

Sygn.akt III AUa 561/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Teresa Suchcicka (spr.)**

**Sędziowie: SA Sławomir Bagiński**

**SA Marek Szymanowski**

**Protokolant: Agnieszka Charkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2018 r. w B.

**sprawy z odwołania A. S. (1) oraz A. L. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

**na skutek apelacji wnioskodawczyni A. S. (1)**

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 maja 2017 r. sygn. akt IV U 227/17

**oddala apelację.**

SSA Marek Szymanowski SSA Teresa Suchcicka SSA Sławomir Bagiński

Sygn. akt III AUa 561/17

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 16 grudnia 2016 r., na podstawie przepisu art. 83 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2015 r., poz. 121 ze zm.), art. 58 § 2 k.c. oraz w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. S. (1) podlegającej ubezpieczeniom, jako pracownik u płatnika składek A. L. (1) na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wynosi: za okres od 11-2011 r. – 1.400 zł, 12-2011 r.- 1.400 zł, 01-2012 – 1.500 zł, 02-2012 r.- 100 zł, 03.2012 r. – 560 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona A. S. (1) oraz płatnik A. L. (1) wnosząc o jej zmianę oraz ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej wynosi za: (...) – 6500 zł, (...) – 6500 zł, (...) – 6500 zł, (...) - 433,33 zł oraz (...) – 2600 zł. W uzasadnieniu swojego stanowiska A. S. (1) wskazała, że zaskarżona decyzja została podjęta w sposób całkowicie dowolny, bez przeprowadzenia rzetelnego postępowania dowodowego. Ponadto, nie zgodziła się ze stanowiskiem organu rentowego, iż stosunek pracy ubezpieczonej jest pozorny. Zdaniem ubezpieczonej, nie ma też podstaw do uznania, iż jej wynagrodzenie za pracę powinno być odpowiednikiem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zarzuciła również, że ZUS całkowicie pominął kwestię, iż

umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu. W ocenie strony odwołującej, wynagrodzenie zawarte w umowie o pracę było prawidłowe, adekwatne do obowiązków ubezpieczonej i nie było pozorne.

Płatnik w uzasadnieniu odwołania generalnie podzielił stanowisko zaprezentowane w odwołaniu A. S. (1), wskazując ponadto, że organ rentowy w ogóle nie badał kondycji finansowej płatnika, jako pracodawcy. Nie uwzględnił również motywów rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej ani posiadanych zasobów finansowych.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań skarżących.

Na rozprawie w dniu 21 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie postanowił połączyć do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt IV U 227/17 i IV U 228/17 i prowadził je pod sygn. akt IV U 227/17.

Wyrokiem z 23 maja 2017 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie oddalił odwołania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że płatnik składek A. L. (1) od dnia 1 czerwca 2009 r. do 31 grudnia 2014 r. prowadził działalność gospodarczą w postaci szkoleń z zakresu komunikacji marketingowej i sprzedaży. W dniu 20 lipca 2011 r. płatnik zawarł z A. S. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. prawnych. Miejsce wykonywania pracy określono jako wskazane przez pracodawcę, w siedzibie firm będących klientami pracodawcy, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przez pierwsze 3 miesiące trwania stosunku pracy za wykonaną pracę zainteresowana miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.400 zł brutto miesięcznie. Od 4 miesiąca trwania stosunku pracy wynagrodzenie to miało wynosić 6.500 zł (płatne na koniec przepracowanego miesiąca kalendarzowego). Z tego tytułu zainteresowana została z dniem 1 sierpnia 2011 r. zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z następującymi podstawami wymiaru składek na ubezpieczenia w wysokości: sierpień-październik 2011 r. – po 1.400 zł; listopad-grudzień 2011 r. – po 6.500 zł; styczeń 2012 r. – 6.500 zł; luty 2012 r. – 433,33 zł; marzec-kwiecień 2012 r. – 0 zł; marzec 2014 r. – 2.600 zł; kwiecień-czerwiec 2014 r. – 0 zł. Wynagrodzenie ubezpieczonej miało być wypłacane „do ręki” oraz na rachunek bankowy (za miesiące 02-04/2011 i 03-04/2014).

