieczoną naruszały wskazane wyżej kryteria. M. Ź. (1) posiada wprawdzie wyższe wykształcenie adekwatne do zajmowanego stanowiska, lecz nie pracowała na nim przed zawarciem aneksu do umowy o pracę. Przebywała bowiem na urlopie wychowawczym do dnia 5 października 2016 r. Na stanowisku kierowniczym przepracowała 2 dni. Miała przejąć obowiązki płatnika, ale ich nie przejęła z uwagi na niezdolność do pracy wywołaną zagrożeniem ciąży. Obowiązki te przejęła wprawdzie córka płatnika, ale od 1 grudnia 2016 r. co oznacza, że od 10 października 2016 r. do 30 listopada 2016 r. płatnik wykonywał osobiście obowiązki scedowane na ubezpieczoną. To że ubezpieczona posiada doświadczenie w pracy w firmie teścia nie jest samo przez się okolicznością, która usprawiedliwiałaby znaczne podwyższenie należnego jej wynagrodzenia za pracę. Zainteresowany zatrudnia oprócz ubezpieczonej innych pracowników i ich wynagrodzenie znacznie odbiega od wynagrodzenia ubezpieczonej, gdyż nie przekracza 3.025 zł miesięcznie. Co znamienne, zatrudnia on również swoją córkę od dnia 1 grudnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 10.000 zł miesięcznie na stanowisku kierownika do spraw transportu, czyli stanowisku zajmowanym przez ubezpieczoną. Jest

to działanie nielogiczne albowiem prowadzi do sytuacji, gdy na tym samym stanowisku pracują dwie pracownice tj. ubezpieczona (synowa płatnika) i P. K. (córka płatnika). Obie mają umowy o pracę na czas nieokreślony i obu ustalono wynagrodzenie miesięczne brutto na 10.000 zł. W sytuacji kiedy za cały 2016 r. płatnik miał dochód ok. 17.000 zł trudno znaleźć uzasadnienie dla wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, OTK-ZU 1997/5-6/66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAP 2001/10/345). Zainteresowany jako płatnik składek w żaden racjonalny sposób nie uzasadnił konieczności przyznania wnioskodawczyni wynagrodzenia w wysokości 10.000 zł brutto miesięcznie. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika bowiem, by zmiana zakresu obowiązków ubezpieczonej w związku z powierzeniem jej stanowiska kierowniczego, znacząco wpłynęła na działalność firmy, tym bardziej, że swoje obowiązki skarżąca wykonywała przez 2 dni robocze. Ubezpieczona nie podniosła też swoich kwalifikacji zawodowych w porównaniu z tymi jakie posiadała przed okresem urlopu wychowawczego.

Nadto zdaniem sądu meriti, stan finansowy firmy (...) nie pozwalał mu na ukształtowanie wynagrodzenia M. Ż. (1) w wysokości ustalonej w aneksie do umowy o pracę (wynagrodzenie 10.000 zł miesięcznie przy dochodzie ok. 17.000,00 zł za cały rok 2016). Twierdzeń, iż firma jego żony ma wyższe dochody zainteresowany nie udowodnił.

Mając na uwadze powyższe sąd pierwszej instancji uznał, że ubezpieczona nie sprostала obowiązkowi określonymu w art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., bowiem podnoszone przez nią argumenty nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Ustawa tymczasem nie nakłada na sąd obowiązku wskazania stronie jakie i w jakiej formie ma przedstawić dowody, a tym bardziej nie zobowiązuje do wyłączenia strony w udowadnianiu jej twierdzeń. Ubezpieczona była zobowiązana do poszukiwania dowodów z własnej inicjatywy. Sąd przy orzekaniu opiera się na materiale dowodowym przedstawionym przez strony postępowania.

Według tego sądu oczywistym było, że ubezpieczona nie będzie przez jakiś czas świadczyła pracy w firmie zainteresowanego w związku z urodzeniem dziecka. Wiedział o tym zainteresowany, a pomimo tej wiedzy zatrudnił córkę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jego wyjaśnienia, że po powrocie do pracy ubezpieczonej, będzie dwóch kierowników do spraw transportu za wynagrodzeniem 10.000 zł każdy, nie zasługiwały na wiarę, albowiem nie uzasadniała tego kondycja finansowa firmy płatnika.

