

Sygn.akt III AUa 295/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)

Sędziowie: SA Teresa Suchcicka

SA Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie 7 listopada 2017 r. w B.

sprawy z odwołania G. B.

przy udziale zainteresowanego: T. F.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie postawy wymiaru składek

na skutek apelacji G. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 14 lutego 2017 r. sygn. akt IV U 733/16

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne G. B. u płatnika składek T. F. w wysokości wskazanej przez strony umowy o pracę tj. od lipca 2014 roku do stycznia 2015 roku – 5000 (pięć tysięcy) złotych miesięcznie, a od lutego 2015 roku – 5300 (pięć tysięcy trzysta) złotych miesięcznie;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz G. B. 630 (sześćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Teresa Suchcicka

Sygn. akt III AUa 295/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 30 marca 2016 r., stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe G. B., jako pracownika u płatnika składek T. F., w okresie od 21 lipca 2014 r. wynosi: w 07/2014 – 560,00 zł; od 08/2014 do 12/2014 – 1680,00 zł; od 01/2015 do 09/2015 – 1750,00 zł; od (...) – 175,00 zł; od 11/2015 do 02/2016 – 0,00 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona G. B., żądając jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości: za (...) – 1 666,67 zł; od 08/2014 do 01/2015 – po 5 000,00 zł; od 02/2015 do 09/2015 – po 5

300,00 zł; od 11/2015 do 02/2016 – 0,00 zł. Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie przepisu: art. 4 pkt 9 w zw. z art. 18 ust. 1 i w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych; art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 13 k.p. i 300 k.p. oraz brak wszechstronnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności nie uwzględnienia profilu działalności płatnika składek, wpływu pracy ubezpieczonej na osiągnięty efekt gospodarczy, faktycznego zakresu obowiązków, wykształcenia ubezpieczonej oraz dodatkowych kwalifikacji mających wpływ na wysokość wynagrodzenia i uznania, że wynagrodzenie za pracę w ramach swobody umów, a przyjęte wynagrodzenie nie odbiega w sposób rażący od przeciętnego wynagrodzenia na rynku pracy w tym regionie, biorąc pod uwagę zakres obowiązków ubezpieczonej, jak również specyfikę pracy oraz profil działalności płatnika składek i osiągnięty przez niego przychód.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 14 lutego 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję o tyle, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne G. B. podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek T. F. w okresie od 21 lipca 2014 r. winna być liczona od wynagrodzenia za pracę w kwocie 3 000 zł brutto (pkt I); w pozostałym zakresie odwołanie oddalił (pkt II).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że płatnik składek – T. F. - prowadzi od 1 maja 2009 r. działalność gospodarczą pod firmą (...) w ramach, której zajmuje się działalnością handlową polegającą na zakupie, a następnie odsprzedaży domków holenderskich oraz przyczep campingowych, ponadto działalnością transportową (transport domków, zrębek) oraz świadczy usługi w zakresie wycinki drzew, samosiejek i plantacji wierzby energetycznej, w zakresie zrębkowania i produkcji biomasy (obecnie w mniejszym zakresie). Płatnik składek zajmuje się również działalnością agroturystyczną.

Z dalszych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że wnioskodawczyni G. B. ukończyła wyższe studia na Uniwersytecie (...) w O. na kierunku towaroznawstwo w zakresie krajowego i międzynarodowego obrotu towarów. W okresie od 30 grudnia 2010 r. do 29 marca 2013 r. G. B. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w Urzędzie Gminy w D.. Następnie G. B. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. F. w dniu 3 kwietnia 2013 r. ze wskazaniem daty powstania obowiązku ubezpieczeń od dnia 28 marca 2013 r. z przychodem stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc marzec 2013 r. – w wysokości 645,16 zł, a za miesiąc kwiecień 2013 r. w wysokości 5 366,66 zł, za maj 2013 r. w wysokości 4 096,77 zł. W dniu 22 lipca 2013 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko i od tej daty przebywała na urlopie macierzyńskim.

Nadto Sąd I instancji ustalił, że decyzją z dnia 27 listopada 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że G. B. od dnia 28 marca 2013 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. F., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w D.. Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 18 września 2014 r. oddalił odwołanie ubezpieczonej od ww. decyzji (sygn. akt IV U 64/14). Apelacja G. B. od ww. orzeczenia została oddalona przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynikało nadto, że do lipca 2014 r. ubezpieczona korzystała z urlopu macierzyńskiego. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego ubezpieczona zgłosiła swój powrót do pracy u płatnika. W dniu 21 lipca 2014 r. strony dokonały potwierdzenia łączącego ich stosunku pracy na piśmie. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 5 000,00 zł brutto miesięcznie. Do zakresu obowiązków skarżącej należało: prowadzenie bieżącej pracy biurowo-administracyjnej, obsługa klienta, obsługa korespondencji, przygotowanie ofert sprzedaży, utrzymanie kontaktów z zewnętrzną firmą księgową, działania reklamowe, aktualizowanie ofert na portalach społecznościowych, zlecenie umieszczania ogłoszeń w prasie, tłumaczenia dokumentów, organizowanie transportów krajowych i zagranicznych, przygotowywanie dokumentacji przetargowej, przygotowywanie zleceń i umów, wystawianie faktur. Ubezpieczona została uznana za

