

Sygn.akt III AUa 1060/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Maria Jolanta Kazberuk

Sędziowie: SO del. Elżbieta Rostół (spr.)

SA Bożena Szponar - Jarocka

Protokolant: Emilia Janucik

po rozpoznaniu na rozprawie 10 maja 2016 r. w B.

sprawy z odwołania M. M.

przy udziale zainteresowanej (...) Sp. z o.o. w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji wnioskodawczyni M. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 18 czerwca 2015 r. sygn. akt III U 714/14

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od M. M. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział II w W. kwotę 135 (sto trzydzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III AUa 1060/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. decyzją z dnia 17 marca 2014 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla M. M. z tytułu umowy o pracę w firmie (...) sp. z o.o. w W. wynosi od 1 września 2013 r. - 2.671,20 zł brutto miesięcznie.

Odwołanie od tej decyzji wniosła M. M.. Domagała się przyjęcia, że od 1 września 2013 r. podstawa wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w W. wynosi 7.200 zł brutto miesięcznie.

(...) sp. z o.o. w W. przyłączył się do odwołania.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS II Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania. Wskazał, że ustalenie w umowie o pracę zawartej pomiędzy M. M. a P. (...) wysokości wynagrodzenia w kwocie 7.200 zł miesięcznie brutto za 1/2 etatu było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i dlatego w myśl art. 58 § 2 k.c. umowa w tym zakresie jest nieważna.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 18 czerwca 2015 r. oddalił odwołanie. Sąd ten ustalił, że M. M. jest zatrudniona w (...) sp. z o.o. w W. na cały etat. Od 1 marca 2008 r. jest tam asystentką vice prezesa. Dodatkowo w okresie od 12 października 2010 r. do 31 marca 2012 r. pełniła tam obowiązki kierownika regionalnego. Jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło wówczas 1.500 zł. Następnie przestała pełnić obowiązki kierownika regionalnego, lecz jej obowiązki jako asystentki zostały rozszerzone, wobec powyższego jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.200 zł brutto.

Z ustaleń Sądu wynikało, że P. (...) był jednym z kontrahentów (...). Od 1 września 2013 r. M. M. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z P. (...), na mocy której została zatrudniona w P. (...) na stanowisku kierownika regionalnego na 1/2 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 7.200 zł. M. M. była wówczas w czwartym miesiącu ciąży. Do jej obowiązków należało składanie zamówień pierwotnych do nowo otwieranych sklepów w Ż., S. i S.. Ponadto szkoliła pracowników ze sztuki sprzedaży we wszystkich tych sklepach, co wiązało się z wyjazdami do tych sklepów na kilka dni. M. M. przybywała przed otwarciem sklepu i była przez parę dni po jego otwarciu.

Nadto Sąd Okręgowy ustalił, że od 4 listopada 2013 r. M. M. korzystała ze zwolnienia lekarskiego związanego z ciążą. Jej obowiązki w P. (...) przejął częściowo prezes R. M., a obowiązki związane ze szkoleniem pracowników, wyszukiwaniem nowych sklepów, ludzi i koordynacją – przejął pracownik P. (...) A. A., której wynagrodzenie nie uległo zwiększeniu pomimo przejęcia nowych obowiązków. Wynosiło ono wówczas 2.671,20 zł brutto.

Oceniając stan faktyczny spraw Sąd Okręgowy odwołał się do treści art.18 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych zgodnie z którym, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stanowi przychód w rozumieniu przepisu o podatku dochodowym dla osób fizycznych.

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował, że M. M. zawarła umowę o pracę z P. (...). Zakwestionował jednak wysokość wynagrodzenia M. M., wskazując, że tak wysokie wynagrodzenie miało służyć jedynie uzyskaniu wysokiego zasiłku macierzyńskiego.

