

Sygn.akt III AUa 140/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 listopada 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Teresa Suchcicka (spr.)

Sędziowie: SA Barbara Orechwa-Zawadzka

SA Bożena Szponar - Jarocka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 listopada 2017 r. w B.

sprawy z odwołania J. W.

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

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji wnioskodawczyni J. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 grudnia 2016 r. sygn. akt IV U 1432/16

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od J. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III AUa 140/17

UZASADNIENIE

Decyzją z 15 lutego 2016 r., na podstawie ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2015 r., poz. 121) organ rentowy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe J. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. za okres 08-09/2013 r. stanowi kwota 266,67 zł miesięcznie.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła J. W., której pełnomocnik domagał się jej zmiany. Wniósł też o zasądzenie na rzecz odwołującej kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. domagał się jego oddalenia.

Zainteresowana w sprawie firma (...) Sp. z o. o. nie zajęła stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 6 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż J. W. podlegała ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto miesięcznie (pkt I), oddalił odwołanie w pozostałym zakresie (pkt II) oraz wzajemnie zniósł koszty procesu pomiędzy stronami (pkt III).

Sąd Okręgowy ustalił, iż J. W., urodzona (...) została zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) (PP-U) (...) Sp. z o.o., ul. (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 26 sierpnia 2013 r. do 25 sierpnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5.000,00 zł na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych. Skarżąca 5 lipca 2012 r. uzyskała tytuł zawodowy licencjata na kierunku ekonomia o specjalności ekonomia przedsiębiorstwa na Uniwersytecie (...) - (...) w O..

Sąd pierwszej instancji wskazał, iż zainteresowana w sprawie firma (...) z o.o. prowadzi działalność gospodarczą głównie w zakresie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych. Kapitał spółki wynosi 5040,00 zł. Udział całościowy posiada L. S.. Według danych ZUS spółka zatrudnia również K. W. w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu z podstawą wymiaru składek w wysokości 1/4 minimalnego wynagrodzenia. Według danych zaewidencjonowanych na koncie ubezpieczonej w ZUS J. W. na 338 dni zatrudnienia (pominięto umowy zlecenia wykonywane w okresach od 14 kwietnia 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. i od 1 lipca 2011 r. do 18 czerwca 2012 r. - brak zgłoszenia do ubezpieczeń z uwagi na wystąpienie zbiegu umowa zlecenia/student), skarżąca przebywała na zwolnieniu lekarskim 263 dni oraz dodatkowe 110 dni po ustaniu zatrudnienia. Będąc jednocześnie niezdolną do świadczenia pracy uczestniczyła i ukończyła szkolenie w wymiarze 64 godzin współfinansowane ze środków Unii Europejskiej przeprowadzane w okresie od czerwca 2012 r. do stycznia 2013 r.

Dalej Sąd ustalił, że J. W. swoje pierwsze zatrudnienie podjęła w 2009 r. i przez rok pracowała na umowę zlecenie jako telemarketer, a następnie pracowała w firmie (...) jako kierownik administracyjny, najpierw na podstawie umowy zlecenia, a w okresie od czerwca 2012 r. do 2 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę. Wówczas otrzymywała wynagrodzenie bez premii i nagród w kwocie 1.800 zł brutto. W pierwszym półroczu 2012 r. odwołująca zgłosiła się do chirurga-ortopedy z pękniętą łąkotką. Pierwszy zabieg miał miejsce w czerwcu 2012 r. i polegał na wstawieniu implantu. Niebawem jednak implant uległ zerwaniu i potrzebna była reoperacja. Pierwsze zwolnienie lekarskie z tego tytułu skarżąca miała w lipcu i sierpniu 2012 r. i po rehabilitacji wróciła do pracy. Na przełomie lutego i marca 2013 r. odwołująca przeszła zabieg usprawniający staw kolanowy i przebywała na zwolnieniu lekarskim do 20 czerwca 2013 r. W okresie lipca i sierpnia 2013 r. pomagała spółce (...), po czym od dnia 26 sierpnia 2013 r. została w niej zatrudniona. Dnia 6 września 2013 r. poddała się zabiegowi artroskopii kolana z powodu łąkotki i od tego dnia do lutego 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, przy tym dolegliwości żołądkowe wystąpiły w listopadzie 2013 r., a następnie problemy z nadciśnieniem tętniczym. Obecnie dalej towarzyszą jej dolegliwości związane z kłopotami żołądkowymi i kolanem. Aktualnie skarżąca legitymuje się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności z 22 października 2013 r., o symbolu niepełnosprawności 05 R, wydanym okresowo do dnia 31 października 2015 r.