zdolną do wykonywania pracy na powierzonym jej stanowisku w dniu 17 lipca 2014 r., co zostało potwierdzono stosownym zaświadczeniem. W dniu 21 lipca 2014 r. została wstępnie przeszkolona w zakresie BHP i p.poż. przez płatnika, natomiast w dniu 27 maja 2015 r. ukończyła szkolenie BHP, które przeprowadzone zostało przez zewnętrzną firmę. W dniu 2 lutego 2015 r. strony dokonały zmiany łączącej ich umowy o pracę, w ten sposób, że od dnia 1 lutego 2015 r. wynagrodzenie miesięczne odwołującej ustalono w wysokości 5 300,00 zł. Ponadto do zakresu jej obowiązków wprowadzono takie obowiązki jak: sporządzanie dokumentacji przetargowej, przygotowywanie zleceń i umów dla potencjalnych kontrahentów, wystawianie faktur za sprzedaż biomasy, pomoc w znajdowaniu terenów wycinki pod produkcję zrębki oraz pomoc w organizacji zbytu wyprodukowanego materiału, zdobywanie funduszy i dotacji oraz nadzorowanie nad ich prawidłowym przebiegiem, wyposażenie gospodarstwa agroturystycznego w środki niezbędne do jego prawidłowego funkcjonowania, prowadzenie ewidencji czasu pracy wszystkich pracowników firmy. Ubezpieczona miała świadczyć pracę w godzinach między 8:00 a 16:00 w D. 1A, gdzie mieści się biuro firmy płatnika, plac z domkami, oraz w D. 63A, gdzie mieści się gospodarstwo agroturystyczne. Obecność w pracy poświadcziała podpisem na liście obecności oraz prowadzonej ewidencji czasu pracy – karty pracy. Wynagrodzenie skarżąca miała otrzymywać w formie wypłaty gotówką. Po powstaniu niezdolności do pracy ubezpieczonej, tj. od dnia 27 czerwca 2016 r., płatnik nie zatrudnił innego pracownika w celu jej zastępstwa.

Na podstawie zeznań świadka S. F. i W. M., Sąd ustalił, że brat płatnika – S. F. – prowadzi działalność gospodarczą polegającą także na produkcji biomasy. Współpracownikiem S. F. jest W. M. (wspólnik i członek zarządu), który wykonuje czynności z zakresu zarządzania firmą. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3 000,00 zł brutto. Ponadto S. F. zatrudnia jeszcze dwie pracownice, których obowiązki odpowiadają tym wykonywanym przez odwołującą. Zatrudnione otrzymują wynagrodzenie w wysokości 3 500,00 zł i 1 800,00 zł.

Z kolei na podstawie księgi przychodów i rozchodów Sąd ustalił, że płatnik składek w 2016 r. odnotował stratę w wysokości minus 170 889,60 zł (zrębka), w 2015 r. stratę w wysokości minus 595 166,63 zł (zrębka), w 2014 r. stratę w wysokości minus 727 530,51 zł (zrębki), natomiast z działalności polegającej na sprzedaży domków w 2016 r. dochód w wysokości 185 138,05 zł, w 2015 r. 321 345,00 zł oraz w 2014 r. dochód w wysokości 675 575,77 zł.

Rozważając powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była wysokość wynagrodzenia G. B. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. F. w spornym okresie - jako element kształtujący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Odwołując się do judykatury Sądu Najwyższego Sąd I instancji zwrócił uwagę na dopuszczalność dokonywania przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Sąd podkreślił, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonej będącej pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Nie do przyjęcia jest pogląd, że ubezpieczona „przychodzi” do ubezpieczenia z kwotą wynagrodzenia ustaloną w drodze umowy lub przepisów płacowych, które - jako podstawa wymiaru składki - nie może być weryfikowane w inny sposób, jak tylko wynikający z przepisów ustaw ubezpieczeniowych.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu Sąd Okręgowy przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 21 lipca 2014 r. między G. B. a płatnikiem składek T. F.. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalona w tej umowie o pracę.

Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.). Stosownie do treści art. 78 § 1 k.p., 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 świadczonych prac.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, Sąd I instancji częściowo podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę w umowie z dnia 21 lipca 2014 r. było zawyżone – nie było, bowiem w pełni adekwatne ani do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczynie, ani do wartości świadczonej przez nią przez krótki okres pracy, a także odbiegało od wynagrodzenia oferowanego innym osobom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach z odpowiadającymi im obowiązkami u brata płatnika składek.

Do takich wniosków Sąd Okręgowy doszedł, analizując m.in. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem W. M. – zatrudnianego przez brata płatnika posiadającego zakres obowiązków niemal taki sam jak wnioskodawczynie, a nadto, którego praca wiązała się ściśle z zarządzaniem przedsiębiorstwem (także większym i bardziej wyspecjalizowanym w produkcji biomasy, aniżeli przedsiębiorstwo płatnika T. F.). Świadek W. M., pomimo formalnie pełnionej funkcji członka zarządu, zatrudniony jest za wynagrodzeniem w wysokości 3 000,00 zł. Podobnie kształtują się wynagrodzenia innych pracowników S. F., które mimo swego doświadczenia w pracy, zakresu obowiązków odpowiadającemu obowiązkom skarżącej oraz pomocy, jaką udzielają płatnikowi w celu rozwoju jego firmy – miały wynagrodzenia ustalone na poziomie 3 500,00 zł i 1 800,00 zł.

Sąd pierwszej instancji dostrzegł, iż inni pracownicy płatnika nie otrzymują wyższego niż minimalne wynagrodzenie, ale należało przyznać, że powierzone im obowiązki są innego rodzaju i nie należy ich odnosić do obowiązków odwołującej, a tym samym ich relacji do wynagrodzenia skarżącej. Mimo powyższego Sąd nie znalazł racjonalnego wytłumaczenia tak rażącej dysproporcji pomiędzy zarobkami wnioskodawczynie (5 000 - 5 300 zł), a W. M. (3 000 zł). Zdaniem Sądu Okręgowego dysproporcja ta wywołana jest jedynie powiązaniem płatnika i wnioskodawczynie. Nie zasługiwał przy tym na uwzględnienie zarzut odwołania, że wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie uzasadniona była jej wykształceniem kierunkowym, czy też wysokością przeciętnego wynagrodzenia w RP. Zdaniem Sądu I instancji skarżąca nie posiada doświadczenia w pracy tego rodzaju uzasadniającego osiągnięcie wynagrodzenia w zakwestionowanej przez organ wysokości. Natomiast doświadczenie zdobyte w pracy u płatnika ma charakter jedynie „papierowy”, gdyż jak wynika z ustaleń faktycznych sprawy, przede wszystkim mając na uwadze prawomocny już wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie wydany w sprawie IV U6 4/14, od 28 marca 2013 r. czynności ubezpieczonej wykonywane na rzecz płatnika nie uzasadniały objęcie jej obowiązkowym ubezpieczeniem z tytułu zatrudnienia, czy fakt późniejszego korzystania wnioskodawczynie z urlopu macierzyńskiego, dlatego okres ten nie może zostać uznany za realnie przepracowany przez wnioskodawczynie.