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy podniósł, że w orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09). Ponadto sąd I instancji podzielił w całości pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 16 października 2013 r. (III AUa 294/13), w którym stwierdził, że godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Przekładając te rozważania na grunt niniejszej sprawy sąd I instancji stwierdził, że ustalenie wysokości wynagrodzenia M. M. na kwotę 7.200 zł za pracę na 1/2 etatu było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdyż miało na celu uzyskanie niewspółmiernie wysokiego zasiłku macierzyńskiego w porównaniu z nakładem pracy M. M. w P. (...).

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy miał na uwadze, że M. M. równolegle zatrudniona była w (...) na cały etat i zatrudnienie w P. (...) na 1/2 etatu stanowiło dodatkową pracę. W (...) w okresie od 12 października 2010 r. do 31 marca 2012 r. M. M. pełniła obowiązki asystentki vice prezesa oraz w zastępstwie – obowiązki kierownika regionalnego. Odwołująca stwierdziła, że wówczas jej zakres obowiązków był analogiczny do tego, jaki następnie miała w P. (...). Jest to o tyle istotne, że z aneksu do umowy o pracę z dnia 30 marca 2012 r. znajdującego się w aktach osobowych z (...) wynikało, że M. M. jako asystentka vice prezesa i kierownik regionalny otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze brutto jedynie w wysokości 1.500 zł. Podkreślić należy, że piastowała wówczas dwie funkcje, a nadto była to praca na cały etat. Wprawdzie odwołująca wskazywała, że uzyskiwała wówczas w (...) wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł - 5.000 zł, lecz nie znajduje to potwierdzenia w dokumentach znajdujących się w jej aktach osobowych. Ponieważ jednak pracodawca w piśmie z dnia 22 kwietnia 2015 r. także wskazał, że w tym czasie jej wynagrodzenie wynosiło w granicach 4.050 zł - 4.700 zł, to w ocenie sądu pierwszej instancji oznacza to, iż wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1.500 zł, a resztę stanowiły ewentualnie premie, nagrody itp. Jednakże w przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy ustalał wysokość wynagrodzenia zasadniczego, które miała otrzymywać odwołująca w P. (...). Zatem należało zestawić w celach porównawczych jedynie wynagrodzenie zasadnicze uzyskiwane w (...), a zupełnie na marginesie podnieść, że nawet przyjmując kwotę 4.700 zł brutto na cały etat w (...) kwota 7.200 zł za taką samą pracę wykonywaną jedynie na 1/2 etatu jest nazbyt wygórowana.

Sąd Okręgowy zauważył również, że odwołująca przyznała, iż zrezygnowała ze stanowiska kierownika regionalnego w (...), gdyż było to stanowisko związane z wyjazdami. Stąd niezrozumiałe było, że będąc w czwartym miesiącu ciąży, podjęła pracę związaną z wyjazdami po całym kraju. Jak bowiem wynika z zeznań świadków M. K. (1), M. K. (2), J. M. (1) i I. N. – odwołująca przeprowadzała rekrutację pracowników do nowo otwieranych sklepów w Ż., S. i S. oraz szkoliła ich kompleksowo. W każdym ze sklepów przebywała około 1 tygodnia. Natomiast z zeznań A. A. wynika, że po przejęciu obowiązków odwołującej – zazwyczaj tylko w piątki jest w biurze, a resztę czasu jest w podróży. Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom tych świadków gdyż tworzą one logiczną całość i wzajemnie się uzupełniają. Z zeznań tych wynika, że była to praca związana z wyjazdami, przy czym odwołująca była w dacie zawierania umowy o pracę w czwartym miesiącu ciąży. Oczywistym zatem było, że nie będzie mogła wykonywać tej pracy w dłuższej perspektywie. Dlatego za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał twierdzenia odwołującej i R. P. P. (...), że w interesie firmy leżało zatrudnienie M. M. z wynagrodzeniem 7.200zł za 1/2 etatu na czas nieokreślony, gdyż P. (...) był w krytycznym położeniu i jedynie zatrudnienie odwołującej dawało szansę na rozwój. Pracodawca – świadomy ciąży M. M. – musiał wszak zdawać sobie sprawę, że w krótkim czasie będzie ona musiała zaniechać wyjazdów po całej Polsce, a nadto trudno sobie wyobrazić, by taką pracę jak opisała A. A., wykonywała osoba mająca małe dziecko.