Dalej Sąd ustalił, iż w tym czasie płatnik składek wykazał następujące przerwy w zatrudnieniu ubezpieczonej:

- 1) 2 lutego 2012 r. - 5 marca 2012 r. – wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
- 2) 6 marca 2012 r. - 2 stycznia 2013 r. – urlop wychowawczy;
- 3) 14 marca 2014 r. - 15 kwietnia 2014 r. – wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w związku z chorobą;
- 4) 16 kwietnia 2014 r. - 31 sierpnia 2014 r. – zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego.

Stosunkowo krótki okres zdolności do pracy przez ubezpieczoną, tj. od 1 sierpnia 2011 r. do 1 lutego 2012 r. i od 3 do 13 marca 2014 r. oraz wykazanie wysokiej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wzbudził wątpliwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, co do rzeczywistego istnienia stosunku pracy. W konsekwencji organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami była czynnością prawną, w wyniku, której doszło do nawiązania stosunku pracy i jej wykonywania. W rezultacie powyższego została wydana decyzja z 3 października 2014 r., następnie zaskarżona przez płatnika, stwierdzająca, że A. S. (1) od 1 sierpnia 2011 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. L. (1).

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 30 października 2015 r. sygn. akt IV U 7515/14 zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że A. S. (1), jako pracownik u płatnika składek - A. L. (1) podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1.08.2011 r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku, na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w O. od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie, wyrokiem z dnia 9 czerwca 2016r. sygn. akt III AUa 1357/15 oddalił apelację ZUS.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że A. S. (1) jest absolwentką (...) Wydział Prawa i Administracji, gdzie odbyła studia wyższe magisterskie na kierunku prawo i uzyskała tytuł magistra. Posiada także ukończone kursy i certyfikaty językowe z języka: niemieckiego, włoskiego i hiszpańskiego. W okresie od 1 listopada 2010 r. do 30 czerwca 2011 r. była zatrudniona w firmie należącej do jej męża W. L. (brata odwołującego). W okresie pierwszych trzech miesięcy w dokumentach rozliczeniowych płatnik wykazywał wówczas podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie: 4.000 zł i 6.500 zł. W dniu 15 lutego 2011 r. skarżąca złożyła do organu rentowego wnioski o potwierdzenie wysokości wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy z tytułu zatrudnienia u W. L.. Po tym czasie, od lutego 2011 r. podstawa wymiaru składek była wykazana na poziomie 1.400 zł. Skarżąca zajmowała się wówczas tworzeniem biznesplanów.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że w ramach zawartej między stronami umowy o pracę, do obowiązków ubezpieczonej należało: przygotowywanie opinii prawnych, projektów pism i umów; przygotowywanie informacji o nowych przepisach prawnych; pomoc w merytorycznej interpretacji przepisów; udzielanie konsultacji i porad prawnych z zakresu prawa pracy, cywilnego, gospodarczego, handlowego, upadłościowego i naprawczego oraz innych dziedzin prawa; przygotowywanie i weryfikacja prawna dokumentacji zamówionej przez klientów pracodawcy. Ostatecznie do obowiązków zainteresowanej należała praca nad budowaniem strony internetowej „funduszenastart” (zbierała materiały), poszukiwanie klientów, konsultowała projekt ramowej umowy o świadczenie usług szkoleniowych. Ponadto ubezpieczona zajmowała się wykonywaniem zobowiązań wynikających z wcześniej zawartych umów przez A. L., w tym sporządzaniem projektów prezentacji na szkolenia, sama nie pozyskała klientów dla płatnika. Strona internetowa ostatecznie nie powstała. Wnioskodawczyni stworzyła poradnik na potrzeby tej domeny, jednakże nie w formie elektronicznej.