Ponadto zdaniem Sądu pierwszej instancji stanowisko wnioskodawczynie określone, jako „pracownik biurowy” nie różniło się jakkolwiek istotną cechą od stanowiska, które zajmował W. M.. W każdym razie wnioskodawczynie nie wykazała, aby jej obowiązki polegały na czymś więcej, niż „zarządzanie”. Z tego też powodu nieuprawnionym – zdaniem Sądu - byłoby posługiwanie się dołączonym do odwołania raportem wynagrodzeń dla stanowiska specjalisty ds. funduszy europejskich i porównywanie wskazanych tak wynagrodzeń z wynagrodzeniem, które winno zostać zaoferowane wnioskodawczynie, gdyż ta stanowiska takiego nie piastowała (nie miała ku temu doświadczenia, przygotowania zawodowego, a przede wszystkim adekwatnych do tego stanowiska obowiązków). Sąd zważył, że obowiązki wnioskodawczynie – jak z powyższego stanu faktycznego wynikało – chociaż szerokie, to zasadniczo nie należały do zbyt skomplikowanych, chociaż specjalistyczne kwalifikacje czy umiejętności, jakie z uwagi na wykształcenie, posiadała ubezpieczona oraz znajomość języka angielskiego, uzasadnia przyjęcie, iż wynagrodzenie minimalne byłoby równie nieadekwatnym do zakresu jej obowiązków. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło także, aby skarżąca była tak niezbędnym pracownikiem, w szczególności w zakresie zarządzania firmą, skoro płatnik nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, a powierzone obowiązki wykonuje samodzielnie.

Dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej (5 300 zł brutto), a wynagrodzeniami pracowników brata płatnika (prowadzącego działalność podobną, jednakże na szerszą skalę), w szczególności W. M., w ocenie Sądu Okręgowego, pozwalały na stwierdzenie, iż wynagrodzenie ubezpieczonej ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 k.p.) i miało służyć jedynie uzyskaniu przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu I instancji, w przypadku ubezpieczonej miesięczne wynagrodzenie, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, winna wynosić 3 000,00 zł. Wynagrodzenie w tej wysokości zachowałoby cechę ekwiwalentności w odniesieniu do wykazanego przez nią zakresu i rodzaju obowiązków na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiadałoby poziomowi zarobków pracowników wykonujących podobną pracę w ch porównywalnych do firmy płatnika składek.

Podsumowując powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżona decyzja organu rentowego była jedynie w części prawidłowa, dlatego na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w pkt I wyroku, natomiast w pkt II wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie w pozostałym zakresie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła G. B.. Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na dowolnej, a nie swobodnej, ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wyciągnięciu z niego niewłaściwych i błędnych, a także dokonania pobieżnych i niepełnych ustaleń faktycznych, brak wszechstronnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przedstawionych przez ubezpieczoną dowodów: wydruków z maili, umów, faktur, dokumentów transportowych, jak również wyjaśnień ubezpieczonej oraz płatnika składek oraz zeznań świadków co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i uznania, że:

- wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej było zawyżone, ponieważ nie było w pełni adekwatne ani do zakresu obowiązków pracowniczych, podczas gdy, jak wynika z zeznań świadków, zeznań ubezpieczonej i płatnika, jak również przedłożonych dokumentów, zakres obowiązków był bardzo szeroki, ponieważ w rzeczywistości dotyczył działania firmy płatnika na trzech różnych polach działalności (przyczepy kempingowe, domki holenderskie, domki angielskie, produkcja i sprzedaż biomasy, agroturystyka), a tym samym ubezpieczona wykonywała wiele czynności zmierzających do osiągnięcia zysku z każdego rodzaju działalności płatnika,

- wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej było zawyżone, ponieważ nie było adekwatne do wartości świadczonej przez ubezpieczoną przez krótki okres pracy, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona świadczyła pracę przez 15 miesięcy, a tym samym nie można uznać, że okres pracy był krótki,

- wynagrodzenie ubezpieczonej odbiegało od wynagrodzenia oferowanego innym osobom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach z odpowiadającymi im obowiązkami u brata płatnika składek, podczas gdy brat płatnika zatrudniał aż dwie osoby do wykonywania obowiązków zbliżonych do obowiązków ubezpieczonej, przy czym stanowisko ubezpieczonej wymagało zaangażowania na trzech różnych polach działalności, natomiast pracownicy brata płatnika miały w zakresie obowiązków ściśle sprecyzowane obowiązki; jedna z pracownic zajmowała się tylko marketingiem (wynagrodzenie 1800 zł), a druga podejmowała czynności związane z organizowaniem pracy w zakresie dotyczącym zrębki (wynagrodzenie 3.500 zł), natomiast ubezpieczona w zakresie czynności miała wykonywanie wskazanych obowiązków (organizacja zrębki, marketing), jak również uczestniczyła w pełni w procedurze związanej z zakupem/sprzedaż/transportem domków holenderskich, a także podejmowała czynności związane z działalnością agroturystyczną,

- wynagrodzenie ubezpieczonej nie powinno być wyższe niż 3.000,00, ponieważ na takim poziomie wynagrodzenie osiąga W. M. - formalnie pełniący funkcję członka zarządu - zatrudniony w konkurencyjnej firmie, podczas gdy Sąd nie zauważył, że w tej firmie pracownica zarabia więcej niż członek zarządu (3500,00 zł), natomiast Sąd całkowicie pominął okoliczność, że W. M. uczestniczy w podziale zysku spółki, a zatem faktycznie uzyskuje znacznie wyższy dochód z jego zaangażowania w zarządzaniu przedsiębiorstwem;