Sąd I instancji jedynie częściowo uznał twierdzenia R. M., że jak odwołująca zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, to część jej obowiązków przejęła A. A., obowiązki marketingowe przejął M. Ż., a część obowiązków przejął on sam, za wiarygodne. Gdy w listopadzie 2013 r. odwołująca zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, to formalnie nikt nie przejął jej obowiązków. A. A. pracowała wówczas jako kierownik sklepu. Dopiero od 1 stycznia 2014 r. pracuje w biurze i jej wynagrodzenie wynosiło jedynie 1.800 zł netto. Natomiast stanowisko odwołującej powierzono jej formalnie dopiero od 1 kwietnia 2014 r. M. Ż. zaprzeczył jakoby przejął część obowiązków odwołującej. W ocenie Sądu Okręgowego świadek zorientowałby się, gdyby jego zakres obowiązków zwiększył się, pomimo że wynagrodzenie pozostało na tej samej wysokości. Dlatego w ocenie tego Sądu M. Ż. nie przejął obowiązków M. M.. Oznacza to, że po przejściu M. M. na zwolnienie lekarskie żaden pracownik – przynajmniej do 1 stycznia 2014 r. - nie przejął jej obowiązków. Przeczy to zatem prezentowanej przez odwołującą i reprezentującego zainteresowanego prezesa R. M. tezie, że praca odwołującej była nieoceniona i warta tak wysokiego wynagrodzenia.

Oceniając wysokość wynagrodzenia M. M. w P. (...), sąd I instancji miał także na uwadze, że ostatecznie obowiązki odwołującej przejęła A. A.. Zasadnie zatem ZUS odnosił wynagrodzenie odwołującej do wynagrodzenia A. A.. W dacie wydawania zaskarżonej decyzji A. A. pracując w pełnym wymiarze czasu pracy zarabiała 1.800 zł netto.

W ocenie Sądu Okręgowego, gdy zainteresowany otrzymał 20 marca 2014 r. odpis zaskarżonej decyzji, w której zwrócono uwagę, że A. A. przejęła obowiązki M. M., a zarabia trzykrotnie mniej pomimo, że pracuje na cały etat –

zadbał o uprawdopodobnienie swej wersji. Podpisał zatem 31 marca 2014 r. aneks do umowy o pracę z A. A., w której formalnie powierzył jej stanowisko kierownika regionalnego od 1 kwietnia 2014 r. z wynagrodzeniem 3.500 zł netto miesięcznie, by nie było tak wielkiej dysproporcji w wynagrodzeniu osób pracujących na tym samym stanowisku. Podkreślić jednak należy, że A. A. pracowała na tym stanowisku na cały etat i aktualnie sieć sklepów rozwinęła się w porównaniu z okresem, w którym pracowała odwołująca. Odwołująca otworzyła 3 sklepy, aktualnie P. (...) ma 11 sklepów.

Ponadto sąd I instancji zwrócił uwagę, że z zeznań świadka J. M. (1) wynika, że M. M. szkoliła pracowników sklepu w Ż. na przełomie lipca i sierpnia 2013r. Natomiast z zeznań świadka I. N. wynika, że odwołująca szkoliła pracowników sklepu w S. w pierwszej połowie sierpnia 2013 r. Jest to o tyle zaskakujące, że umowa o pracę wiązała strony dopiero od 1 września 2013 r. Zatem odwołująca, będąc zatrudniona w P. (...), przeprowadziła jedynie szkolenie pracowników w sklepie w S.. Sąd nie dał wiary twierdzeniom odwołującej, w zakresie jakim wskazywała, że nie zawarła z P. (...) wcześniej umowy o pracę, bo byli „zaganiani, było to niedopięcie kwestii typowo formalnych”. Zdaniem Sądu Okręgowego, osoba która decyduje się na tak uciążliwą pracę w okresie ciąży, niewątpliwie byłaby zainteresowana uzyskaniem potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę i potwierdzenia na piśmie tak wysokich zarobków.