Sąd Okręgowy wskazał, iż w skład obowiązków odwołującej jako specjalisty do spraw administracyjnych w (...) zgodnie z zakresem obowiązków wchodziło: sporządzanie pism i przekazywanie przełożonemu do podpisu, sporządzanie korespondencji urzędowej, prowadzenie korespondencji wychodzącej i przychodzącej, osobiste dostarczanie korespondencji urzędowej i dokumentacji projektowej do odpowiednich jednostek, współpraca z jednostkami wydającymi opinie, uzgodnienia, warunki oraz firmami zewnętrznymi, planowanie, organizowanie i nadzór nad terminarzem spotkań przełożonego, przygotowywanie odpowiedniej dokumentacji na wyjazdy służbowe, przygotowywanie umów o pracę, o dzieło, zlecenia, przygotowywanie wypowiedzeń umów, stosunków pracy, przygotowywanie świadectw pracy, prowadzenie osobowej dokumentacji pracowników, prowadzenie i przechowywanie dokumentacji administracyjnej, prowadzenie i prawidłowe archiwizowanie dokumentów oraz przechowywanie dokumentów archiwalnych, obsługa interesantów, utrzymywanie kontaktu z Zamawiającymi, przedstawianie ofert interesantom i udzielanie informacji, utrzymywanie bieżącego kontaktu z księgową, pomoc w sporządzaniu sprawozdań finansowych, ewidencjonowanie faktur, wystawianie faktur, wystawianie i rozliczanie delegacji służbowych, pomoc w sporządzaniu dokumentów rozliczeniowych, pomoc w sporządzaniu deklaracji, sporządzanie dokumentów finansowych dla księgowej zgodnie z procedurami, pomoc w dekretacji dokumentów,

pomoc w sporządzaniu bilansów, pomoc w księgowaniu, pomoc w sporządzaniu listy płac i rozliczaniu pracowników, pomoc w współpracy z instytucjami zewnętrznymi (US, ZUS, GUS, NBP), przygotowywanie raportów, zestawień, zakup i prowadzenie ewidencji środków trwałych, wykonywanie innych zadań zleconych przez księgową, dbałość o wysoką jakość i terminowość wykonania projektów, gromadzenie i przechowywanie przepisów prawnych, czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji, prace w zakresie spraw związanych z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji, wyjazdy służbowe, zgłaszanie wyjazdów służbowych przełożonemu, przygotowywanie szczegółowych raportów/ notatek z wyjazdów służbowych, czynny udział w spotkaniach służbowych, odbieranie telefonów służbowych, obsługa poczty mailowej, kontakt telefoniczny i mailowy z klientami firmy, harmonogramowanie kontraktów, kontrola terminowości realizowanych projektów, przygotowywanie, kompletowanie, drukowanie, skanowanie dokumentacji projektowej, wysyłanie, przekazywanie dokumentacji projektowej Zamawiającemu, sporządzanie protokołów przekazania, zdawczo-odbiorczych, obsługa urzędzeń biurowych, koordynowanie tematów od strony formalnej, kontakt telefoniczny z projektantami, udzielanie informacji, wyjaśnień nowo zatrudnionym pracownikom, podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez czynne uczestnictwo w organizowanych szkoleniach, inne zadania zlecone przez przełożonego. Ponadto obowiązkiem skarżącej była dbałość o estetykę i porządek w miejscu pracy. Zobowiązana była wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonego.

Sąd ustalił, iż dokumentacja dotycząca działalności (...) wskazywała, że zgodnie z rocznym rozliczeniem podatkowym CIT-8 za 2013 r., znajdującym się w posiadaniu Naczelnika Urzędu Skarbowego w O., firma wykazała stratę w kwocie 60.354,88 zł. Natomiast w poprzednim roku podatkowym, tj. w 2012 r. firma według sprawozdania finansowego spółki wykazała zysk netto w kwocie 5.827,75 zł. Płatnik składek zatrudniając odwołującą chciał zakończyć projekty w firmie (...), które były tam prowadzone przez kilka osób. Natomiast w (...) odwołująca miała składać projekty sama, a jej wynagrodzenie miało odzwierciedlać ten stan rzeczy.

Decyzją z 3 stycznia 2014 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11, ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2013.1442), stwierdził, że J. W. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 26 sierpnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 5 listopada 2014 r. (sygn. akt IV U 260/14) oddalił odwołanie J. W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Apelacyjny w Białymstoku, na skutek apelacji J. W. od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie, wyrokiem z 23 września 2015 r. (sygn. akt III AUa 194/15) zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie i poprzedzając go decyzję stwierdzając, iż J. W. od dnia 26 sierpnia 2013 r. podlega jako pracownik obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W świetle tak poczynionych ustaleń Sąd Okręgowy uznał odwołanie J. W. w części za uzasadnione, tj. że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe odwołującej z tytułu zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę z (...), wynosi 2500 zł miesięcznie. Jednakże Sąd ten nie podzielił stanowiska odwołującej, że ta podstawa wymiaru ma wynosić 5000 zł miesięcznie oraz stanowiska organu rentowego, że przedmiotowa podstawa wymiaru wynosi tylko kwotę minimalnego wynagrodzenia 1.600 zł miesięcznie.