-ustalenie, że pomiędzy wynagrodzeniem W. M. a ubezpieczonej wystąpiła rażąco dysproporcja i pominięciu okoliczności, że W. M. nie wykonuje sam obowiązków dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, a do pomocy ma

również pracownice, które z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie w wysokości 3500,00 zł i 1800,00 zł, jak również w procesie zarządzania uczestniczy Prezes zarządu, a tym samym jego zakres obowiązków jest ograniczony w stosunku do zakresu obowiązków ubezpieczonej, a ponadto W. M. nie ma takiego wykształcenia jak ubezpieczona,

- pominięcie okoliczności, że wynagrodzenie ubezpieczonej poddane było kontroli w trakcie wykonywania przez nią umowy o pracę i wówczas wysokość wynagrodzenia w żaden sposób nie została zakwestionowana, natomiast zastrzeżenia pojawiły się na etapie konieczności skorzystania z zasiłku chorobowego, co wyraźnie dowodzi dyskryminacji pracownika ze względu na jego płeć i stan ciąży, bowiem podczas kontroli, gdy pracownica nie była w ciąży, organ rentowy nie miał żadnych zastrzeżeń do podstawy wysokości wynagrodzenia, a zarówno ubezpieczona i płatnik pozostawali w uzasadnionym przekonaniu, że wynagrodzenie ustalone jest prawidłowo na skutek pozytywnych wyników kontroli;

2. naruszenie prawa materialnego:

- art. 13 k.p. w zw. z art. 78 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie ubezpieczonej w wysokości 5000,00 - 5 300,00 zł brutto ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę, podczas gdy Sąd nie wziął pod uwagę dużego nakładu pracy ubezpieczonej, rozbudowanego zakresu obowiązków oraz wykształcenia ubezpieczonej oraz posługiwania się językiem obcym, jak również Sąd nie uwzględnił dużej odpowiedzialności ubezpieczonej za wykonywane obowiązki oraz uzyskiwanych z jej pracy przychodów firmy płatnika.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne G. B. w wysokości: za lipiec 2014 r. - 1 666,67 zł; od sierpnia 2014 r. do stycznia 2015 r. - po 5 000,00 zł; od lutego 2015 r. do września 2015 r. - po 5 300,00 zł; od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. - po 0,00 zł; zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II i zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja odwołującej okazała się zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 marca 2016 r. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji, prawidłowa ocena całokształtu materiału dowodowego sprawy, w szczególności zeznań świadków, wnioskodawczyni oraz zeznań zainteresowanego oraz dowodów z dokumentów, prowadzi do uznania, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne G. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. F. powinna stanowić kwota wskazana przez strony w umowie o pracę, tj. za okres od lipca 2014 r. do stycznia 2015 r. – 5.000 zł miesięcznie, a od lutego 2015 r. – 5.300 zł miesięcznie. Sąd Okręgowy dokonał w tym zakresie błędnej oceny dowodów, naruszając przepis art. 233 § 1 k.p.c.

Z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że G. B. została w dniu 3 kwietnia 2013 r., ze wskazaniem daty powstania obowiązku ubezpieczeń od dnia 28 marca 2013 r. zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek T. F. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 28.03.2013 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego, za wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł brutto plus premia uznaniowa od transakcji zakupu i sprzedaży. Decyzją z dnia 27 listopada 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że G. B. od dnia 28 marca 2013 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie przedmiotowej umowy o pracę u płatnika składek T. F.. Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 18 września 2014 r. oddalił odwołanie ubezpieczonej od ww. decyzji (sygn. akt IV U 64/14). Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 15 czerwca 2015 r. w sprawie III AUa 1757/14 oddalił apelację G. B. od ww. orzeczenia. W lipcu 2014 r po upływie urlopu macierzyńskiego wnioskodawczyni powróciła do pracy u płatnika składek - T. F.. W dniu 21 lipca 2014 r. strony dokonały potwierdzenia łączącego ich stosunku pracy na piśmie. Ubezpieczona została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze

czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto miesięcznie. Następnie strony umowy o pracę aneksem z dnia 2 lutego 2015 r., zmieniającym postanowienia umowy o pracę z 28.03.2013 r. ustaliły, że od dnia 1 lutego 2015 r. wynagrodzenie miesięczne G. B. będzie wynosić 5.300 zł.

Spór w sprawie niniejszej dotyczył wysokości podstawy wymiaru składek G. B. na ubezpieczenia społeczne od dnia 21 lipca 2014 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek G. B. T. F. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...). Jak wskazano powyżej strony stosunku pracy ustaliły, że od dnia 21 lipca 2014 r. wynagrodzenie zatrudnionej na czas nieokreślony G. B. będzie wynosić 5.000 zł miesięcznie, a od dnia 1 lutego 2015 r. – 5300 zł miesięcznie (aneks z dnia 2 lutego 2015 r.) Organ rentowy uznał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej z tytułu tego zatrudnienia w spornym okresie stanowić będzie kwota minimalnego wynagrodzenia. Natomiast Sąd I instancji, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego stwierdził, że miesięczne wynagrodzenie, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne G. B. z tytułu tego zatrudnienia w spornym okresie winna stanowić kwota 3.000 zł.

Niewątpliwie zasadą jest (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U z 2016 r., poz. 963, dalej ustawa systemowa), że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1 (pracowników) stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy). Tak ukształtowana reguła znajduje swe odzwierciedlenie w treści art. 353¹ k.c. Jednak nie jest to rozwiązanie absolutne, albowiem treść stosunku pracy lub jego cel nie powinny sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. 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 współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W świetle powyższego istota sporu niniejszej sprawy sprowadzała się do oceny, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne G. B. w wysokości wynagrodzenia ustalonego na kwotę 5.000 zł, a następnie 5.300 zł jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W szczególności kwestią istotną w sprawie była więc ocena adekwatności ustalonego w dniu 21 lipca 2014 r. przez strony stosunku pracy, a następnie w aneksie do umowy o pracę z 2 lutego 2015 r. wynagrodzenia do faktycznie świadczonej przez odwołującą pracy w tym spornym okresie.