W kontekście tego, że odwołująca wykonywała szereg czynności na rzecz P. (...) przed zawarciem umowy o pracę, Sąd doszedł do wniosku, że ich początkowa współpraca miała swoje źródło w tym, że P. (...) jest kontrahentem (...) i odwołująca wykonywała niektóre czynności na rzecz P. (...) jako pracownik (...) w zakresie jej obowiązków służbowych. Z zeznań E. K. (1) wynikało, że P. (...) jest klientem hurtowym (...). Świadek wskazała, że do obowiązków M. M. należało realizowanie zamówień pierwotnych dla określonych podmiotów w ramach (...). Często zamówienia takie M. M. wykonywała w domu. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka, gdyż są szczerze a świadek posiada dużą wiedzę na okoliczność powiązań pomiędzy (...) a P. (...). Zeznania tego świadka korespondują także z zeznaniami M. Ż., z których wynika, że M. M. rzadko bywała w biurze P. (...), częściej wykonując swoje obowiązki poza nim. W ocenie sądu pierwszej instancji wzajemnie, ściśle powiązania firm, zainteresowanie ze strony (...), aby P. (...) jako ich odbiorca hurtowy miał jak najwyższy obrót, powodowało, że M. M. jako pracownik (...) wykonywała na rzecz P. (...) szereg czynności, które na zewnątrz mogły być postrzegane jako wykonywane w ramach umowy zawartej pomiędzy M. M. a P. (...), tak jak postrzegał to choćby świadek M. Ż..

Z informacji udzielonej przez (...) wynika, że M. M. pracowała w spornym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy tj. po 8 godzin dziennie. Świadek E. K. (1) także zeznała, że pracowały od 7.00 do 16.00, przy czym gdy była taka potrzeba – to zostawały w pracy dłużej, by wykonać zadanie lub zabierały pracę do domu. Trudno zatem przy takim systemie pracy znaleźć czas, aby dodatkowo wykonywać pracę na rzecz innego podmiotu na 1/2 etatu. Jednakże skoro M. M. wykonywała w ramach (...) na rzecz P. (...) określone czynności, to w pewnym momencie doszło do rozszerzenia współpracy pomiędzy odwołującą a P. (...). W oparciu o tę nieformalną umowę M. M. podjęła się dodatkowych czynności, jak np. kompleksowego przeszkolenia pracowników sklepów w Ż. i S.. W ocenie Sądu Okręgowego w ramach wzajemnych rozliczeń strony zdecydowały się zawrzeć umowę, określając wygórowane wynagrodzenie za pracę. Kierownictwo P. (...) zdawało sobie bowiem sprawę, że okres faktycznie świadczonej przez M. M. pracy nie będzie trwał długo, a w ten sposób zapewniał M. M. wysoki zasiłek macierzyński.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że zapis w umowie o pracę dotyczący wysokości wynagrodzenia M. M. był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Naruszoną w tym przypadku zasadą jest brak proporcji pomiędzy nakładem pracy M. M. w P. (...) a wysokością zasiłku macierzyńskiego. Tym samym zachodziłaby rażąca dysproporcja pomiędzy świadczeniami. Dlatego w tym zakresie postanowienia umowy o pracę są nieważne w świetle art.58 § 2 k.c.

Z tych względów Sąd Okręgowy oddalił odwołanie stosownie do treści art.477¹⁴ § 1 k.p.c.