Dalej Sąd wskazał, że prowadzeniem szkoleń zajmował się płatnik. Działalność szkoleniowa była na przełomie 2011 i 2012 r. przez płatnika wygaszana. Płatnik nie pamięta, dlaczego wnioskodawczyni wróciła do pracy w okresie od 3 marca 2014 r. do 13 marca 2014 r. W dniu 6 grudnia 2011 r. zainteresowana była w 7 tygodniu ciąży. Dziecko urodziła 18 lipca 2012 r. Do pracy wróciła na kilkanaście dni w marcu 2014 roku. Drugie dziecko urodziła 7 października 2014 r. W czasie nieobecności ubezpieczonej płatnik nie zatrudnił innej osoby w celu jej zastępstwa.

Odwołujący w latach 2010-2012 osiągnął następujący dochód z prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej:

1. PIT-36 za 2010 r. – 77.500 zł (przychód) i 15.890,91 zł (dochód);
2. PIT-36 za 2011 r. – 37.000 zł (przychód) i 494,10 zł (dochód);
3. PIT-36 za 2012 r. – 33.500 zł (przychód) i 5.098,68 zł (dochód).

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że od 9 listopada 2010 r. A. L. (1) pozostaje w stosunku pracy z (...) SA w W.. Tego dnia zawarł z bankiem umowę o pracę na okres próbny do 8 lutego 2011 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku specjalisty w Departamencie Bankowości Detalicznej w W. za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości 6.500 zł miesięcznie plus premia kwartalna uzależniona od wyników sprzedażowych. Umowa o pracę była przedłużana do 8 kwietnia 2012 r., by od 9 kwietnia 2012 r. przekształcić się w umowę na czas nieokreślony. Wysokość wynagrodzenia pozostała bez zmian.

Z wyjaśnień złożonych przed Sądem Okręgowym w Olsztynie w sprawie IV U 7515/14 wynikało, iż rozpoczęcie działalności gospodarczej płatnik w całości sfinansował z dotacji z Urzędu Pracy. W 2010 r. podjął pracę w Banku (...). Jego żona była wówczas w ciąży i planował przeprowadzkę do W.. Pomysł zatrudnienia ubezpieczonej padł w czasie rodzinnego obiadu. Dzięki jej zatrudnieniu skarżący dostał umorzenie pozostałej części kredytu z (...). Praca w banku była głównym źródłem jego dochodu, a własna działalność dawała mu bezpieczeństwo w przypadku rozwiązania umowy z bankiem. Domena „funduszenastart.pl” zarejestrowana została przez płatnika 5 stycznia 2010 r.

W świetle tak ustalonych okoliczności Sąd pierwszej instancji stwierdził, że istotą niniejszej sprawy było ustalenie, czy wysokość wynagrodzenia A. S. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. L. (1) w spornym okresie, określonego

przez ZUS w zaskarżonej decyzji na kwoty wynagrodzenia niższego niż określiły to strony - jako element kształtujący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne - było ustalone na granicy płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz czy rażąco nie przewyższało wkładu pracy, a w konsekwencji czy składka przekładała się na świadczenie w kwocie należnej, czy też po stronie stron stosunku pracy istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia.

Sąd podniósł, iż autonomia stron umowy o pracę 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, 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 współzycia 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 z 1991 r. 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. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 listopada 2014 r. III AUa 172/14, LEX nr 1621153).

Odwołując się do judykatury Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy uznał 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). 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. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. art. XII § 3 p.w. 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. 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 że ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Sąd wskazał, że „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. 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 przenosiła ekwiwalentny jej wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

W ocenie Sądu, bez konieczności sięgnięcia do klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego prawo pozostałoby bezsilne wobec praktyki nieuzasadnionego wydatkowania funduszy ubezpieczeniowych. Kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stosownie do art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest 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 przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Sąd Okręgowy podniósł, iż ZUS nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. 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. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także 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.). Stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy uznał, że po stronie wnioskodawczyni oraz płatnika składek istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących ubezpieczonej z tytułu ubezpieczeń społecznych.

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 przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 20 lipca 2011 r. między A. S. (1) a płatnikiem składek A. L. (1).