Sąd Okręgowy podniósł, że w sprawie bezspornym było, iż wraz z wejściem w życie postanowień umowy o pracę, podpisanej przez strony, odwołująca faktycznie rozpoczęła wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku wskazanym w umowie. Natomiast spór sprowadzał się do określenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez zainteresowanego dla odwołującej. Sąd częściowo podzielił argumenty organu rentowego w zakresie tej podstawy wymiaru składek.

Sąd Okręgowy podniósł, iż nie można doprowadzać do sytuacji, że w wyniku działań kontrolnych naruszona zostanie zasada swobody zawierania umów, która przy kształtowaniu treści stosunku pracy ma istotne znaczenie. Sąd nie

może wzbraniać pracodawcy, aby ustalał wynagrodzenie w takiej a nie innej wysokości. Musi tylko mieć na uwadze zasady współżycia społecznego, które w określonych sytuacjach ograniczają tę swobodę umów. Jako potwierdzenie powyższego, Sąd pierwszej instancji wskazał na uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r. sygn. II UZP 2/05 stanowiącą, iż 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. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco nie przenosiła ekwiwalenty jej wkład pracy, a składka w rezultacie nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych.

Sąd podniósł, iż wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje, iż wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę, sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. 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. Stąd też Sąd Okręgowy, odwołując się do wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013 r. (III AUa 294/13) stwierdził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Sąd Okręgowy podniósł, iż art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998

roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) – musi być zatem uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składek ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Co więcej, ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997 roku 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 roku PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 25 września 2012 roku w sprawie III AUa 398/12).

Dalej Sąd pierwszej instancji ponownie odwołał się do orzecznictwa, w tym wyroku Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2010 r. w sprawie (II PK 50/10) wskazując, iż takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r. (sygn. III UK 7/09, LEX 509047), przyjęto dopuszczalność kwestionowania przez organ rentowy wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ustalone w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że wysokość ustalonego odwołującej wynagrodzenia odbiegało znacznie od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w roku w 2013 było ustalone na poziomie 1.600 zł brutto. Odbiegało także od przeciętnego wynagrodzenia, które zgodnie z Komunikatem o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa (...) w styczniu 2014 roku opublikowanych przez Urząd Statystyczny w O. wynosiło 3191,33 zł brutto, zatem było od niego wyższe. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w dziale administrowanie i działalność wspomagająca lipiec 2013 r. 1926 zł. brutto – wg. GUS. Zatem, Sąd stwierdził, iż istotne dla sprawy było przede wszystkim ustalenie, czy określone i realizowane wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Nie bez znaczenia było również, czy tak określone wynagrodzenie nie przewyższa rażąco wkładu pracy.

Sąd Okręgowy zgodził się z decyzją organu rentowego w części, bowiem brak po stronie odwołującej uzasadnionej ekonomicznie, jak i organizacyjnie potrzeby kreowania stanowiska powierzonego odwołującej za wynagrodzeniem 5000 zł. Odwołująca pracowała w firmie (...) jako kierownik administracyjny, najpierw na podstawie umowy zlecenia, a w okresie od czerwca 2012 r. do 2 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę. Wówczas otrzymywała wynagrodzenie bez premii i nagród w kwocie 1.800 zł brutto. Powiązania personalne i kapitałowe obu pracodawców nie budziły jakichkolwiek wątpliwości Sądu Okręgowego. Inni pracownicy najemnie zaś zatrudnieni byli za płacę minimalną. Ponadto, Sąd uznał, iż po stronie odwołującej i zainteresowanej istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących ubezpieczenia. W stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem. Analiza dat zawarcia umowy i zgłoszenia do ubezpieczenia wskazuje, iż strony miały świadomość, iż wynagrodzenie to nie będzie wypłacane przez pracodawcę. Powtarzalność tego typu zdarzeń poddała w wątpliwość ich przypadkowość. Wskazane przez zainteresowaną i odwołującą powody ukształtowania wynagrodzenia w wysokości przewyższającej znacznie kwotę minimalnego wynagrodzenia, którą osiągają inni zatrudnieni w pełnym wymiarze przez płatnika pracownicy również nie przekonały Sądu pierwszej instancji. Jako całkowicie pozbawione logiki i doświadczenia życiowego Sąd ocenił rzekome nadzwyczajne kompetencje zainteresowanej. Zdaniem Sądu Okręgowego, ograniczenie kosztów działalności odwołującej, wynikało również z sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Dokumentacja finansowa wskazuje, iż przedsiębiorstwa nie było stać na zatrudnienia pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. Dodatkowo Sąd stwierdził, że zainteresowana oraz odwołująca w sposób nieprzekonujący podali motywy ukształtowania wynagrodzenia powódki na poziomie 5000 zł brutto. Żaden z zatrudnionych pracowników przez płatnika nie otrzymywał tak wysokiego wynagrodzenia, a jedynie minimalne bądź jego część odpowiadającą wymiarowi czasu pracy. Sąd podniósł, iż taka dysproporcja w wynagrodzeniu musiałaby być uzasadniona szczególnymi predyspozycjami zainteresowanej do wykonywania pracy, a tymczasem odwołująca, ani też ubezpieczony w toku

niniejszego postępowania nie wykazały z jakich względów wynagrodzenie zainteresowanej było znacznie wyższe niż pozostałych pracowników.