Apelację od tego wyroku złożyła M. M.. Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła mu:

1.naruszenie przepisów postępowania, tj.:

-braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez przyjęcie, że odwołująca w przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w W. wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu, podczas gdy z zeznań przedstawiciela zainteresowanej spółki - (...), świadka M. Ż. oraz samej odwołującej wynika, iż w przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w W. miała ona nienormowane godziny pracy;

-braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez przyjęcie, że wynagrodzenie odwołującej w kwocie 7.200 zł brutto w P. (...) za taką samą pracę jak w przedsiębiorstwie (...) i wykonywaną na cały etat jest nazbyt wygórowane, podczas gdy z dokumentu w postaci pisma (...) z dnia 22 kwietnia 2015 r. wynika, iż wynagrodzenie odwołującej wynosiło 4.050 - 4.700 zł, z zeznań świadka E. K. (1), wynika, że w (...) odwołująca jako kierownik regionalny zarabiała około 5.000 zł netto, a z kolei z dokumentów bankowych - potwierdzeń transakcji z dnia 1 i 31 października 2013 r. wynika, iż wynagrodzenie za pracę odwołującej w P. (...) wynosiło 5.082,72 zł netto;

-braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez wyciągnięcie wniosków z niego nie wynikających, a mianowicie, że ostatecznie obowiązki odwołującej przejęła A. A., podczas gdy z zeznań świadków M. Ż., samej A. A. oraz przedstawiciela zainteresowanej spółki - (...) wynika, że A. A. przejęła jedynie część obowiązków odwołującej, tj. jeżdżenie po sklepach, otwieranie nowych sklepów, kontrolowanie pracowników i sprzedawców;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 §2 k.c. w związku z art.13, 18 i 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż zapis w umowie o pracę zawartej pomiędzy odwołującą a (...) Sp. z o.o. w W. dotyczący wysokości wynagrodzenia był nieważny ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, naruszając zasadę braku proporcji pomiędzy nakładem pracy M. M. w P. (...) a wysokością zasiłku macierzyńskiego.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, ewentualnie w części poprzez: uwzględnienie odwołania od decyzji z dnia 17 marca 2014 r. wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek dla odwołującej, zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. od 1 września 2013 r.; na wypadek gdyby sąd odwoławczy nie podzielił argumentów odwołującej i nie przychylił się do zmiany zaskarżonego orzeczenia wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od organu na rzecz odwołującej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje.

Apelacja nie jest zasadna.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c. i wyprowadził z nich należyte uzasadnione wnioski, jak również nie naruszył norm prawa materialnego. Sąd Apelacyjny podzielił w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne sądu pierwszej instancji, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że poza sporem w przedmiotowej sprawie pozostawał fakt rzeczywistego wykonywania pracy przez M. M. na rzecz (...) sp. z o.o. w W.. Źródłem tych czynności była umowa o pracę zawarta w 1 września 2013 r. na czas nieokreślony, na mocy której powierzono skarżącej stanowisko kierownika regionalnego w 1/2 wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 7.200 brutto. Spór w sprawie niniejszej dotyczył kwestii wysokości podstawy wymiaru składek M. M. na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu powyższego zatrudnienia.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważania materiału dowodowego i dokonanie błędnej oceny dowodów, należy uznać ich niezasadność. Zgodnie z treścią tego przepisu sąd jest zobowiązany do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału zgromadzonego w sprawie. Uprawnienie do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, dopuszczając zgłoszone przez odwołującą dowody z zeznań świadków oraz zeznań odwołującej w charakterze strony jak też zgromadzonej dokumentacji pracowniczej. Sąd Okręgowy w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych w oparciu o wszechstronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w granicach zasady swobodnej oceny dowodów, zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Na wstępie rozważań prawnych podkreślić należy, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Trafnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sąd pierwszej instancji powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. (sygn. II UZP 2/05, OSN 2005 nr 21, poz. 338), w świetle której w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W uzasadnieniu tej uchwały stwierdzono jednocześnie, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. W judykaturze Sądu Najwyższego funkcjonuje pogląd, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W wyroku z dnia 18 października 2005 r. II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251 Sąd Najwyższy wskazał, że zawarcie umowy o pracę w okolicznościach takich jak: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Wskazać w tym miejscu należy również na stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że 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 osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (opubl. OSNP 2006/11-12/192). Sąd Apelacyjny powyżej przedstawione poglądy Sądu Najwyższego w pełni aprobuje.