W rozpoznawanej sprawie, rację ma skarżąca, która podnosi w apelacji, iż Sąd Okręgowy nie dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i przekroczył granice zasady swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny nie podzielił ustaleń Sądu I instancji prowadzących do wniosku, że wysokość wynagrodzenia ustalona umowie o pracę z dnia 21 lipca 2014 r. między G. B. i T. F., a następnie w dniu 2 lutego 2015 r. w aneksie do umowy była zawyżona, a wnioskodawczyni jako pracownik zatrudniony na stanowisku pracownika biurowego winna mieć wynagrodzenie usytuowane na poziomie 3.000 zł. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie ustalone przez strony umowy o pracę w kwocie 5.000 - 5.300 zł brutto było ekwiwalentne do zakresu faktycznie powierzonych odwołującej obowiązków i nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji oceniając zebrane dowody dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów i wadliwie przyjął, iż zakres wykonywanych przez G. B. obowiązków od dnia 21 lipca 2014 r. nie uzasadniał wynagrodzenia na poziomie ustalonym przez strony stosunku pracy. W ocenie Sądu II instancji Sąd Okręgowy ustalając charakter i zakres powierzonych odwołującej czynności pominął fakt, że zainteresowany pracodawca prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą o bardzo szerokim zakresie działania. Jak wynika z okoliczności sprawy T. F. zajmuje się działalnością handlową polegającą na zakupie, a następnie odsprzedaży domków angielskich i holenderskich oraz przyczep campingowych, ponadto działalnością transportową (transport domków, zrębek) oraz świadczy usługi w zakresie wycinki drzew, samosiejek i plantacji wierzby energetycznej, w zakresie zrębkowania i produkcji biomasy. Płatnik składek zajmuje się również działalnością agroturystyczną oraz prowadzi gospodarstwo rolne. Wszechstronna analiza złożonych w sprawie dokumentów, zeznań odwołującej i zainteresowanego oraz zeznań świadków J. B. (k. 92v-93v), S. F. (k. 93v- 94), W. M. (k.94), S. K. (k.104v)

proceedzi do wniosku, iż odwołująca miała bardzo szeroki zakres obowiązków w kilku obszarach prowadzonej przez zainteresowanego T. F. działalności gospodarczej (sprzedaż przyczep kempingowych, zakup i sprzedaż domków holenderskich i angielskich, produkcja i sprzedaż biomasy, agroturystyka). Do zakresu obowiązków skarżącej należało: prowadzenie bieżącej pracy biurowo-administracyjnej (w szczególności przygotowywanie dokumentacji kadrowej, ubezpieczenie sprzętu i pojazdów firmowych, badania techniczne pojazdów firmowych); obsługa klienta w zakresie świadczonych usług agroturystycznych, sprzedaży domków angielskich i holenderskich, sprzedaży przyczep kempingowych jak też w zakresie produkcji i sprzedaży biomasy, usług zrębkowania; obsługa korespondencji; przygotowanie ofert sprzedaży (opisy domków angielskich, przyczep kempingowych); utrzymanie kontaktów z zewnętrzną firmą księgową, działania reklamowe i marketingowe, aktualizowanie ofert na portalach społecznościowych; zlecenie umieszczania ogłoszeń w prasie; tłumaczenia dokumentów, organizowanie transportów krajowych i zagranicznych (załatwienie wszelkich formalności związanych z zakupem i przetransportowaniem domków angielskich i holenderskich), przygotowywanie dokumentacji przetargowej, przygotowywanie zleceń i umów (umów o pracę, umów sprzedaży, umów najmu sprzętu), wystawianie faktur za m. in. sprzedaż biomasy, domków angielskich i przyczep kempingowych, wynajem domków, jak też zakup odzieży roboczej dla pracowników zainteresowanego. Ponadto z treści aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2015 r. wynikało, że do zakresu jej obowiązków należało: sporządzanie dokumentacji przetargowej, przygotowywanie zleceń i umów dla potencjalnych kontrahentów, wystawianie faktur za sprzedaż biomasy, pomoc w znajdowaniu terenów wycinki pod produkcję zrębki oraz pomoc w organizacji zbytu wyprodukowanego materiału, zdobywanie funduszy unijnych i dotacji oraz nadzorowanie nad ich prawidłowym przebiegiem, wyposażenie gospodarstwa agroturystycznego w środki niezbędne do jego prawidłowego funkcjonowania, prowadzenie ewidencji czasu pracy wszystkich pracowników firmy (przygotowywanie kart BHP, dokumentów dotyczących badań lekarskich, list obecności). Całościowa suma przedstawionych w sprawie dowodów prowadzi do wniosku, iż odwołująca miała o wiele szerszy zakres obowiązków niż typowy pracownik zatrudniony na stanowisku pracownika biurowego, bowiem dodatkowo przygotowywała całość dokumentacji kadrowej, ofertowej, przetargowej, sprzedażowej, zajmowała się obsługą klientów w szczególności w zakresie świadczonych przez firmę zainteresowanego usług agroturystycznych, sprzedażowych biomasy, zrębków drzewnych, domków angielskich, holenderskich i przyczep kempingowych oraz działalnością marketingową firmy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy naruszył też art. 233 § 1 k.p.c. błędnie przyjmując, że G. B. świadczyła pracę na rzecz zainteresowanego przez krótki okres pracy, co miało wpływ na ocenę prawną w zakresie określenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie odwołującej w spornym okresie. Jak wynika z materiału dowodowego sprawy, odwołująca podjęła po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zatrudnienie u T. F. w dniu 21 lipca 2014 r., a stała się niezdolna do świadczenia pracy w dniu 5 października 2015 r., a więc po upływie prawie 15 miesięcy.