Sąd wskazał, iż w tych okolicznościach trudno przyjąć, że kwota 5000 zł brutto w warunkach miasta O. jest wynagrodzeniem godziwym, sprawiedliwym, czy też nieodbiegającym od realiów obowiązujących na miejscowym rynku pracy. Strony stosunku pracy też nie wykazały, aby zachowywało ono cechy ekwiwalentności wobec pracy. Nadto Sąd pierwszej instancji nie zgodził się z ustaloną przez organ rentowy podstawą wymiaru, przyjętą na poziomie minimalnego wynagrodzenia za 2013 r., czyli 1.600 zł. Kwotę tę organ rentowy przyjął nazbyt minimalistycznie, bez zważania kilku istotnych przesłanek. Jak bowiem wynika z dokumentacji osobowej zainteresowanej przed zatrudnieniem w firmie – zainteresowanej pracowała na podobnym stanowisku. W tym względzie uzyskała z pewnością doświadczenie i umiejętności.

W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że zasadnie kwestionowano w niniejszej sprawie wynagrodzenie w nadmiernej wysokości, jednakże nieuzasadnione było przyjmowanie najniższego wynagrodzenia, jako podstawy wymiaru, które przyjmuje się do osób młodych i tylko co zaczynających pracę i bez stosownego wykształcenia. Sąd Okręgowy w tym względzie dokonał odmiennych ustaleń i ostatecznie zmienił podstawę wymiaru ustaloną przez ZUS, uśredniając kwotę wynagrodzenia dla odwołującej na poziomie 2.500 zł brutto.

Mając powyższe na względzie na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, tj. emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe z tytułu zawarcia umowy o pracę wynosi 2500 zł miesięcznie (pkt I), na mocy art. 477¹⁴ §1 k.p.c. odwołanie w pozostałej części oddalił (pkt II) oraz orzekł o kosztach na podstawie art. 100 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła J. W., zaskarżając go w części, tj. pkt II i III, zarzucając mu naruszenie norm prawa materialnego i procesowego, a mianowicie:

1. przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 232 k.p.c. poprzez dowolne i niepoparte żadnymi dowodami przyjęcie przez Sąd I instancji, że wynagrodzenie miesięczne odwołującej wynosiło 2500 zł brutto miesięcznie oraz że ciężar dowodu w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę spoczywał na odwołującej i zainteresowanej Spółce, podczas gdy to na organie rentowym spoczywał obowiązek udowodnienia swoich twierdzeń, zaś organ rentowy nie zawniósł żadnych dowodów i w toku postępowania także nie zostały przeprowadzone żadne dowody, które pozwalałyby kwestionować wynagrodzenie odwołującej wynikające z zawartej przez nią umowy o pracę;
2. przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, co wyraża się w bezpodstawnym i niepopartym żadnymi dowodami przyjęciu, że wynagrodzenie odwołującej było inne niż wynika to z zawartej przez nią umowy o pracę;
3. przepisu art. 58 § 2 k.c. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, w której nie powinien być zastosowany polegające na dowolnym i nieuzasadnionym przyjęciu przez Sąd a quo, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;
4. przepisu art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy w wolnym demokratycznym państwie strony stosunku pracy mają prawo ustalenia wysokości wynagrodzenia na poziomie ukształtowanym w wyniku ich autonomicznej decyzji, zaś w realiach przedmiotowej sprawy brak jest jakichkolwiek przesłanek pozwalających na przyjęcie, że zachodziłaby okoliczność ograniczająca swobodę umów stron w tym względzie;
5. przepisów art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich błędną wykładnię polegającą na dowolnym i bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że zachodziła potrzeba weryfikacji wysokości wynagrodzenia odwołującej, stanowiącego podstawę określenia wysokości jej składek na ubezpieczenie oraz że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie podlegającej

ubezpieceniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie powinna być liczona od wysokości wynagrodzenia określonego w umowie o pracę zawartej przez odwołującą z (...) sp. z o.o.;

6. art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. poprzez błędną wykładnię sprowadzającą się do stanowiska, że w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie należne odwołującej za jej pracę powinno kształtować się na poziomie 2500 zł brutto, a nie jak strony tej umowy uzgodniły, mimo że w wolnorynkowej gospodarce kapitalistycznej swoboda w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia za pracę nie powinna podlegać nadzorowi organów państwa, ani być przez nie korygowana według bliżej nieokreślonych kryteriów;

Ponadto skarżąca zarzuciła przedmiotowemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażająca się:

1. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że po stronie odwołującej i zainteresowanej istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia, podczas gdy w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do przyjęcia takiej tezy, a ponadto nie zostało wyjaśnione, kiedy miałby powstać ten rzekomy zamiar, w jakich okolicznościach i pomiędzy kim konkretnie ze strony zainteresowanej Spółki, a przede wszystkim, na czym polegałby interes Spółki w udziale w tym rzekomym procederze;

2. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że rzeczywista wysokość wynagrodzenia odwołującej była inna niż określona w zawartej przez nią umowie o pracę oraz że ustalone wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto miesięcznie nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, było bezzasadne i niesprawiedliwe, naruszało bliżej niesprecyzowany interes publiczny oraz nie było godziwe (gdyż za wysokie), podczas gdy zarówno kompetencje odwołującej, jak też jej wykształcenie, przygotowanie zawodowe, wcześniejsze świadczenie przez nią pracy na rzecz tych samych osób i zdobyte doświadczenie, jak również rodzaj, nakład pracy oraz wymóg posiadania specjalistycznego przygotowania, a także perspektywa rozwoju (...) sp. z o.o., która w przyszłości mogła uzyskać spore zasoby finansowe z przygotowanych przez siebie projektów w pełni pozwalają przyjąć, że ustalone wynagrodzenie odwołującej było nie tylko rzeczywiste, ale również odpowiadało charakterowi i rodzajowi świadczonej przez nią pracy i było zgodne z jej przygotowaniem zawodowym;

3. w bezzasadnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że w sytuacji zatrudnienia, w której znalazła się odwołująca, jedynie wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto jest właściwe, podczas gdy stwierdzenie takie godzi w podstawowe zasady działania wolnego rynku, na którym popyt na wykwalifikowaną siłę pracowniczą jest decydującym czynnikiem w procesie kształtowania wysokości takiego wynagrodzenia;

4. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd a quo, że skoro drugi pracownik zatrudniony w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/4 etatu otrzymywał minimalne wynagrodzenie ustalone dla 1/4 etatu, to odwołująca również powinna uzyskiwać niższe wynagrodzenie bez uwzględnienia przez ten Sąd faktu, że zupełnie inny był zakres i rodzaj pracy odwołującej, że tylko odwołująca mogła wykonywać skomplikowane poprawki projektów oraz bez uwzględnienia faktu, że wykształcenie, kompetencje, umiejętności, wiedza oraz doświadczenie zawodowe odwołującej było zupełnie inne i nieporównywalne z tym drugim pracownikiem;

5. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd a quo, że czynności wykonywane przez drugiego pracownika w ramach jego stosunku pracy mogą stanowić punkt odniesienia do oceny zasadności wysokości wynagrodzenia odwołującej, albowiem jest to wyłącznie arbitralny i swobodny pogląd Sądu I instancji nie znajdujący oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, z którego wynika, że czynności odwołującej znacząco różniły się tak co do charakteru, jak i wagi oraz znaczenia dla Spółki (...);

6. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji poglądu, że odwołująca wykonywała jedynie prace administracyjne i wspomagające, podczas gdy w rzeczywistości były to czynności skomplikowane i wymagające specjalistycznej, wysoko zaawansowanej wiedzy, potrzebne do ukończenia projektów, a ponadto wymagane poprawki tych projektów nie polegały jedynie na kosmetyczno- technicznych zmianach, ale wiązały się z merytoryczną ingerencją w treść tych projektów, do czego potrzebne były umiejętności i doświadczenie osoby, którą trudno spotkać

na lokalnym rynku pracy w O. i okolicach, zaś krótki czas, który (...) sp. z o.o. miała na dokonanie tych zmian sprawiał, że praktycznie nie było możliwości znalezienia innej osoby, która mogłaby wykonać takie poprawki, a przez to wysokość wynagrodzenia odwołującej była wprost adekwatna do jej pracy i wskazanej sytuacji, w której znalazł się pracodawca;

7. w bezzasadnym przyjęciu przez Sąd a quo, że sytuacja finansowa Spółki mogła mieć znaczenie dla oceny ustalonego wynagrodzenia odwołującej, podczas gdy perspektywy (...) sp. z o.o. oceniane z chwili zawierania umowy o pracę z odwołującą wydawały się obiecujące (dowód: zeznania L. S. złożone na rozprawie w sprawie o sygn. IV U 260/14 SO w Olsztynie: „Jak robiliśmy projekty W. i P., to za te dwa projekty gminy winne są dla projektantów prawie 90.000 zł”);

8. w bezzasadnym powołaniu się przez Sąd I instancji na bliżej niesprecyzowaną zasadę solidaryzmu, która doprowadziła ten Sąd do konstatacji, że odwołująca powinna mieć sztucznie zaniżone wynagrodzenie, mimo braku jakichkolwiek podstaw ku temu, zwłaszcza, że wymieniona zasada zdaje się być rozumiana wyłącznie jednostronnie na korzyść Państwa, tj. jest powoływana jako argument za obniżeniem wysokości słusznie nabytych świadczeń przez pracownika z ZUS, ale już nie znajduje zastosowania, gdy chodzi o obowiązek uiszczania przez takiego pracownika podatku dochodowego, który rośnie wraz ze wzrostem wynagrodzenia;