Przy tak utrwalonym stanowisku Sądu Najwyższego należy uznać wyrok Sądu Okręgowego za prawidłowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczności faktyczne niniejszej sprawy doprowadziły Sąd Okręgowy do trafnego wniosku, że wynagrodzenie M. M. ustalone umową o pracę z dnia 1 września 2013 r. na kwotę 7.200 złotych brutto zostało ukształtowane w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. Zgodnie z powołanym przepisem nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2

k.c.). Przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719). W ocenie Sądu Apelacyjnego, sąd pierwszej instancji trafnie ocenił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. została przez strony umowy zawyżona w celu uzyskania świadczeń w nieuzasadnionej wysokości na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Za taką oceną zdaniem Sądu Apelacyjnego przemawiało kilka okoliczności faktycznych.

Po pierwsze, M. M. równocześnie do okresu pracy w spółce (...) była zatrudniona w spółce w (...) Sp. z o. o. w W. na stanowisku asystentki vice prezesa w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak wynikało z zeznań świadka E. K. (2), M. M. u tego pracodawcy miała szeroki zakres obowiązków, które wymagały od niej dużego zaangażowania. Zgodnie z zeznaniami tego świadka nienormowany czas pracy w tej firmie polegał na tym, że należało być w pracy od poniedziałku do piątku od godz. 7.00 do godz. 16.00, przy czym jak wystąpiła potrzeba związana z zamówieniami czy też z przecenami to trzeba było pozostać dłużej w pracy (k. 117v-118).

Za prawidłową należy uznać ocenę Sądu Okręgowego, że wysokość wynagrodzenia M. M. z tytułu umowy o pracę zawartej na 1/2 etatu ze spółką (...) dnia 1 września 2013 r. w porównaniu z wynagrodzeniem pobieranym z (...) jest wygórowane. Jak trafnie wskazał sąd I instancji w (...) w okresie od 12 października 2010 r. do 31 marca 2012 r. M. M. pełniła obowiązki asystentki vice prezesa oraz w zastępstwie – obowiązki kierownika regionalnego. Z aneksu do umowy o pracę z dnia 30 marca 2012 r. wynikało, że M. M. pomimo zatrudnienia na pełen etat i szerokiego zakresu obowiązków otrzymywała wówczas wynagrodzenie zasadnicze jedynie w wysokości 1.500 zł. Podkreślić należy, że wykonywała obowiązki na dwóch stanowiskach, a nadto była to praca na cały etat. Istotnie z treści pisma pracodawcy z dnia 22 kwietnia 2015 r. wynikało, że w tym okresie otrzymywała wynagrodzenie 4050 zł – 4700 zł brutto, jednakże dokumentacja osobowa odwołującej nie potwierdzała tych okoliczności. W 2012 r. aneksem do umowy podwyższono jej wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2.200 zł brutto w związku z rozszerzeniem obowiązków asystentki. Zdaniem Sądu Apelacyjnego kwota 7.200 zł brutto za pół etatu w porównaniu z kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z treści umowy i aneksu (1500 zł, 2200 zł brutto) czy też nawet z kwotą wynagrodzenia 4050 zł – 4700 zł brutto, które realnie miała otrzymać odwołująca jawi się jako wysoce zawyżona.

Po drugie, wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że M. M. wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu. Powyższa okoliczność wynika z treści umowy o pracę zawartej z pracodawcą P. (...). Oceny powyższych okoliczności nie były w stanie podważyć źródła osobowe. Samo powoływanie się przez apelującą na nienormowany tryb pracy nie przesądza o zwiększonym wymiarze czasu pracy. W realiach niniejszej sprawy nie sposób pominąć, że odwołująca zatrudniona była jednocześnie w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) na stanowisku asystentki vice prezesa, gdzie wykonywała szeroki zakres odpowiedzialnych i czasochłonnych obowiązków.