Sąd Okręgowy nie dał zatem wiary zeznaniom zarówno ubezpieczonej jak i zainteresowanego o rzekomym zwiększeniu zakresu obowiązków od dnia 6 października 2016 r. co miało usprawiedliwiać podwyższenie jej wynagrodzenie miesięcznego do 10.000 zł. Zdaniem tego sądu skarżąca i zainteresowany nie przedstawili żadnej logicznej argumentacji, która by wskazywała, iż zamiarem stron było świadczenie przez nią pracy na stanowisku kierownika transportu, a nie uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Oczywiście z samego faktu zatrudnienia członka rodziny i przyznania mu wynagrodzenia wyższego od pozostałych zatrudnionych pracowników nie można wnioskować, iż umowa o pracę była w zakresie tegoż wynagrodzenia nieważna. Niemniej jednak mając na uwadze całokształt materiału dowodowego (dochody płatnika, zatrudnianie innych pracowników za znacznie niższe wynagrodzenie, wiedza o ciąży ubezpieczonej w dniu podpisywania aneksu do umowy o pracę, przepracowanie na stanowisku kierowniczym dwóch dni roboczych, zatrudnienie pracownika na takim samym stanowisku co ubezpieczona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony) nie mogło umknąć uwadze sądu, iż zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego jawią się jako niewiarygodne i nielogiczne. M. Ż. (2) jako członek rodziny skarżącej z pewnością był zainteresowany rozstrzygnięciem procesu na korzyść ubezpieczonej. Jego zeznania nie były pozbawione kierunkowego nastawienia. W konsekwencji sąd ten dał wiarę ich zeznaniom jedynie w zakresie, w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym.

Następnie sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że ustaleń w sprawie dokonał głównie na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku procesu. Ich wiarygodność nie była przez strony kwestionowana (poza ustaleniami co do

wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w aneksie do umowy o pracę z dnia 6 października 2016 r.). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. co do faktu zatrudnienia skarżącej u płatnika. Świadek zeznała, iż ubezpieczona przepracowała dwa dni robocze oraz, że od grudnia 2016 r. obowiązki wnioskodawczyni przejęła P. K.. Na wiarę zasługiwały także zeznania P. K. z wyjątkiem twierdzenia, że wynagrodzenie uzyskiwane przez ubezpieczoną było adekwatne do jej zwiększonych obowiązków oraz co do wysokości wynagrodzenia świadka K., ponieważ świadek ta zeznała, że zarabia 2.000 zł brutto, a nie jak podała świadek K. 3-4 tysiące złotych miesięcznie.

Dalej sąd podniósł, że firma zainteresowanego w 2016 r. osiągnęła dochód około 17.000 zł. Nielogiczne było tym samym zatrudnienie wnioskodawczyni w październiku 2016 r. i przyznanie jej wynagrodzenia w kwocie 10.000 zł brutto miesięcznie. Było to natomiast logiczne tylko pod warunkiem, że strony wiedząc o ciąży ubezpieczonej spodziewały się, iż w krótkim czasie obowiązek jej utrzymania przejmie państwo.

Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (tak między innymi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234). Zainteresowany przyznał skarżącej w umowie o pracę z dnia 6 października 2016 r. wynagrodzenie wyższe niż uzyskiwała ona wcześniej z tytułu zatrudnienia u płatnika. Jednocześnie brak było w sprawie jakichkolwiek dowodów racjonalnie uzasadniających takie zachowanie pracodawcy.

Tym samym Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy dokonał prawidłowej weryfikacji wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne skarżącej.

Mając powyższe na uwadze sąd ten na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie oddalił.