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy, powołując się na niewiarygodne twierdzenia stron, aby to wynagrodzenie w okresie pierwszych trzech miesięcy tzw. okresie wdrożeniowym było obniżone, a docelowo, zgodnie z konstrukcją tego zapisu umowy o pracę, było czterokrotnie wyższe, wskazał, iż to świadomość ciąży spowodowała podwyższenie tego wynagrodzenia. A zatem to nie zasługi wnioskodawczyni na rzecz prowadzonej przez płatnika działalności gospodarczej czy nadzwyczajne efekty jej pracy były siłą sprawczą wzrostu jej wynagrodzenia, a jedynie stan, w jakim się znajdowała - ciąża - a co za tym idzie korzyści w postaci wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych związanych z macierzyństwem. Dlatego też Zakład uznał, że podstawą wymiaru składek w jej przypadku powinna być kwota wynagrodzenia w wysokości 1 400,00 zł miesięcznie, tj. wynagrodzenie w wysokości zaoferowanej ubezpieczonej w pierwszym okresie jej zatrudnienia.

Sąd przypomniał, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika

za wynagrodzeniem. 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.). Zgodnie z 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 świadczonej pracy.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę w umowie z dnia 20 lipca 2011 r., które zgodnie z jej zapisami od miesiąca 11/2011 miało wynosić 6.500 zł, było zawyżone, tj. nieadekwatne ani do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni, ani do wartości świadczonej przez nią przez krótki okres pracy, a także, dlatego iż zostało ukształtowane w ten sposób jedynie w celu uzyskania wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu urodzenia dziecka. Do takich wniosków Sąd doszedł, analizując m.in. wysokość umówionego wynagrodzenia ubezpieczonej z możliwościami finansowymi pracodawcy, w tym kluczowym okazało się porównanie dat zawarcia umowy o pracę z wnioskodawczynią (20 lipca 2011 r.), oraz umowy o pracę zawartą przez płatnika z Bankiem (...) (09.11.2010 r. umowa na okres próbny, następnie od dnia 24 stycznia 2011 r. do 8 września 2011 r. na czas określony), z którego to miał finansować koszty prowadzonej działalności, a w ramach, którego to zatrudnienia otrzymywał wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak wnioskodawczyni. Sąd uznał, że proponowanie wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie własnego, przy jednoczesnym braku gwarancji, iż umowa o pracę z Bankiem (...) zostanie ponownie zawarta jawi się jako nieracjonalne i niewytłumaczalne z perspektywy doświadczonego przedsiębiorcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, cel działania stron, jakim miało być uzyskanie wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, wyłania się po analizie znikomej dochodowości prowadzonej działalności, ale także jej skali, czy też jej znikomego znaczenia dla płatnika. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, iż w 2010 r. dochód płatnika wynosił 15.890,91 zł, w 2011 r. jedyne 494,10 zł, natomiast w 2012 r. niewiele więcej, bo jedyne 5.098,68 zł. A zatem, pomimo tego, iż rzeczywiście płatnik nie osiągał strat, to ustalone przez Sąd przychody świadczą jedynie, że prowadzona przez niego działalność miała marginalny charakter (na szkolenia mógł sobie pozwolić jedynie w weekendy), była działalnością nieopłacalną (wynagrodzenie pracownika pokrywał dochodami z innych źródeł), a co wydaje się bezsporne między stronami, do zatrudnienia skarżącej doszło z innych powodów aniżeli chęć utrzymania, bądź rozwoju działalności, a wyłącznie w celu uzyskania bonifikaty w ramach uzyskanej pożyczki. Sąd uznał, że wysokość ustalonego od (...) wynagrodzenia za celowo zawyżoną z uwagi na ciężę ubezpieczonej. Nie bez znaczenia dla oceny tych zapisów umowy okazał się fakt posiadania centrum życiowego w W., czy też niewiarygodne twierdzenia płatnika, co do znaczenia zadań powierzonych wnioskodawczyni od (...), tj. stworzenia strony „funduszenastart”, którą to domenę zarejestrowaną posiadał płatnik już od 5 stycznia 2010 r., aż do stwierdzenia przez wnioskodawców, iż strona ta nie powstała, tak jak poradnik w formie elektronicznej.