9. w całkowicie dowolnym powołaniu się przez Sąd I instancji na zasadę solidaryzmu oraz dyrektywę zakazu ustalania płacy ponad granicę płacy słusznej sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, podczas gdy ustalona kwota wynagrodzenia odwołującej była adekwatna do jej obowiązków pracowniczych, a tym samym była słuszna i sprawiedliwa, a poza tym Sąd a quo nie wyjaśnia, jakie kryteria przyjmuje przy określaniu płacy - według niego - słusznej i sprawiedliwej, zaś twierdzenie, że kwota 2500 zł brutto wynagrodzenia za pracę zapewnia godziwe utrzymanie w Polsce jest co najmniej zdumiewające w kontekście utyskiwań przedstawicieli niektórych grup zawodowych, którzy zarabiając nawet znacznie powyżej kwoty 5000 zł, podnoszą, że nie zapewnia im ona godziwego utrzymania;

10. w nieuwzględnieniu przez Sąd I instancji w należyтым stopniu okoliczności, że odwołująca nie była nowym pracownikiem, który dopiero byłby wdrażany w nowe obowiązki, lecz z historii pracy odwołującej wynika, że świadczyła ona pracę na rzecz L. S. - ówczesnego prezesa (...) sp. z o.o. i poprzez zdobyte w ten sposób doświadczenie zawodowe była doskonale zorientowana w zakresie swoich obowiązków, zaś część z nich wprost polegała na pracy nad projektami, nad którymi już wcześniej pracowała, zaś fakt, że w ramach stosunku pracy wykonywała czynności za 2 - 3 osoby dodatkowo uzasadniał ustalenie jej wynagrodzenia na kwotę 5000 zł brutto;

11. w bezzasadnym i niepopartym żadnymi dowodami przyjęciu przez Sąd I instancji wniosku, jakoby odwołująca z naruszeniem zasady solidaryzmu, działając niejako na szkodę społeczeństwa, świadomie osiągnęła rzekomo nieuzasadnione korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu poprzez ustalenie wynagrodzenia ponad granicę płacy słusznej, podczas gdy okoliczności związane z jej leczeniem nie pozostawiają żadnych wątpliwości, że taka sytuacja nie zaistniała;

12. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że do jego kompetencji należy ocena, jakie wynagrodzenie za pracę odwołującej jest godziwe, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe, podczas gdy - w ocenie odwołującej - rolą Sądu było jedynie rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, zaś ten - wobec braku jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej organu rentowego - nie pozwalał na przyjęcie poglądu prezentowanego w skarżonym rozstrzygnięciu;

13. w bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że wysokość wynagrodzenia odwołującej powinna być odnoszona do danych statystycznych GUS (których miejsce publikacji nie zostało wskazane), a które w żaden sposób nie wiążą się ze specyfiką pracy odwołującej, albowiem przyjęcie, że wykonywała ona jedynie czynności administrowania i wspomagające jest zbyt dużym uproszczeniem rzeczywistego rozmiaru i znaczenia powierzonych jej zadań.

Wskazując na powyższe zarzuty J. W. wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia w ten sposób, aby ustalić, że za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie J. W. przyjąć jej wynagrodzenie osiągnięte z tytułu stosunku pracy (...) sp. z o.o. określone w łączącej ich umowie o pracę, zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów

postępowania za obie instancje według norm przepisanych, o ile nie zostanie przedłożony spis kosztów. Ponadto skarżąca wniosła ewentualnie o uchylenie wyroku w skarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego, jako części kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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 podziela w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji.

Z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało rzeczywiste wykonywanie pracy przez J. W. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) (...) (...) Sp. z o. o. w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, tj. od 26 sierpnia 2013 r. do 25 sierpnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych. Jednakże spór koncentrował się na określeniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez zainteresowanego dla odwołującej.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 232 k.p.c. Trafnie podniósł Sąd Apelacyjny w Szczecinie, w wyroku z dnia 16 czerwca 2016 r. (III AUa 843/15, Legalis nr 1509223), iż nie można zapominać, że postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym i obowiązują w nim wszystkie reguły procesowe również te dotyczące rozkładu ciężaru dowodu. Przepis art. 6 k.c. ustanawia bowiem podstawową regułę dowodową, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Reguła ta pozostaje w ścisłym związku z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach. Zatem to na ubezpieczonej, która zaprzecza ustaleniom poczynionym przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym i co za tym idzie będącym podstawą do wydania zaskarżonej decyzji, ciąży obowiązek udowodnienia, wysokości wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Stąd też w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd rozpoznający sprawę w pierwszej instancji słusznie podniósł, iż Spółka (...) oraz odwołująca w sposób nieprzekonujący podali motywy ukształtowania wynagrodzenia powódki na poziomie określonym umową o pracę, tj. 5.000 zł brutto. W związku z tym, zdaniem Sądu Apelacyjnego, J. W. ani zainteresowana spółka obowiązkowi temu nie sprostaly nie wykazując, że ustalenia organu rentowego były nieprawidłowe, dlatego przedmiotowy zarzut nie mógł znaleźć aprobaty Sądu Apelacyjnego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażającej się w bezpodstawnym i nieopartym żadnymi dowodami przyjęciu, że wynagrodzenie odwołującej było inne niż wynika to z zawartej przez nią umowy o pracę. 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 obraży 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 dowód z zeznań odwołującej w charakterze strony, jak też zgromadzonej w sprawie dokumentacji zarówno finansowej, jak i dotyczącej zatrudnienia J. W.. 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. Zatem ten zarzut należało uznać za niezasadny.