Nadto sąd pierwszej instancji wskazał, że organ rentowy wygrał sprawę, a zatem w myśl art. 98 k.p.c. należy mu się zwrot kosztów procesu, o czym sąd ten orzekł w wyroku. Na koszty te składają się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł, których wysokość ustalono w oparciu § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim w całości nie zgodziła się M. Ż. (1), która działając przez pełnomocnika w wywiedzionej apelacji zarzuciła mu:

1) sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, polegającą na przyjęciu, że:

- ustalenie wynagrodzenia miesięcznego ubezpieczonej w kwocie 10.000 zł brutto było bezpodstawne i nastąpiło jedynie w celu uzyskania nienależnych świadczeń z ubezpieczenia, mimo że z przedłożonych dokumentów i zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż podwyższenie wynagrodzenia z kwoty 5.750 zł brutto do 10.000 zł brutto nastąpiło w związku ze zmianą stanowiska pracy i zwiększeniem zakresu obowiązków; ubezpieczona nie podniosła kwalifikacji zawodowych, mimo że z zeznań świadków i przedłożonych zaświadczeń wynika, że ubezpieczona poszerzała swoją wiedzę, a także uzyskiwała nowe uprawnienia; sytuacja finansowa firmy zainteresowanego nie uzasadniała podwyższenia wynagrodzenia dla ubezpieczonej, albowiem dochód za cały rok 2016 r. w firmie wyniósł jedynie 17.000 zł, mimo że zainteresowany wskazywał wprost, iż przychód firmy jest dużo wyższy (w związku z powiązaniem i najmem pracowników dla firmy żony) w sytuacji kiedy kolejni pracownicy są wynajmowani, a nadto kryterium czystego dochodu pozostaje irrelevantne dla oceny wysokości wynagrodzenia, które jest kosztem i powinno być zestawiane co najwyżej z wysokością ogólnych obrotów, a nie końcowym zyskiem;

- ustalenie, że inni pracownicy zainteresowanego uzyskują wynagrodzenie w kwocie około 3.000,00 zł, a kierowcy wynagrodzenie minimalne, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że są to kwoty dwukrotnie wyższe, kierowcy zarabiają miesięcznie w granicach 6.000 - 8.000 zł, przy czym diety i ryczałty za noclegi są wypłacane kierowcom bezpośrednio przez firmę P.H. M. Ż. (3);

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków sprzecznych z logiką i zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności poprzez:

- uznanie, że wszystkie zaoferowane dowody (zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego, świadków P. K. i K. K. (2)) są niewiarygodne w zakresie w jakim nie potwierdzają z góry przyjętego założenia organu rentowego o działaniu w celu uzyskania nienależnych świadczeń z ubezpieczenia,
- zaniechanie jakiegokolwiek analizy przedstawionych dokumentów w postaci umów o pracę wraz z zakresami obowiązków, zaświadczeń o ukończonych przez ubezpieczoną kursów, mimo że dokumenty te wprost wskazują na zwiększenie obowiązków ubezpieczonej jako pracownika, podnoszenie przez ubezpieczoną kwalifikacji zawodowych, a także nieuwzględnienie przez sąd okoliczności, że ubezpieczona była obdarzona dużym zaufaniem przez pracodawcę z uwagi na formę prowadzonej działalności przez zainteresowanego - firma rodzinna.

Z uwagi na powyższe apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie odwołania i stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. Ż. (1) z tytułu zatrudnienia w Agencji Handlowej (...) stanowi wynagrodzenie w kwocie 10.000 zł brutto,
- zasądzenie zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o:

- uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Dodatkowo apelująca podniosła, że na etapie postępowania odwoławczego zaistniała potrzeba powołania nowych dowodów, wynikająca z motywów zaskarżonego wyroku i okoliczności przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia (co jest dopuszczalne w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2004 r., UK 30/04), a w związku z tym wnoszę o uzupełnienie postępowania dowodowego poprzez:

- dopuszczenie dowodu z dokumentów, tj. faktur nr (...) r. na okoliczność kwot uzyskiwanych przez Agencję Handlową (...) z tytułu wynajmu pracowników, w tym wzrostu przychodów w okresie pracy ubezpieczonej oraz w okresie po przyjęciu do pracy P. K. na miejsce ubezpieczonej w grudniu 2016 r.,
- zobowiązanie P.H. (...), ul. (...), (...)-(...) P., do przedstawienia zestawienia diet wypłacanych kierowcom zatrudnionym w Agencji Handlowej (...), a którzy wykonywali na rzecz P.H. (...) obowiązki kierowców; jako pracownicy wynajęci, na okoliczność wskazania wysokości zarobków innych pracowników,
- dopuszczenie dowodu z dokumentów: zaświadczenia (...) ubezpieczonej, prawa jazdy ubezpieczonej, karty kierowcy ubezpieczonej na okoliczność kwalifikacji zawodowych M. Ż. (1).