Nie bez znaczenia w sprawie jest również zakres faktycznie wykonywanych przez M. M. obowiązków w P. (...). Należy zauważyć, że została ona zatrudniona na stanowisku kierownika regionalnego sklepów (...). Z pisemnego zakresu obowiązków kierownika regionalnego P. (...) wynikało, że do obowiązków pracownika zatrudnionego na tym stanowisku należało: kontrola podległych placówek; tworzenie targetów miesięcznych; miesięczne rozliczenia realizacji wyznaczonych targetów; bieżąca kontrola realizacji budżetów; kontrola grafików sklepowych; przygotowywanie nowych otwarć; przeprowadzanie rekrutacji; kontrola visualu; tworzenie zamówień bieżących oraz zamówień pierwotnych; realizacja spraw bieżących wynikających z działalności sklepów (k. 11). Z relacji samej odwołującej i świadków wynikało, że do głównych jej obowiązków należało składanie zamówień pierwotnych do nowo otwieranych sklepów w Ż., S. i S., szkolenie pracowników ze sztuki sprzedaży we wszystkich tych sklepach. Wykonywanie tych czynności jak wskazuje materiał dowodowy wiązało się z wyjazdami do tych sklepów na kilka dni. Jednakże jak trafnie spostrzegł sąd I instancji część obowiązków, które wykonała odwołująca jak przeprowadzenie szkoleń pracowników do sklepów w Ż., S. zostało przez nią wykonane w lipcu i sierpniu 2013 r., a więc przed dniem podpisania przedmiotowej umowy o pracę. Powyższą okoliczność potwierdzają zeznania świadków J. M. (2) (k. 118) i I. N. (k.119). W tych okolicznościach można jedynie przyjąć, że faktycznie w trakcie trwania stosunku pracy odwołująca przeprowadziła rekrutacje i szkolenia pracowników tylko w jednym sklepie – w S.. Nie sposób podzielić twierdzeń odwołującej, że zawarcie umowy dopiero we wrześniu 2013 r. wynikało z niedopatrzenia

stron. Niewątpliwie powierzenie odwołującej stanowisko kierownika regionalnego powinno zostać usankcjonowane formalną więzią prawną, gdyż wiązało się to z powierzeniem odpowiedzialnych i samodzielnych obowiązków. W ocenie Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zeznań odwołującej w tym zakresie była prawidłowa. Strona apelująca nie przedstawiła żadnej przekonującej argumentacji, podważającej dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów.

Trafnie sąd I instancji zwrócił również uwagę na istotny aspekt, że obydwie Spółki zatrudniające M. M. są kontrahentami handlowymi. Z zeznań świadka E. K. (1) – współpracownika M. M. w (...) wynikało, że robiąc wraz z odwołującą zamówienia towarów dla spółki (...) robiły też zamówienia hurtowe dla P. (...). Zamówienia P. (...) było podpinane pod ogólne zamówienie (...). Jak wynikało z relacji tego świadka zamówieniami dla P. (...) zajmowała się jedynie M. M. (k. 118). Z powyższej okoliczności wynika, że nie wykluczone jest, iż odwołująca zamówienia dla P. (...) realizowała w ramach swoich obowiązków służbowych łączących ją z (...). Zatem zakres powierzonych jej czynności wykonywanych w połowie wymiaru czasu pracy nie był adekwatny do ustalonego przez strony w umowie wynagrodzenia. Nie zmieniają tego faktu zeznania odwołującej, zeznania świadka R. M. a także twierdzenia apelacji co do zakresu obowiązków powierzonych wnioskodawczyni a także jej kwalifikacji zawodowych.