W ocenie Sądu, na wiarę nie zasługiwało także stanowisko płatnika, jakoby nie znał konstrukcji zawierania umów na okres próby czy czas określony, gdyż nie jest to specjalistyczna wiedza prawnicza, niedostępna dla osoby posiadającej wyższe wykształcenie ekonomiczne, a nadto sam zatrudniony był początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a później dwukrotnie na czas określony.

Zdaniem Sądu Okręgowego, konstrukcja postanowienia § 5 umowy o pracę zawartej z wnioskodawczynią pojawiła się dopiero po dowiedzeniu się przez ubezpieczoną o ciąży. Takie instrumentalne posługiwanie się podstawą wymiaru składek nie było też obce dla wnioskodawczyni, o czym świadczy wcześniejsze już „granie” wysokością wynagrodzenia uzyskiwaną u swojego męża, a brata płatnika, tylko w celu uzyskania zaświadczenia o wysokości jej wynagrodzenia celem przedłożenia w banku. Konstrukcja tego postanowienia, na co słusznie zwrócił już uwagę Sąd Apelacyjny w Białymstoku, a za nim organ, jest niespotykana. W szczególności, gdy brak jest jakiegokolwiek realnego uzasadnienia (nie jest nim wykonywanie tzw. czynności wdrożeniowych) dla podwyżki wynagrodzenia ubezpieczonej, od 11-2011 z kwoty 1 400,00 zł do 6 500,00 zł. Zdaniem Sądu, nie było to spowodowane ani zamierzonym wzrostem przychodowości z prowadzonej działalność, ani uzyskaniem istotnych wyników pracy ubezpieczonej, gdyż późniejszy bieg rzeczy jednoznacznie temu przeczy. Ani praca wnioskodawczyni nie przyniosła wymiernych efektów, ani też nie zwiększyła się ilość świadczonej pracy, odpowiedzialność. Dowodem tym nie mogą być dokumenty prywatne,

co, do których Sąd nie miał pewności, kiedy i w jakich okolicznościach powstały. W ocenie Sądu od m-ca 11/2011 r. nie nastąpiła żadna istotna zmiana w stosunku do poprzednich miesięcy, która uzasadniałaby podwyższenie pensji ubezpieczonej w takim rozmiarze. Sąd Okręgowy stwierdził, iż wynagrodzenie, na które strony się realnie umówiły to kwota 1.400 zł miesięcznie. Późniejsze ustalone zostało z naruszeniem zasad współżycia społecznego i zmierzało do nadużycia prawa do świadczeń.

W ocenie Sądu, postępowanie dowodowe nie potwierdziło także, aby skarżąca zdobyła nowych klientów dla płatnika, czy podjęła się wykonywania obowiązków, których znaczenie uzasadniałoby uzyskiwanie wynagrodzenia czterokrotnie wyższego niż w pierwszych trzech miesiącach jej pracy. Za nieuzasadnione Sąd pierwszej instancji uznał także twierdzenia odwołujących, aby zarządzała firmą z ramienia (...). Strony nie były także zgodne, co do okolicznością zawarcia umowy, a w szczególności ustalenia wysokości wynagrodzenia, które miał według płatnika on zaproponować, a zgodnie z wyjaśnieniami ubezpieczonej, zaproponował jej mąż, a brat płatnika.

Dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej od (...) (6 500 zł brutto), a wynagrodzeniem przed tą datą (1 400 zł brutto), w ocenie Sądu, pozwalała 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 współżycia społecznego. W szczególności, jeśli się weźmie pod uwagę zasadniczo niewielką ilość i wagę powierzonych wnioskodawczyni obowiązków. Próby wykazywania, iż obowiązków tych było na tyle dużo i miały niebagatelne znaczenie dla płatnika, że uzasadniało to ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie prawie 4- krotnego wynagrodzenia dotychczasowego, nie zasługiwały na wiarę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie tylko sama dysproporcja w wynagrodzeniach ubezpieczonej oraz towarzyszące temu okoliczności (ciąża), ale i zakres powierzonych jej obowiązków nie był wymierny w stosunku do ustalonej w umowie o pracę wysokiej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Reasumując, Sąd pierwszej instancji zgodził się z decyzją organu rentowego, bowiem po stronie wnioskodawczyni i płatnika istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. W stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem (od (...), wpływ dokumentu rozliczeniowego do ZUS 15.12.2011 r.). Wprawdzie strony miały podpisać umowę o pracę w dniu 20 lipca 2011 r., tj. ubezpieczona w dacie zatrudnienia nie była w ciąży, jednakże nieprzekonujące, a przede wszystkim nieudowodnione – zdaniem Sądu – okazały się twierdzenia wnioskodawczyni oraz płatnika, że do podania nowej podstawy wymiaru składek doszło na skutek z góry powziętego zamiaru, gdyż do tego czasu wynagrodzenie ubezpieczonej miało być obniżone. Sąd ocenił ich twierdzenia w tym zakresie jako niewiarygodne. Sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego jest twierdzenie, że przez trzy miesiące wnioskodawczyni miałyby godzić się na tak znacznie niższe wynagrodzenie jedynie w celu wdrożenia się w zakres powierzonych obowiązków, podczas gdy strony dysponowały innymi mechanizmami prawa pracy (umowa na okres próbny), które są przewidziane w takich sytuacjach. W ocenie Sądu, same okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni (skorzystanie z ulgi przez płatnika), fakt stwierdzenia ciąży 6 grudnia 2011 r. (OM 19.10.2011 r.), kolejno zgłoszenie wyższej podstawy wymiaru składek w dniu 15 grudnia 2011 r., poddaje w wątpliwość ich przypadkowość.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż nieprzekonujące były również podane przez strony powody ukształtowania wynagrodzenia w wysokości przewyższającej znacznie kwotę minimalnego wynagrodzenia, w szczególności w zderzeniu z zakresem powierzonych czynności, jak się później okazało nie mających istotnego znaczenia dla płatnika (strona internetowa nigdy nie powstała, płatnik wyrejestrował działalność po uzyskaniu przez ubezpieczoną świadczeń w zw. z urodzeniem dwójki dzieci). Ponadto, co wynika z zeznań stron umowy o pracę, wnioskodawczyni już po krótkim czasie od jej zwarcia (około 3 tygodni) rozpoczęła wykonywanie, określonych jej zakresem obowiązków, czynności. O braku ekonomicznego uzasadnienia zatrudnienia wnioskodawczyni świadczyły dochody również uzyskiwane przez płatnika, a przede wszystkim fakt, iż wypłacane wynagrodzenie musiał pokrywać z dochodów osiągniętych z innych źródeł. Co więcej, zdaniem Sądu, wnioskodawczyni oraz płatnik w sposób nieprzekonujący podali motywy ukształtowania wynagrodzenia skarżącej na poziomie 6 500 zł netto. Sąd miał na uwadze, że takie wynagrodzenie osiągał sam płatnik i to będąc zatrudnionym w W. specjalistycznym stanowisku w wiodącym na

ryнку banku. Taka wysokość wynagrodzenia musiałaby być uzasadniona szczególnymi predyspozycjami skarżącej do wykonywania pracy, a tymczasem odwołująca, ani też płatnik w toku niniejszego postępowania nie wykazali, z jakich względów wynagrodzenie ubezpieczonej miałoby mieć taką wysokość. Zdaniem Sądu Okręgowego, trudno przyjąć, że kwota 6 500 zł brutto w warunkach województwa (...) 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.