W uzasadnieniu skarżąca między innymi podniosła, że sąd pierwszej instancji niezasadnie pominął fakt, iż zmiana jej obowiązków wynikała wprost z treści aneksu do umowy o pracę, a dodatkowe dowody w postaci zeznań świadków potwierdziły, że zmiana ta była podyktowana koniecznością odciążenia właściciela firmy i planowanym w przyszłości przejęciem zarządu nad przedsiębiorstwem przez ubezpieczoną. Skarżąca zarzuciła, że sąd zaniechał jakiegokolwiek analizy jej nowych obowiązków, mimo że różnica jest istotna i wprost wskazuje na wzrost odpowiedzialności za losy firmy, a także przejęcie kierownictwa nad podległymi pracownikami, co wcześniej nie wchodziło w zakres zadań M. Ż. (1). Sąd nie uwzględnił także faktu, że ubezpieczona podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, przechodziła kursy w celu przygotowania się do nowej funkcji w firmie.

Dalej apelująca zarzuciła, że stwierdzenie sądu jakoby sytuacja finansowa firmy (...) nie uzasadniała podwyższenia wynagrodzenia z kwoty 5.750 zł do kwoty 10.000 zł z uwagi na roczny dochód w kwocie 17.000 zł, wskazuje, iż sąd nie rozumie mechanizmów na podstawie, którego firma zainteresowanego uzyskiwała przychód i generowała zysk. Według skarżącej sąd nie dostrzegł faktu, że zainteresowany podnajmował pracowników i wynajęcie wyższej ilości pracowników wiązało się wprost z uzyskiwaniem wyższego przychodu i większych środków niezbędnych do ich utrzymania.

Podobnie skarżąca nie zgodziła się z ustaleniem sądu, jakoby inni pracownicy otrzymywali jedynie wynagrodzenie na poziomie minimalnym, a w szczególności kierowcy, którzy w rzeczywistości zarabiają ok. 6.000-8.000 zł miesięcznie. Odwołująca się wskazała, że rachunkowa analiza opłacalności utrzymywania danego pracownika musi uwzględniać realia prowadzenia działalności gospodarczej, a także fakt, że przed ustaleniem dochodu pracownik stanowi koszt pokrywany z przychodu. Tym samym sąd pierwszej instancji - chcąc powoływać się na rzekomy brak opłacalności - powinien ewentualnie rozpytać o ile zwiększyłby się przychód po zatrudnieniu i wynajęciu takiego pracownika jak M. Ż. (1) i dokonać zestawienia z ogólnym obrotem firmy, a nie wyłącznie czystego dochodu. Ubezpieczona podniosła także, że argumentacja podana przez sąd w uzasadnieniu wskazuje, iż ten przyjął, że skoro M. Ż. (2) osiągnął dochód w wysokości kilkunastu tysięcy to nie racjonalne, aby podwyższył wynagrodzenie skarżącej o kwotę 4.250 zł brutto miesięcznie, czego roczny koszt przekroczyłby 50.000 zł, jednakże jak wskazano sąd nie bierze pod uwagę, że ten koszt zostałby przerzucony na drugą firmę, która tego pracownika wynajmowała i która by musiała płacić więcej za jego wynajem. W konsekwencji firma (...) miałaby wyższy przychód i dochód.