Niewątpliwie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Trafnie podniósł również Sąd Okręgowy, iż z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, natomiast 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. Najpełniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Odpowiednie zaś zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – nieważne bezwzględnie.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż dla ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Jak trafnie wskazał Sąd pierwszej instancji umowa o pracę bowiem wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, ale także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu ubezpieczonego, jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie tym bowiem istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać – w okolicznościach każdego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Taki pogląd jest ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sąd Apelacyjny w pełni go popiera (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., sygn. II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Skarżąca i spółka (...) określili warunki wynagrodzenia J. W., jak i zakres jej obowiązków. Strony doszły do porozumienia, że należnym wynagrodzeniem będzie kwota 5.000 zł. W polskim porządku prawnym, opierającym się na swobodzie kontraktowej, to strony kształtują zobowiązanie pracownicze. Sąd pierwszej instancji słusznie jednak uznał, że taka wysokość wynagrodzenia pozostaje w konflikcie z zasadami współżycia społecznego. W świetle podzielanego przez Sąd Apelacyjny stanowiska stronom umowy o pracę nie przysługuje niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych należy również wziąć pod uwagę wskazane wyżej kryteria, tj. pierwiastek publiczny, alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, co sprawia że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne nie może być ustalone ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, a przy tym nie powinno rażąco przewyższać wkładu pracy, by w ten sposób składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi bowiem o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Na ten aspekt kształtowania treści stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych wielokrotnie wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy. Poza powołaną wyżej uchwałą z dnia 27 kwietnia 2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05) warto w tym miejscu przywołać pogląd zaprezentowany w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192), a także w wyroku z dnia 19 maja 2009 r. (III UK 7/09). We wszystkich tych orzeczeniach Sąd

Najwyższy doszedł do przekonania, iż podstawę wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena "godziwości" wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku i nie może zostać dokonana wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 19 maja 2016 r., III AUa 1018/15, LEX nr 2061989). Co więcej, 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).

Z tych względów podnoszone w apelacji odwołującej zarówno zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. dotyczący ustalenia wysokości wynagrodzenia na poziomie ukształtowanym w wyniku autonomicznej decyzji stron stosunku pracy, jak i zarzut naruszenia art. 78 §1 k.p. w związku z art. 353¹ k.c. odnoszącym się do swobody kształtowania wysokości wynagrodzenia oraz niepodleganiu nadzorowi państwa, czy korygowaniu przedmiotowej swobody Sąd Apelacyjny uznał za niezasadne.

Podkreślenia wymaga, iż art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych posiada uprawnienia do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wskazać przy tym należy, iż trafnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sąd pierwszej instancji powołał się na przytaczaną kilkakrotnie 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.). Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia.

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. Co więcej, 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 należy również na stanowisko wyrażone w wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (sygn. akt III UK 89/05), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, 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).