Sąd uznał, że zwiększenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne spowodowane było zamiarem krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem, które jeżeli nawet zostało wypłacone, to jedynie za okres trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzającego miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W efekcie przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostał w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Sąd Okręgowy wskazał, iż okres ten ma zresztą drugorzędne znaczenie, gdyż i tak każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłączenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Mając na uwadze powyższe, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w przypadku ubezpieczonej miesięczne wynagrodzenie, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, winna wynosić 1 400,00 zł (od (...) – 1 500 zł). Wynagrodzenie w tej wysokości zachowałoby cechę ekwiwalentności w odniesieniu do wykazanego przez nią zakresu i rodzaju obowiązków na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiadało poziomowi zarobków pierwotnie umówionych z płatnikiem.

Sąd uznał, że zaskarżona decyzja organu rentowego była prawidłowa i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołania.

Apelację od powyższego wyroku wniosła A. S. (1). Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż umówiona wysokość wynagrodzenia za pracę była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego;

2. naruszenie przepisów postępowania:

a) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez lakoniczne uzasadnienie wyroku w części dotyczącej przyczyn ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 1400 zł (za listopad i grudzień 2011 r.) oraz 1500 zł (od 1 stycznia 2012 r.) i 1680 zł (od marca 2014 r).

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, przejawiające się w:

- pominięciu przy ustalaniu możliwości płatniczych A. L. (1) wszystkich dochodów uczestnika oraz wadliwą ocenę wysokości jego dochodów,

- wadliwym ustaleniu, że konstrukcja postanowienia § 5 umowy o pracę została ustalona dopiero po dowiedzeniu się przez ubezpieczoną o tym, że jest w ciąży,

- niewłaściwym przyjęciu, że po stronie ubezpieczonej i uczestnika istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia poprzez krótkotrwałe wynagrodzenie w wysokości 1400 zł, a następnie zwiększenie tego wynagrodzenia do kwoty 6500 zł,

- nieuprawnionej ocenie, że o wykonywaniu obowiązków przez ubezpieczoną nie świadczą przedstawione w sądzie dokumenty wytwarzane przez nią podczas zatrudnienia,
- nieuwzględnieniu przy ocenie charakteru pracy ubezpieczonej (w kontekście podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne) faktu, iż umowa o pracę jest umową starannego działania a nie rezultatu i w konsekwencji ustalenie wynagrodzenia dla potrzeb ubezpieczenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nieuwzględnieniu przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne charakteru pracy ubezpieczonej, wykonywanych przez nią zadań, wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Wskazując na powyższe zarzuty A. S. (1) wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej wynosi: 6500 zł za listopad 2011 r., 6500 zł za grudzień 2011 r., 6500 zł za styczeń 2012 r., 433,33 zł za luty 2012 r. oraz 2600 zł za marzec 2014 r. Ponadto wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

### **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 A. S. (1) na rzecz (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 20 lipca 2011 r. na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. prawnych. 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. 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 A. S. (2), a przede wszystkim posiłkowanie się dokumentacją zgromadzoną w sprawie IV U 7515/14 (III AUa 1357/15). 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. 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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najpełniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> 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 współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji dokonał trafnej wykładni art. 58 k.c., uznając iż 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. Wymaganie, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. art. XII § 3 p.w. k.c.).

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. 353<sup>1</sup> 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 płatnik określili warunki wynagrodzenia A. S. (1), jak i zakres jej obowiązków. Strony doszły do porozumienia, że należnym wynagrodzeniem będzie kwota początkowo 1.400 zł brutto przez pierwsze trzy miesiące, natomiast począwszy od listopada 2011 r. – 6.500 zł. W ramach zawartej między stronami umowy o pracę, do obowiązków ubezpieczonej należało: przygotowywanie opinii prawnych, projektów pism i umów; przygotowywanie informacji o nowych przepisach prawnych; pomoc w merytorycznej interpretacji przepisów; udzielanie konsultacji i porad prawnych z zakresu prawa pracy, cywilnego, gospodarczego, handlowego, upadłościowego i naprawczego oraz innych dziedzin prawa; przygotowywanie i weryfikacja prawna dokumentacji zamówionej przez klientów pracodawcy. Ostatecznie do obowiązków zainteresowanej należała praca nad budowaniem strony internetowej „funduszenastart” (zbierała materiały), poszukiwanie klientów, konsultowała projekt ramowej umowy o świadczenie usług szkoleniowych. Ponadto ubezpieczona zajmowała się wykonywaniem zobowiązań wynikających z wcześniej zawartych umów przez A. L. (1), w tym sporządzaniem projektów prezentacji na szkolenia, sama nie pozyskała klientów dla płatnika. Wnioskodawczyni stworzyła poradnik na potrzeby tej domeny, jednakże nie w formie elektronicznej (strona internetowa ostatecznie nie powstała).