W tym zakresie apelująca wskazała, że z uwagi na najem pracowników (m. in. samej ubezpieczonej, a od grudnia 2016 r. także zatrudnionej na jej miejsce z takim samym wynagrodzeniem P. K.) prostym kryterium porównawczym może być analiza faktur za najem od września do grudnia 2016 r. We wrześniu firma zainteresowanego uzyskała przychód z tego tytułu w kwocie 28.256,11 zł brutto, a już w październiku (czyli miesiącu powrotu do pracy ubezpieczonej) kwotę 34.684 zł brutto. Z kolei w listopadzie firma otrzymała 29.803,99 zł brutto, a w grudniu 2016 r. (czyli w miesiącu zatrudnienia P. K.) kwotę 46.429,30 zł. Tym samym, według skarżącej, bez konieczności ujawniania pełnych obrotów firmowych jasnym jest, że firma zainteresowanego miała możliwości ekonomiczne, żeby podwyższyć wynagrodzenie ubezpieczonej. Zatrudnienie M. Ż. (1), a następnie P. K., wiązało się z uzyskaniem określonego przychodu z tytułu wynajmu takiego pracownika, a w konsekwencji także uzyskaniem zysku dla Agencji Handlowej (...). W tym zakresie ustalenia sądu pierwszej instancji są całkowicie niezrozumiałe.

Ponadto apelując wskazała, że od grudnia 2016 r. wynagrodzenie w kwocie 10.000 zł jest wypłacane P. K., od tej kwoty są odprowadzane wszelkie składki. Firma (...) dalszym ciągu osiąga wyższy przychód i zysk, organ rentowy nie kwestionuje konieczności płacenia składek od podstawy wynagrodzenia w kwocie 10.000 zł, czy ekonomicznych możliwości Agencji Handlowej (...).

W odpowiedzi na apelację Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podtrzymując swoje stanowisko w sprawie i w całości podzielając zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz uznając apelację za nieuzasadnioną.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Apelacyjny podzielił i przyjął za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Okręgowego przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, rezygnując jednocześnie z ich ponownego

szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 czy z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720).

Sąd Okręgowy prawidłowo wskazał na przepisy prawa, które mają zastosowanie w niniejszej sprawie. Trzeba bowiem podkreślić, że organ rentowy 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. Organ rentowy miał zatem prawo zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia M. Ź. (1), a kompetencja taka wynika wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej.

Tytułem wstępnych rozważań należy zaznaczyć, że nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz 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. – na co słusznie zwrócił uwagę sąd pierwszej instancji – umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 maja 2014 r., III AUa 2111/13, LEX nr 1474057). Należy przy tym 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 bowiem 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. 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 swobody woli stron wyrażonej w 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. Nadto podkreślić trzeba, 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 1997/5-6/66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAP 2001/10/345).

Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. W niniejszej sprawie należy stanowczo zwrócić uwagę na historię zatrudnienia ubezpieczonej. M. Ź. (1) została zatrudniona u płatnika składek w październiku 2012 r. Wcześniej pracowała u treściowej przez miesiąc z najniższym wynagrodzeniem. Pracę u płatnika składek M. Ź. (2) – Agencja Handlowa (...) w P., ubezpieczona rozpoczęła od 1 października 2012 r. Zatrudniona została na stanowisku „sales manager, księgowa, kierowca samochodu” z wynagrodzeniem 5.750 zł. M. Ź. (1) już od 2 listopada 2012 r. nie świadczyła pracy z powodu ciąży, a następnie urodzenia i wychowywania dziecka. Na urlopie wychowawczym przebywała do dnia 5 października 2016 r. Następnie ubezpieczona wyraziła chęć powrotu do pracy. Ubezpieczona do pracy u płatnika składek wróciła w dniu 6 października 2016 r. Strony z tą datą podpisały aneks do umowy o pracę, w którym doszło do zmiany stanowiska pracy ubezpieczonej na stanowisko kierownicze (kierownik do spraw transportu), doszło też do zmiany zakresu obowiązków. Strony również na mocy zawartego aneksu podwyższyły wynagrodzenie ubezpieczonej, które miało wynosić 10.000 zł brutto. Przy czym należy też mieć na uwadze, że

ubezpieczona o tym, iż jest w ciąży, dowiedziała się w czerwcu 2016 r. Zatem podpisując aneks do umowy z płatnikiem składek ubezpieczona była w zaawansowanej ciąży, o czym wiedział również pracodawca. Ubezpieczona miała pracować w dniach 6 i 7 października 2016 r., jednakże z dokumentów przedłożonych w toku kontroli dokonanej przez organ rentowy, wynika, że M. Ż. (1) w tych dniach była na badaniach lekarskich oraz odbyła szkolenie BHP, a od dnia 10 października 2016 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą.