Wobec prezentowanego wyżej jednoznacznego stanowiska Sądu Najwyższego, Sąd Apelacyjny uznał, iż przedmiotowe sporne wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł brutto zostało ukształtowane w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. oraz miało na celu świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. 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, Lex Polonica nr 383719). W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił, że po stronie odwołującej i (...) sp. z o.o. istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w przedmiotowej sprawie zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostawała w opozycji z regułami uczciwości. Przede wszystkim słusznie Sąd Okręgowy oparł się na ocenie ekonomicznej działań (...) sp. z o.o., która miała istotny wpływ dla ustalenia motywacji ubezpieczonej i przedmiotowej spółki przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę na kwestionowaną przez organ rentowy kwotę 5.000 zł. Zgodnie z rocznym rozliczeniem podatkowym CIT-8 za 2013 r., znajdującym się w posiadaniu Naczelnika Urzędu Skarbowego w O., firma wykazała stratę w kwocie 60.354,88 zł. Natomiast w poprzednim roku podatkowym, to jest w 2012 r. firma według sprawozdania finansowego spółki wykazała zysk netto w kwocie 5.827,75 zł. Stąd też założenie Sądu pierwszej instancji, iż Spółka (...) nie miała możliwości wypłaty takiego wynagrodzenia J. W. było słuszne (akta składowe ZUS, dokumenty związane z zatrudnieniem skarżącej - k. 15 akt sądowych sprawy akt sprawy IV U 260/14). Należy również zauważyć, iż wysokość ustalonego wynagrodzenia (5.000 zł) w sposób znaczący odbiegała od kwot wypłacanych pozostałym pracownikom, bowiem z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, iż przedmiotowa spółka zatrudniała również K. W. w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu z podstawą wymiaru składek w wysokości 1/4 minimalnego wynagrodzenia, przy czym inni pracownicy najemnie zatrudnieni byli za płacę minimalną. Dodatkowo, dla porównania przeciętne wynagrodzenie, które zgodnie z Komunikatem o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa (...) w styczniu 2014 roku, opublikowanym przez Urząd Statystyczny w O., wynosiło 3191,33 zł brutto. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w dziale administrowanie i działalność wspomagająca lipiec 2013 r. 1926 zł. brutto – według GUS. Ponadto, ze wskaźników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, określających wynagrodzenie przeciętne wynika, iż w IV kwartale 2013 r. przeciętne wynagrodzenie brutto wynosiło 3.823,32 zł, I kwartał 2014 r. - 3.895,31 zł, II kwartał 2014 r. - 3.739,97 zł, zaś w I kwartale 2015 r. - 4.054,89 zł. Nadto, jak wynika z akt dotyczących zatrudnienia odwołującej J. W. pracowała w firmie (...) jako kierownik administracyjny, najpierw na podstawie umowy zlecenia, a w okresie od czerwca 2012 r. do 2 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę, otrzymując wynagrodzenie bez premii i nagród w kwocie 1.800 zł brutto. Zatem sporne wynagrodzenie było znacznie wyższe od powyższych kwot.

W ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczności faktyczne niniejszej sprawy doprowadziły Sąd Okręgowy do trafnego wniosku, że wynagrodzenie J. W., ustalone umową o pracę z dnia 26 sierpnia 2013 r., było wygórowane i zawyżone, zatem wyrok Sądu Okręgowego należy uznać za prawidłowy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności na powierzonym J. W. stanowisku Kierownika Biura (...) w Spółce (...), znajdujący się w aktach dotyczących zatrudnienia odwołującej, nie odbiega w sposób rażący od zakresu obowiązków odwołującej obowiązujących ją w Spółce (...) na stanowisku Specjalisty do spraw administracyjnych. Jednocześnie, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zakres powierzonych jej czynności w Spółce (...) nie był adekwatny do ustalonego przez strony w umowie wynagrodzenia. Niniejsze stanowisko potwierdzają wskazane wyżej okoliczności oraz ustalenia dokonane w rozpoznawanej sprawie. Nie zmieniają tego faktu zeznania odwołującej, a także twierdzenia apelacji co do zakresu obowiązków powierzonych wnioskodawczyni oraz jej kwalifikacji zawodowych. Co więcej, autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny. Ustalone w umowie o pracę

wynagrodzenie winno jednocześnie uwzględniać kryteria określone w art. 78 k.p. tj. odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 9 sierpnia 2017 r., III AUa 42/17, LEX nr 2362722). Reasumując, na gruncie okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd pierwszej instancji trafnie, wobec tego przyjął, że już dokumentacja finansowa wskazanej wyżej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stanowiła dowód zawyżenia deklarowanej przez płatnika podstawy wymiaru składek.

Dlatego też, zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy zasadnie uznał, iż podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe odwołującej z tytułu zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę z (...), wynosi 2.500 zł miesięcznie. Trafnej oceny dokonał również Sąd pierwszej instancji wobec stanowiska organu rentowego, że przedmiotowa podstawa wymiaru nie jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia, ustalonego za 2013 r., tj. 1.600 zł miesięcznie. Słuszne jest bowiem stanowisko Sądu Okręgowego, uzasadniające uśrednienie kwoty wynagrodzenia odwołującej, bowiem jak wynika z dokumentacji osobowej J. W. przed zatrudnieniem w firmie – zainteresowanej odwołująca pracowała na podobnym stanowisku, uzyskując z całą pewnością doświadczenie oraz odpowiednie umiejętności. Najniższe wynagrodzenia jako podstawę wymiaru, przyjąć można w stosunku do osób młodych, rozpoczynających pracę, nieposiadających stosownego wykształcenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał sformułowany w apelacji zarzuty odnoszący się do naruszenia art. 58 § 2 k.c. oraz zarzut dotyczący naruszenia przepisów art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich błędną wykładnię za chybione.

Wobec wskazanych wyżej okoliczności oraz poczynionych w niniejszej sprawie wywodów Sąd Apelacyjny uznał, iż w rozpatrywanej sprawie nie zaistniała również podnoszona przez apelującą sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Apelacja stanowi więc jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i oceną materiału dowodowego, dokonany przez Sąd pierwszej instancji.

Z tych względów Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c. – punkt I sentencji wyroku.

O kosztach za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 w związku z § 10 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) – pkt II sentencji wyroku.