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. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (sygn. II UZP 2/05, OSN 2005 nr 21, poz. 338), wskazał, że 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.). Sama dopuszczalność ingerencji organu rentowego w wysokość umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie przesądza jeszcze o zasadności takiej ingerencji w każdym wypadku. Podkreślić należy, że autonomia stron umowy w kształtowanie jej postanowień jest rzeczą ważną i podlega ona ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. 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. Podkreślić należy, że podstawę wymiaru składek ubezpieczonej będącej pracownikiem, może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, słuszne, rzetelne, uczciwe, sprawiedliwe i takie, o którym można powiedzieć, że jest ekwiwalentne względem wykonywanej pracy. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. Przepis ten nakazuje bowiem ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku dnia 29 listopada 2012 r., sygn. akt III AUa 791/12, Legalis nr 754531; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12, LEX nr 1223252).

W sprawie niniejszej należy odnieść się do podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 13 k.p., zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. W ujęciu normatywnym godziwość wynagrodzenia jest postrzegana w kontekście wynagrodzenia minimalnego. Nie znaczy to jednak, że niegodziwe wynagrodzenie zaczyna się powyżej tej stawki. Przyjmuje się bowiem, że wynagrodzenie godziwe, to wynagrodzenie należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. W rezultacie, w aspekcie indywidualnym godziwa płaca to taka, która odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. (zob. B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner Warszawa 2010, s. 68). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zatem uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, (...) 1997, nr 5-6, poz. 66; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345). Do takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. Wynika z tego, że 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. Ustalenie przez sąd "godziwego wynagrodzenia" nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu o subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234).

Przy tak utrwalonym stanowisku w ocenie Sądu Apelacyjnego przedmiotowe okoliczności faktyczne sprawy wskazują, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne G. B. zatrudnionej u T. F., stanowiąca ustalone w umowie o pracę z dnia 21 lipca 2014 r. wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto, a następnie aneksem do umowy od dnia 1 lutego 2015 r. w wysokości 5.300 zł brutto nie zostało ukształtowane z naruszeniem norm wynikających z art. 78 § 1 k.p., a w konsekwencji w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Przypomnieć wypada, iż Sąd Najwyższy w cytowanej już wyżej uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. podkreślił, że alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zasada solidaryzmu wymagają, ażeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach niniejszej sprawy ustalenie przez Sąd Okręgowy wynagrodzenia G. B. na poziomie wynagrodzenia w wysokości 3.000 zł nie miało uzasadnienia merytorycznego i stanowiło zbyt idącą ingerencję w przedmiotowy stosunek pracy, a tym samym naruszało zasadę godziwego wynagrodzenia określoną w art. 13 k.p. Za taką oceną zdaniem Sądu Apelacyjnego, przemawiało kilka okoliczności faktycznych.

Po pierwsze, jak wskazano powyżej dokonana w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ocena dotycząca kwestii wysokości należnego G. B. wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia u zainteresowanego T. F. nie uwzględniała charakteru

zatrudnienia oraz zakresu powierzonych odwołującej obowiązków pracowniczych. Faktem jest, że ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego. W ocenie Sądu II instancji powierzone jej formalnie stanowisko służbowe co do zasady nie było więc adekwatne do wagi powierzonych jej obowiązków zawodowych. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało bowiem, że faktyczne zadania ubezpieczonej wynikające z tego stosunku pracy obejmowały nie tylko typowe administracyjno- biurowe, ale szereg czynności dotyczących przygotowywania dokumentacji kadrowej, ofertowej, przetargowej, sprzedażowej, obsługi klientów, poszukiwania kontrahentów zagranicznych oraz działalności marketingowej firmy na trzech różnych gałęziach działalności gospodarczej zainteresowanego (sprzedaż przyczep kempingowych oraz domków holenderskich i angielskich, produkcja i sprzedaż biomasy, agroturystyka). Nie sposób zgodzić się z Sądem I instancji, że obowiązki odwołującej nie należały do zbyt skomplikowanych, mając w szczególności na względzie branżę i rozmiar prowadzonego przez płatnika składek przedsiębiorstwa. Odnosząc się do tej kwestii nie sposób też pominąć okoliczności, iż oprócz typowych zadań pracownika biurowego odwołująca prowadziła negocjacje sprzedażowe (również w języku angielskim), obsługiwała klientów, sporządzała umowy, przygotowywała oferty przetargowe, wykonywała zadania w zakresie reklamy.

Wbrew przekonaniu Sądu I instancji zakres jej obowiązków był szerszy niż zakres obowiązków powierzonych dwóm pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie brata płatnika składek – S. F. – zajmującego się sprzedażą biomasy. Jak wynikało z zeznań świadka S. F. zatrudnione przez niego pracownice zarabiają odpowiednio 3.500 zł i 1.800 zł miesięcznie. Jednak świadek stwierdził jednoznacznie, że zakres obowiązków tych dwóch dziewczyn wspólnie jest podobny to obowiązków odwołującej (k. 93v). Z kolei z zeznań świadka W. M. wynikało, że pracownica zarabiająca 3.500 zł odpowiedzialna jest za prowadzenie biura (sprawy biomasy, sprawy kadrowe, ubezpieczenie sprzętu, zgłaszanie usterek i zamawianie części), posiada wykształcenie średnie (aktualnie podjęła studia wyższe na kierunku rachunkowość z językiem angielskim podstawowym), natomiast pracownica zarabiająca 1850 zł zajmuje się jedynie prowadzeniem reklamy (k. 95). Niewątpliwie powierzone odwołującej zadania wiązały się z większym zakresem obowiązków w obrębie trzech różnych działalności płatnika składek, jak też związanym z tymi obowiązkami - większym zakresem odpowiedzialności za powierzone jej zadania. Odwołująca posiada też wyższe kwalifikacje zawodowe od pracownicy zatrudnionej za wynagrodzeniem 3.500 zł (studia wyższe i znajomość języka angielskiego). Zakres obowiązków wnioskodawczyni różnił się także od zakresu obowiązków innego pracownika zatrudnionego w spółce (...) (będącego jednocześnie współnikiem i członkiem zarządu spółki), który otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł miesięcznie. Z zeznań świadka W. M. wynikało, że jako członek zarządu spotykał się z potencjalnymi dostawcami, z kontrahentami, którym sprzedawał materiał, podpisywał umowy, dbał o wizerunek firmy, rozmawiał i zawierał umowy z pracownikami (k. 94v). Zdaniem Sądu Apelacyjnego apelująca na gruncie niniejszej sprawy w sposób wyraźny wykazała, że jej zakres obowiązków był bardziej zróżnicowany od tego, który został powierzony W. M.. Zauważyć należy, że W. M. nie wykonuje sam czynności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazano powyżej zatrudnione są w spółce dwie pracownice – jedna do obsługi biura (z wynagrodzeniem 3.500 zł) oraz druga w zakresie marketingu. Obowiązki W. M. sprowadzały się de facto do zarządzania przedsiębiorstwem, kontaktów z klientami, podpisywaniem umów z kontrahentami, zawieraniem umów o pracę z pracownikami. Natomiast odwołująca zajmowała się w firmie płatnika dodatkowo sprawami biurowo-administracyjnymi, kadrowymi, reklamą i marketingiem. Dodatkowo zwrócić należy uwagę, że W. M. jako współnik spółki uczestniczy w podziale zysku spółki, zatem również z tego tytułu czerpie dochód. Zdaniem Sądu I instancji okoliczność, iż pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie płatnika składek prowadzącego działalność gospodarczą o podobnym profilu (sprzedaż biomasy) na zbliżonych stanowiskach otrzymywali mniejsze wynagrodzenie nie może stanowić samodzielnej podstawy do uznania, iż wynagrodzenie odwołującej powinno być ukształtowane na takim samym poziomie. Oczywiście jest, że pracodawcy różnicuje wynagrodzenia poszczególnych pracowników w zależności od zajmowanych przez nich stanowisk, zakresu ich obowiązków, odpowiedzialności, doświadczenia i wymaganych kwalifikacji. Nie ulega wątpliwości, iż ustalone przez strony stosunku wynagrodzenie (5.000 – 5.300 zł) G. B. odbiegało od wynagrodzenia wymienionych wyżej pracowników (1.800 zł, 3.000 zł, 3500 zł), jednak w okolicznościach niniejszej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia takiego samego pułapu wynagrodzeń dla wnioskodawczyni. Wysokość wynagrodzenia za pracę skarżącej nie może być bowiem porównywana z wynagrodzeniem osób pracujących o mniejszym zakresie obowiązków i na mniej odpowiedzialnych stanowiskach. W świetle powyższych okoliczności nie sposób podzielić twierdzeń Sądu I instancji

o rażącej dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniem pracowników firmy brata płatnika składek, a wynagrodzeniem ustalonym przez strony przedmiotowego stosunku pracy.

Po drugie, ocena ustalonej podstawy wymiaru składek, będąca pochodną wysokości wynagrodzenia za pracę, powinna uwzględniać kwalifikacje zawodowe (wykształcenie i doświadczenie zawodowe). Jak wynika z ustaleń faktycznych odwołująca posiada wykształcenie wyższe - tytuł magistra inżyniera na kierunku towaroznawstwo w zakresie organizacji krajowego i międzynarodowego obrotu towarów. Odwołująca posługuje się biegle językiem angielskim w mowie i piśmie. Dotychczas pracowała jako pracownik biurowy w K. (...) M. W. w O. (świadczenie pracy z 20.03.2006 r.) oraz w okresie od 30 grudnia 2010 r. do 29 marca 2013 r. jako podinspektor w Urzędzie Gminy w D. (świadczenie pracy z 29.03.2013 r.). W ocenie Sądu Apelacyjnego mając na uwadze jej przygotowanie zawodowe, wykształcenie, a w szczególności znajomość języka angielskiego uprawniony jest wniosek, że G. B. posiadała odpowiednie kwalifikacje i umiejętności do wykonywania powierzonych jej zadań w przedsiębiorstwie płatnika składek. W szczególności biegła znajomość języka angielskiego była niezbędna z punktu widzenia potrzeb pracodawcy do prowadzenia przez odwołującą rozmów telefonicznych, korespondencji e-mailowej z kontrahentami zagranicznymi, organizacji transportu międzynarodowego i sporządzania odpowiednich umów. Z kolei posiadane przez nią wykształcenie niewątpliwie przyczyniło się do uzyskania przez odwołującą stosownej wiedzy i umiejętności w zakresie oceny jakości towarów oraz w zakresie obrotu oraz transportu krajowego (międzynarodowego) towarów, a więc z dziedziny handlu międzynarodowego i krajowego. W świetle powyższego stwierdzić należy, że odwołująca podejmując się świadczenia pracy w firmie zainteresowanego dysponowała przydatną do tego rodzaju zatrudnienia wiedzą i umiejętnościami zawodowymi, spośród których dla pracodawcy szczególnie cenna była znajomość języka angielskiego.

Zgodzić się należy z apelującą, że Sąd Okręgowy oceniając „godziwość” ustalonego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie uwzględnił odpowiedzialności odwołującej ciążącej na niej z racji powierzonych jej obowiązków służbowych. Nie można bowiem pominąć, że wykonywanie przez odwołującą czynności na rzecz swojego pracodawcy wymagały od niej dużego nakładu pracy i miały dość istotne znaczenie dla rozwoju i funkcjonowania firmy zainteresowanego. To na odwołującą spoczywały prace związane z dokumentacją księgową, kadrową, bieżącą obsługa biura, negocjacje i zawieranie umów z kontrahentami, obsługa klientów, przygotowywanie ofert sprzedażowych, przetargowych, pozyskiwanie funduszy i dotacji unijnych, działalność reklamowa i marketingowa. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że wykonywanie takiego rodzaju zadań koordynujących całą działalnością firmy płatnika rodziło po stronie odwołującej dużą odpowiedzialność za podejmowane czynności. Podkreślić również należy, że aktywne pozyskiwanie przez odwołującą kontrahentów zagranicznych oferujących sprzedaż domków angielskich i holenderskich, jak też pozyskiwanie klientów na usługi agroturystyczne przez odwołującą przyczyniło się do wzrostu osiąganych przez T. F. zysków z różnych gałęzi prowadzonej działalności gospodarczej. Powyższe okoliczności potwierdza dochód osiągnięty przez zainteresowanego płatnika w spornym okresie. Jak wynika z podsumowania ksiąg przychodów i rozchodów z działalności polegającej na sprzedaży domków płatnik składek w 2014 r. osiągnął dochód w wysokości 675 575,77 zł, w 2015 r. - 321 345,00 zł, a w 2016 r. dochód w wysokości 185 138,05 zł (koperta k. 99).

Oceniając stan faktyczny niniejszej sprawy pod względem godziwości wynagrodzenia do faktycznie wykonywanej pracy, zdaniem Sądu Apelacyjnego trzeba zauważyć, że odwołująca w chwili podjęcia zatrudnienia u T. F. nie była w ciąży. W realiach niniejszej sprawy odwołująca faktycznie świadczyła pracę w okresie od 21 lipca 2014 r. do dnia 5 października 2015 r. (przez okres prawie 15 miesięcy). Strony umowy ustalając wysokość przedmiotowego wynagrodzenia nie zakładały zatem, że po upływie krótkiego okresu świadczenia pracy (1-3 miesiące), ubezpieczona będzie niezdolna do pracy w związku z ciążą i będzie korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego). Stąd brak jest podstaw do przyjęcia, że zamiarem stron przedmiotowego stosunku pracy było uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zauważyć należy, że organ rentowy przez powyższy okres faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną nie kwestionował podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej. Dopiero w momencie zgłoszenia przez odwołującą żądania wypłaty zasiłku chorobowego organ rentowy zanegował wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia

odwołującej. Nie można oprzeć się wrażeniu, że gdyby taka sytuacja nie nastąpiła, to organ rentowy w ogóle nie kwestionowałby podstawy wymiaru składek odwołującej. Zatem nie sposób podzielić argumentacji Sądu I instancji, że wynagrodzenie odwołującej należało uznać za zawyżone, gdyż nie było adekwatne do wartości świadczonej przez ubezpieczoną przez krótki okres pracy. Warto jeszcze podkreślić, że z okoliczności sprawy wynika, że analizowany w rozpoznawanej sprawie stosunek pracy, łączący G. B. z zainteresowanym, jest od maja 2017 r. w dalszym ciągu kontynuowany na dotychczasowych warunkach płacowych, to jest za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5.300 zł brutto, stanowiącym równocześnie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń – koperta k. 164, wyjaśnienia pełnomocnika odwołującej k. 165v).

Końcowo podkreślić należy, że zdaniem Sądu drugiej instancji w niniejszym postępowaniu nie ujawniły się żadne obiektywne przesłanki, które mogłyby uzasadniać obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej do kwoty 3.000 zł brutto. Takiej przesłanki nie stanowi fakt zawarcia umowy o pracę przez pozostawania w związku odwołującej z zainteresowanym. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż w gospodarce rynkowej małe firmy przeważnie mają charakter rodzinny. Nie ulega wątpliwości, że podmioty gospodarcze tego rodzaju funkcjonują w oparciu o pracę członków rodziny, którzy są zatrudniani ze względu na wzajemne zaufanie. Zatrudnienie G. B. przez płatnika składek nie nasuwa więc zastrzeżeń w aspekcie racjonalności gospodarczo – ekonomicznej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego bez istotnego znaczenia pozostaje również fakt, że w okresie niezdolności do pracy, a następnie w okresie korzystania z zasiłku macierzyńskiego, płatnik składek nie zatrudnił na miejsce G. B. innego pracownika. Jak wynika z materiału dowodowego dotychczasowe obowiązki odwołującej przejął częściowo sam zainteresowany, część obowiązków zostało scedowane na biuro rachunkowe, a ponadto na ogrom obowiązków zainteresowany zaniechał wykonywania działalności w zakresie usług zrębkowania (zeznania odwołującej k. 105v, zeznania zainteresowanego k.106.).

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał, że całokształt okoliczności przedmiotowej sprawy nie uzasadnia obniżenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne G. B. w spornym okresie czasu do kwoty 3.000 zł brutto miesięcznie. W ocenie Sądu II instancji zadeklarowana wysokość umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie pozostaje w opozycji z regułami uczciwości, godziwości i ekwiwalentności (art. 13 k.p.). Ustalenie wysokości wynagrodzenia odwołującej na poziomie 5.000 zł, a następnie 5.300 zł miesięcznie było adekwatne do poziomu jej wykształcenia i posiadanego przez nią doświadczenia zawodowego i umiejętności, a także uwzględniało zakres wykonywanych przez nią obowiązków służbowych, charakter wykonywanej pracy oraz związane z tym wymogi i odpowiedzialność za podejmowane czynności. (art. 78 § 1 k.p.). Stwierdzić ponadto należy, że ustalone przez strony umowy wynagrodzenie nie jest nadmiernie wygórowane, uwzględnia wielkość i charakter działalności firmy płatnika składek, jak też nie jest oderwane od realiów ekonomicznych i możliwości finansowych pracodawcy. Powyższe przesądzą, iż zarzucany w apelacji zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 13 k.p. i art. 78 k.p.c. jest w pełni uzasadniony.

W związku z powyższym, uznając apelację wnioskodawczyni za zasadną, działając na mocy art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny orzekł, jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu za obie instancje Sąd Apelacyjny orzekł zgodnie z art. 102 k.p.c. i zasądził od strony przegrywającej proces tylko część kosztów procesu – pkt II sentencji wyroku. W sprawach o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika ustala się wprawdzie od wartości przedmiotu (zaskarżenia) sprawy w oparciu o stawki minimalne określone w § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), to jednak wysokość kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję – 360 zł, Sąd Apelacyjny ustalił na podstawie § 9 ust. 2 tego rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym do dnia 26 października 2016 r. Podstawę ustalenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego za II instancję – 240 zł stanowił zaś § 10 ust. 1 pkt 2 i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2016 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). Na koszty postępowania apelacyjnego złożyła się również opłata od apelacji w wysokości 30 zł

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Teresa Suchcicka