Sąd Apelacyjny, wbrew temu, co starała się w uzasadnieniu apelacji wykazać ubezpieczona uznał, że działanie stron było świadome i nakierowane wyłącznie na uzyskanie zawyżonych świadczeń kosztem pozostałych uczestników systemu. Było to więc działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a nadto w przekonaniu Sądu Apelacyjnego również pozorowane. Przy czym pozorowość należy odnosić do samego faktu zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego zaistniały ciąg wzajemnie powiązanych okoliczności, wprost wskazujący na to, że strony stworzyły pozory pracy, z jednoznacznym zamiarem stworzenia wrażenia tego rodzaju pracy, tylko po to by w przewidywalnej i bliskiej przyszłości uzyskać znacząco wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy i rozważania Sąd Apelacyjny uznał, że praca ubezpieczonej miała charakter pracy pozorowanej, a celem i zgodnym zamiarem stron umowy o pracę nie było realne powierzenie ubezpieczonej obowiązków pracowniczych, lecz stworzenie przed organem rentowym pozorów pracy, celem uzyskania jeszcze wyższych wartości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowa o pracę pomiędzy M. Ż. (1) i M. Ż. (2) – Agencja Handlowa (...) w P. była pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jakkolwiek organ rentowy nie kwestionował faktu świadczenia pracy, to sąd odwoławczy stoi na stanowisku, że zgromadzone dowody nie pozwalają na uznanie, że M. Ż. (1) świadczyła pracę na rzecz płatnika składek w spornym okresie.

Wobec stanowiska organu rentowego przedstawionego w decyzji z dnia 10 stycznia 2017 r. sąd odwoławczy uznał jej prawidłowość, ponieważ przyjęta w decyzji ocena prawna jest korzystniejsza dla M. Ż. (1), niż wynikałoby to z ustaleń sądu i oceny prawnej na gruncie art. 6 ust 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej.

Jednocześnie mając na uwadze powyższe sąd odwoławczy podziela ugruntowane już w orzecznictwie stanowisko, 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.

Ponad powyższe, w ocenie Sądu Apelacyjnego nie można się zgodzić z apelującą, że podwyższenie wynagrodzenia było usprawiedliwione ekonomicznie, związane było z przygotowaniem ubezpieczonej do przejścia obowiązków teścia w zakresie zarządzenia firmą. W toku postępowania odwołująca wskazywała, że kwota 10.000 zł brutto była uzasadniona delegowaniem części obowiązków organizacyjnych na ubezpieczoną, z uwzględnieniem przekonania pracodawcy o doświadczeniu i kompetencjach ubezpieczonej oraz faktem, że była darzona zaufaniem, umożliwiającym powierzenie kierowania rodzinną firmą. Podnoszona przez organ rentowy argumentacja dotycząca nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez M. Ż. (1) do zajmowanego przez nią stanowiska, a przede wszystkim do zakresu powierzonych jej czynności, okazała się zasadna.

Ubezpieczona starała się wykazywać, że zarobki innych pracowników zatrudnianych u płatnika składek również były wysokie. W tym zakresie wskazywała, że zatrudnieni kierownicy zarabiają kwoty rzędu około 6.000-8.000 zł miesięcznie. Odnosząc się do tego argumentu wskazać należy, iż zeznający w sprawie świadkowie wskazywali wprost, że większą część wynagrodzenia kierowców stanowią diety, wynagrodzenie z delegacji. Natomiast podstawowe wynagrodzenie jest mniejsze (zeznania świadka P. K., K. K. (2)). Nie jest zatem tak, że wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych u płatnika składek jest zbliżone do wynagrodzenia ubezpieczonej. Wynagrodzenie ubezpieczonej było ustalone na poziomie znacznie wyższym, niż wynagrodzenie innych pracowników, faktycznie przyczyniających się do utrzymania działalności prowadzonej przez zainteresowanego. Skarżąca nie zauważyła przy tym, że kierownicy otrzymując zasadnicze minimalne wynagrodzenie oraz diety z tytułu wykonywania pracy w przypadku konieczności korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego będą mieli wyliczony zasiłek z wynagrodzenia

zasadniczego, a nie z całego wynagrodzenia uzyskiwanego u zainteresowanego. Nadto wypłacane kierowcom diety nie podlegają oskładkowni. Brak jest podstaw do uznania, że określone w umowie wynagrodzenie odpowiadało temu osiąganemu przez pozostałych pracowników w firmie.