Zważyć należy, że 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 współzycia 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. 353<sup>1</sup> 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).

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 współżycia 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 podkreślił w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. Sąd Najwyższy, iż 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 współżycia 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 (sygn. II UZP 2/05, OSN 2005 nr 21, poz. 338).

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 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 osiągnięciu 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 6.500 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 płatnika 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 płatnika, która miała istotny wpływ dla ustalenia motywacji ubezpieczonej i płatnika przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę na kwestionowaną przez organ rentowy kwotę 6.500 zł. Zgodnie z rocznym rozliczeniem podatkowym PIT-36 za 2011 r. dochód A. L. (1) wyniósł 494,10 zł a za 2012 r. – 5.098,68 zł.

Słusznie też Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w przypadku ubezpieczonej miesięczne wynagrodzenie, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, winna wynosić 1.400 zł (od (...) – 1.500 zł). Wynagrodzenie w tej wysokości zachowuje cechę ekwiwalentności w odniesieniu do wykazanego przez wnioskodawczynię zakresu i rodzaju obowiązków na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiada poziomowi zarobków pierwotnie umówionych z płatnikiem. Brak bowiem uzasadnienia do czterokrotnego podwyższenia wysokości wynagrodzenia skarżącej z kilku powodów: braku nadzwyczajnych efektów pracy wnioskodawczyni, możliwości finansowych pracodawcy (działalność nie była opłacalna), konieczności pokrywania wynagrodzenia skarżącej przez płatnika z innych źródeł niż z przedmiotowej działalności. Słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji, że wynagrodzenie w takiej wysokości uzyskiwał sam płatnik będąc zatrudnionym na stanowisku specjalisty w departamencie bankowości detalicznej. Sama działalność gospodarza płatnika miała marginalny charakter. Ocena powyższych okoliczności w kontekście ciąży i bliskich relacji stron (wnioskodawczyni jest bratową płatnika) słusznie – wbrew twierdzeniom apelacji – doprowadziła Sąd I instancji do wniosku, iż po stronie skarżącej i płatnika istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących wnioskodawczyni z tytułu ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny uznał sformułowany w apelacji zarzut obrazy art. 328 § 2 k.p.c. poprzez lakoniczne uzasadnienie wyroku w części dotyczącej przyczyn ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 1400 zł (za listopad i grudzień 2011 r.) oraz 1500 zł (od 1 stycznia 2012 r.) i 1680 zł (od marca 2014 r) również za nieuzasadniony. Sąd I instancji podniósł, iż wynagrodzenie w wysokości zachowuje cechę ekwiwalentności w odniesieniu do wykazanego przez wnioskodawczynię zakresu i rodzaju obowiązków na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiada poziomowi zarobków pierwotnie umówionych z płatnikiem. Ponadto zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie zaistniała.

Reasumując, również w ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczności faktyczne niniejszej sprawy doprowadziły Sąd Okręgowy do trafnego wniosku, że wynagrodzenie A. S. (1), ustalone umową o pracę z dnia 20.07.2011 r., za okres od listopada 2011 r. było wygórowane i zawyżone, zatem wyrok Sądu Okręgowego należy uznać za prawidłowy.

Z tych względów Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

SSA Sławomir Bagiński SSA Teresa Suchcicka SSA Marek Szymanowski