Po trzecie za powyższym stanowiskiem przemawiał również poziom wysokości wynagrodzeń innych pracowników zatrudnianych przez spółkę (...). Sąd Apelacyjny podzielił również ustalenia sądu I instancji odnośnie tego, że obowiązki odwołującej w P. (...) przejęła w przeważającym zakresie A. A.. Podstawę powyższych ustaleń stanowił zgromadzony i prawidłowo oceniony materiał dowodowy. Z zeznań świadka R. M. wynikało, że A. A. zajęła się szkoleniem pracowników, wyszukiwaniem nowych sklepów, rekrutacją pracowników, koordynacją i kontrolą pracy pracowników oraz wspólnie z R. M. zajmuje się budżetowaniem (k. 95). Ponadto warto zauważyć, że A. A. zarządza aktualnie 11 sklepami prowadzonymi przez (...) Sp. z o.o., a odwołująca koordynowała pracę jedynie 3 sklepów. Poza sporem w niniejszej sprawie było, że A. A. początkowo zatrudniona była jako kierownik sklepu za wynagrodzeniem 1800 zł netto (2.671,20 zł brutto). Od 1 kwietnia 2014 r. zatrudniona jest na stanowisku kierownika regionalnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Z tego tytułu otrzymuje ona wynagrodzenie w wysokości 3500 zł netto. Materiał dowodowy sprawy nie potwierdza natomiast tego, że wysokość wynagrodzenia A. A. uległa podwyższeniu z uwagi na przejęcie obowiązków odwołującej. Pomimo bowiem wcześniejszego przejęcia obowiązków odwołującej, dopiero 31 marca 2014 r. pracodawca podpisał z A. A. aneks do umowy, w którym strony ustaliły wysokość wynagrodzenia na powyższą kwotę. Abstrahując już od kwestii czy powyższe podwyższenie wynagrodzenia wiązało się jedynie z uwiarygodnieniem wynagrodzenia przyznanego M. M., należy zauważyć, że niewątpliwie jest ono i tak dużo niższe od wynagrodzenia odwołującej. Inną osobą zatrudnioną w tej spółce był M. Ż.. Pracował on na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i magazynu. Zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem ustalonym od 2009 r. w wysokości 3.000 zł netto. Wbrew twierdzeniom odwołującej, pracownik ten, jak sam potwierdził nie przejął żadnych obowiązków M. M. (zeznania M. Ż. k. 119 v).

W okolicznościach sprawy należy mieć na względzie, że M. M. zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu, podczas gdy wszyscy pozostali pracownicy, otrzymujący znacznie niższe wynagrodzenia, pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy. Oczywiście jest, że pracodawca różnicuje wynagrodzenie poszczególnych pracowników w zależności od zajmowanych przez nich stanowisk, zakresu ich obowiązków, odpowiedzialności, doświadczenia i wymaganych kwalifikacji, jednak wynagrodzenie M. M. odbiegało znacznie od wynagrodzenia pracownika na takim samym stanowisku, który podczas jej nieobecności w pracy przejął większą część jej obowiązków (pracująca na pełen etat A. A. miała wynagrodzenie ukształtowane na poziomie 1.800 zł netto).

Mając powyższe na uwadze nie sposób jest zgodzić się z apelującą co do tego, że dokonana przez sąd I instancji wycena pracy odwołującej nastąpiła z naruszeniem podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art 13 k.p., zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W ocenie Sądu Apelacyjnego rację ma sąd pierwszej instancji, że zakres obowiązków wykonywanych przez skarżącą w ramach zatrudnienia w P. (...) nie jest adekwatny do wynagrodzenia w wysokości 7.200 zł – czyli znacznie wyższego, niż wynagrodzenie pozostałych

pracowników spółki. W ocenie Sądu Apelacyjnego ustalenie wynagrodzenia na takim poziomie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał, że wynagrodzenie M. M. ustalone w umowie z dnia 1 września 2013 r. naruszało wskazane przez Sąd Okręgowy zasady współzycia społecznego. W konsekwencji, wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni kwotę wynagrodzenia A. A. w wysokości 2.671,20 zł brutto miesięcznie. Sąd Apelacyjny podzielił również ustalenia sądu I instancji odnośnie tego, że wynagrodzenie M. M. na tym poziomie jest wynagrodzeniem godziwym z uwagi na zakres faktycznie wykonywanych przez nią obowiązków, wymiar pracy jak i jej kwalifikacje. Mając powyższe na względzie zarzuty naruszenia art. 58 § 2 k.c. w związku z art.13, 18 i 300 k.p. należy uznać za nieuzasadnione.

Wobec powyższego apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 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 w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 490).