Co więcej, w treści apelacji ubezpieczona wskazywała, że posiada odpowiednie wykształcenie do pracy na powierzonym jej stanowisku, że ukończyła kursy, które podniosły jej kwalifikacje. Jednak w tym miejscu podkreślenia wymaga, że ubezpieczona po podpisaniu aneksu do umowy o pracę i po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego miała być w pracy jedynie dwa dni, po czym stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku został określony bardzo szeroko, jednakże ubezpieczona nie przystąpiła do ich wykonywania. W dniach, w których miała być w pracy przeszła badania lekarskie oraz szkolenie BHP. W takich okolicznościach trudno zatem uznać, że ubezpieczona przystąpiła do wykonywania pracy i realizowała powierzone jej obowiązki. Nie można zaprzeczyć, że ubezpieczona była zaznajomiona z działalnością przedsiębiorstwa, skoro pracodawcą ubezpieczonej jest jej teść. Okoliczność ta jednakże nie może automatycznie świadczyć o tym, że praca była wykonywana i jej zakres odpowiadał umówionemu przez strony wynagrodzeniu.

Wątpliwości sądu odwoławczego budzą również okoliczności zawarcia umowy o pracę. Ubezpieczona będąc już w ciąży przerwała urlop wychowawczy i zawnioskowała o powrót do pracy. Po jedynie dwóch dniach ponownie stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Jak już wskazano, nie ma ku temu przeszkód, by kobieta w ciąży podjęła pracę. Zwrócić należy jednak w tym miejscu uwagę na okoliczność, że zawarciu umowy o pracę powinien towarzyszyć zamiar wykonywania pracy. Organ rentowy uznał, że pracę taką ubezpieczona świadczyła, jednakże zaakcentować należy, że zawierając umowę o pracę M. Ż. (1) była świadoma swojego stanu zdrowia. Z dokumentacji medycznej ubezpieczonej z okresu ciąży wynika, że już w lipcu 2016 r. ubezpieczona zgłaszała się do lekarza prowadzącego z pobołowaniem podbrzusza. Wiedząc, że jest w ciąży, znając swoje dolegliwości zdrowotne zdecydowała się na zawarcie stosunku pracowniczego zobowiązała się do osobistego świadczenia pracy. Należało zatem uznać, jak trafnie wskazywał organ rentowy, że okoliczności zajścia w ciążę i zawarcia umowy o pracę były ze sobą ściśle powiązane. Zatem wniosek jest oczywisty, że wynagrodzenie ubezpieczonej określone na bardzo wysokim poziomie, miało jedynie umożliwić korzystanie przez M. Ż. (1) z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Aneks do umowy o pracę podpisany przez strony z datą 6 października 2016 r. zmieniał między innymi wynagrodzenie ubezpieczonej. Wobec czego rozpoczęcie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzedzone było jedynie symbolicznym okresem opłacania przez płatnika składek na obowiązkowe ubezpieczenia. W związku z czym przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionych składek pozostawał w oderwaniu od sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Apelująca po bardzo krótkim okresie czasu (2 dni pracy) od daty wskazanej w aneksie rozpoczęła korzystanie ze zwolnień lekarskich z powodu ciąży. Wprawdzie na miejsce ubezpieczonej zainteresowany zatrudnił swoją córkę od 1 grudnia 2016 r., jednak wskazuje to, że faktycznie nie doszło do przekazania obowiązków ubezpieczonej nie tylko w dniu 6 i 7 października 2016 r., ale także w okresie od 10 października 2016 r. do 30 listopada 2016 r., kiedy to płatnik wykonywał osobiście obowiązki objęte aneksem.

Sąd Apelacyjny nie dopatrył się także naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonania oceny zgromadzonych dowodów w sposób dowolny. 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, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX nr 174185). Ubezpieczona w wywiedzionej apelacji nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów. Zaprezentowana w apelacji argumentacja sprowadza się do powtórzenia dotychczas prezentowanego w sprawie stanowiska. Argumentacja ta stanowi jedynie polemikę z rozstrzygnięciem sądu pierwszej instancji. Skarżąca jedynie przedstawiła odmienną ocenę zeznań świadków niż ta dokonana przez Sąd Okręgowy. Twierdzenia apelującej nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W odniesieniu do twierdzeń zawartych w uzasadnieniu apelacji wskazać także należy, że sąd odwoławczy nie mógł podzielić stanowiska, że współpraca z M. Ż. (1) była dobrze oceniana przez innych współpracowników, że pracodawca darzył ją dużym zaufaniem. Jakkolwiek nie należy podważać okoliczności, iż w rodzinie jej członkowie zwykle darzą się zaufaniem, to nie można uznać, że współpraca była oceniana przez współpracowników dobrze, skoro ubezpieczona jako pracownik miała świadczyć pracę przez dwa dni, w tym wykonać badania lekarskie i odbyć szkolenie z zakresu bhp. Ocena współpracy wymaga bowiem dłuższego okresu współpracy, a takie zeznania wskazują tylko na ukierunkowanie wypowiedzi świadków – pracowników zainteresowanego, celem uzyskania korzystnego dla pracodawcy i jego synowej rozstrzygnięcia. Zatem okoliczności te w żaden sposób nie uzasadniają wysokości umówionego wynagrodzenia, w sytuacji, w której w rzeczywistości ubezpieczona nie miała okazji przystąpić do wykonywania powierzonych jej obowiązków.

Sąd odwoławczy również ocenił, że w przedmiotowej sprawie wątpliwości wzbudza także kwestia ekonomiczna możliwości zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika składek z wynagrodzeniem umówionym na poziomie 10.000 zł brutto. Oceniając tę kwestię podkreślić należy, że zasadniczym celem prowadzenia działalności gospodarczej jest osiąganie zysków. Już z tego powodu uznać należało, że brak było podstaw do stwierdzenia, aby zachodziła racjonalna i ekonomiczna potrzeba zatrudnienia na wskazanym stanowisku osoby z tak wysokim wynagrodzeniem. Wbrew twierdzeniom apelacji nie można tracić z uwagi okoliczności, że w 2016 r. udokumentowany już po zakończeniu tego roku dochód płatnika wyniósł 16.907 zł. Mając na uwadze zatem sytuację finansową przedsiębiorstwa zasadnie Sąd Okręgowy stwierdził, że płatnika składek nie było stać na taki wydatek. Wyplacanie ubezpieczonej wynagrodzenia w umówionej kwocie prowadziłyby do sytuacji, w której wynagrodzenie dla jednego pracownika w skali miesiąca byłoby niewiele niższe niż dochód przedsiębiorstwa przez cały rok. Z uwagi na powyższe słusznie organ rentowy uznał, że zwiększenie wynagrodzenia ubezpieczonej miało na celu jedynie otrzymanie przez wnioskodawczynię wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jak już wskazano wcześniej, pozostali pracownicy w spółce otrzymywali znacznie niższe wynagrodzenie. W okresie zatrudnienia skarżącej, płatnik zatrudniał 12 pracowników których wynagrodzenie nie przekraczało 3.025 zł. Wobec czego ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 3 krotnie wyższym niż pozostałych pracowników, jawi się jako znacznie zawyżone, nieracjonalne i nieuzasadnione ekonomicznie. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191). Uprawnione było zatem ustalenie, że łącząca strony umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, z zasadą ekwiwalentności świadczeń i po prostu z poczuciem sprawiedliwości społecznej.

W przedstawionych okolicznościach sąd odwoławczy uznał, że wbrew twierdzeniom ubezpieczonej i płatnika składek organ rentowy prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w październiku 2016 r. kwotę 711,90 zł, czyli odpowiednio do dotychczas ustalonego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia w umowie z dnia 1 października 2012 r.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację ubezpieczonej.

O kosztach postępowania, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy między innymi koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, w stawkach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). Konsekwencją oddalenia apelacji było uwzględnienie wniosku organu rentowego i zasądzenia na jego rzecz od apelującej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w stawce podstawowej obowiązującej w dniu złożenia apelacji.

SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak