

Sygn.akt III AUa 133/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Bożena Szponar – Jarocka (spr.)**

**Sędziowie: SA Barbara Orechwa - Zawadzka**

**SA Sławomir Bagiński**

**Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwońska**

po rozpoznaniu na rozprawie 17 kwietnia 2019 r. w B.

**sprawy z odwołania M. P. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Z.  
przy udziale ubezpieczonej N. J.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

**na skutek apelacji M. P. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Z.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 14 grudnia 2018 r. sygn. akt V U 123/18

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od M. P. (1) (...) w Z. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. 240  
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję .**

SSA Barbara Orechwa – Zawadzka SSA Bożena Szponar - Jarocka SSA Sławomir Bagiński

Sygn. akt III AUa 133/19

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 20 grudnia 2017 r., działając na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2017 r., poz. 1778 ze zm.) w zw. z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe N. J. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u M. P. (1) od miesiąca 04/2017 r. jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 k.c. oraz ustalił poczynając od miesiąca 01/2017 podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne N. J. w wysokości 2.500 zł miesięcznie. Za miesiące, w których wykazywane były okresy niezdolności do pracy, podstawa wymiaru składek powinna być ustalona z uwzględnieniem zasad określonych w art. 92 k.p.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła M. P. (1), wnosząc o uchylenie decyzji, ewentualnie o jej zmianę. W uzasadnieniu wskazała, że nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem organu rentowego, że przyznane N. J. wynagrodzenie zmierzało wyłącznie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wyższej wysokości. Podkreśliła, że N. J. miała szerszy zakres obowiązków niż inni pracownicy i posiadała doświadczenie zawodowe w tym zakresie. Wskazała, że strony mają swobodę w zakresie określania wysokości wynagrodzenia za pracę oraz zasad jego ustalania, a wysokość wynagrodzenia powinna uwzględniać zajmowane stanowisko.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 14 grudnia 2018 r. oddalił odwołanie (pkt I) oraz zasądził od M. P. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że N. J. urodziła się (...) Jest magistrem prawa. Posługuje się językiem angielskim i rosyjskim w stopniu zaawansowanym oraz francuskim – stopień A2. N. J. od 1.12.2015 r. do 31.12.2016 r. pracowała w charakterze spedytora, logistyk w (...) s.c. M. P. (1), M. P. (2). W dniu 30.12.2016 r. zawarła umowę o pracę z (...) M. P. (1) z siedzibą w B. na czas nieokreślony od 1.01.2017 r. w charakterze spedytora krajowego i międzynarodowego, logistyk i koordynatora kopalni kruszyw, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto plus premia uznaniowa. N. J. jest córką odwołującej się M. P. (1).

Z dalszych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że w firmie (...) oprócz N. J. zatrudnieni byli: I. P.- główny spedytor, A. K. (1)- spedytor i M. M. (1)- pracownik biurowy. Z firmą z zakresie planowania sprzedaży- związanej z wydobywaniem kopalni T. P. w B. związany był umową kontraktu A. N., (...) P.H. (...) w B.. Zakres obowiązków N. J. określony w piśmie z 30.12.2016 r. obejmował: organizację transportów krajowych i międzynarodowych samochodami ciężarowymi, logistykę wywozu towarów od klientów, koordynację wywozu kruszywa z Zakładów (...) w B. i J., pozyskiwanie przewoźników, obsługę prawną umów z kontrahentami, windykację przeterminowanych należności, tłumaczenie umów anglo i francuskojęzycznych, uczestnictwo w negocjacjach, obsługę podmiotów zagranicznych, przygotowywanie umów handlowych, tworzenie ofert i cen, negocjacje z klientami, organizowanie i nadzór nad jakością i terminowością dostaw usług transportowych, budowanie relacji z klientami, analizę rynku i tworzenie baz dostawców usług transportowych i spedycyjnych, obsługę administracyjną klientów, weryfikację rzetelności klientów, znajomość i stosowanie procedur transportowych.

Ponadto Sąd ustalił, że płatnik przekazał za ubezpieczoną imienne raporty miesięczne z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiące od 01/2017 do 3/2017 po 2.500 zł, 04.2017 – 4.500 zł, (...) – 3.500 zł, (...) - 9.500 zł, (...) – 10.000 zł, (...) - 500 zł, (...) - 833,33 zł oraz imienne raporty miesięczne o pobranych świadczeniach i przerwach w zatrudnieniu ubezpieczonej (...) z okresem przerwy od 5.08.2017 r. do 6.09.2017 r. w związku z wynagrodzeniem za czas niezdolności do pracy. Ponadto od 30.06.2017 r. do 04.08.2017 r. N. J. miała wystawione zwolnienia lekarskie, których płatnik nie wykazał w raportach, a według wyjaśnień stron umowy, w czasie których świadczyła pracę. W dniu 07.09.2017 r. N. J. złożyła w organie rentowym wnioski o zasiłek chorobowy związany z ciążą. W dniu (...) urodziła dziecko.

Oceniając stan faktyczny sprawy Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w niniejszej sprawie sporne było, czy wysokość wynagrodzenia ustalonego N. J. nosiła cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków i posiadanych kwalifikacji, czy zamiarem stron umowy o pracę była chęć uzyskania przez odwołującą wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a w konsekwencji, czy ZUS zasadnie zakwestionował ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd I instancji odwołał się do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych. W myśl art. 47 ust. 1 ww. ustawy składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek. Stosownie zaś do art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 tej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia

społeczne pracowników stanowi przychód z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przychód wypłacony lub postawiony do dyspozycji pracownika w danym miesiącu stanowi podstawę naliczenia składek za ten miesiąc, w którym został wypłacony bez względu na to jakiego okresu dotyczy. Sąd I instancji wskazał również, że art. 13 k.p. stanowi, iż pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Sąd odwołał się również do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym ugruntowane jest stanowisko, iż ZUS 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.

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje, iż wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie w stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013 r., III AUa 294/13). Sąd pierwszej instancji zgodził się ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05), iż 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.

Mając na uwadze wyjaśnienia zarówno odwołującej M. P. (1), ubezpieczonej N. J., jak i zeznania świadków A. K. (1), I. P., M. M. (2), J. M., J. K., K. N., T. J. oraz A. N. oraz dowody zawarte w aktach rentowych i osobowych ubezpieczonej, Sąd Okręgowy wskazał, że nie pozostawały one wątpliwości, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne N. J. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w (...) M. P. (1), od miesiąca 04/2017 jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 k.c. i miała na celu obejście przepisów prawa. Odwołująca M. P. (1) w toku postępowania starała się wykazać, że jej córka N. J. miała o wiele szerszy zakres obowiązków niż pozostali pracownicy zatrudnieni w firmie, stąd jej wynagrodzenie w jej ocenie było adekwatne do tego zakresu i rzeczywiście wykonywanych obowiązków. N. J. również podnosiła, iż w stosunku do poprzedniej umowy o pracę, na podstawie, której pracowała w spółce cywilnej swoich rodziców jej zakres obowiązków znacznie się poszerzył stąd wynagrodzenie, które otrzymywała było dużo wyższe i kwota 5000 zł była adekwatna do wykonywanych przez nią czynności. Sąd Okręgowy nie podzielił powyższych twierdzeń odwołującej i ubezpieczonej.

Kluczowym argumentem odwołującej miały być kwestie związane z obsługą zwirowni, tak w zakresie organizowania transportów, jak też negocjowania kontraktów, które w zakresie obowiązków posiadała tylko i wyłącznie N. J.. Odwołująca podnosiła, że wszelkie sprawy związane ze zwirownią spoczywały na jej córce, zaś żaden z zatrudnionych przez nią pracowników tego rodzaju czynności nie wykonywał. Zdaniem Sądu powyższe stanowisko w toku postępowania nie okazało się prawdziwe.

Po pierwsze, A. N.- prowadzący jednoosobową działalność P.P.H. (...) zawarł umowę kontraktu z M. P. (1) w dniu 5 maja 2014 r. na zapewnienie wysokiego poziomu kierowania firmą, stworzenie odpowiednich mechanizmów

motywacyjnych i efektywnego zarządzenia oraz zapewnienie wzrostu wartości firmy. Do jego obowiązków należało według § 4 planowanie sprzedaży związanej z wydobywaniem kopaliny (...) w zakresie w szczególności pozyskiwania kontrahentów zakupu kruszywa, analizowanie sytuacji finansowej kontrahentów, sprawdzanie ich wiarygodności, płynności finansowej i referencji, pozyskiwanie nowych klientów i szereg innych czynności, które rzekomo miała wykonywać tylko i wyłącznie N. J.. Oznaczało to w ocenie Sądu Okręgowego, że A. N. zajmował się szeroko pojętym obrotem kruszywa, na co wskazywała nie tylko zawarta umowa o współpracę, ale także czynności, które podejmował w imieniu firmy. Co istotne to on, a nie N. J. dysponował pełnomocnictwami w zakresie reprezentacji firmy (...) przed urzędami i w ocenie Sądu spowodowane było to tym, że doskonale orientował się w tej branży oraz faktycznie zarządzał zwirowniami, organizował wydobywanie kruszywa i transport.

Odwołująca wskazywała również, na samodzielność i pracę N. J. przy negocjowaniu kontraktów bądź nawiązywaniu i kontynuowaniu współpracy z innymi firmami, co również nie okazało się wiarygodne. Zarówno J. M. - dyrektor w (...) S.A., jak i J. K. - kierownik transportu i logistyki w (...) S.A., nie znali osobiście N. J.. Wprawdzie K. N. - kierownik budowy w B. kojarzyła osobę N. J., bowiem z nią rozmawiała w sprawie dostaw, co nie zmienia jednocześnie tego, że nie należała ona do osób odpowiedzialnych za negocjowanie kontraktów i nie miała wiedzy o tym, czy N. J. brała w nich udział. Świadek T. J. - dyrektor kontraktu w B. również nie kojarzył N. J.. Świadek A. N. w złożonych zeznaniach podał, że współpracował z N. J. i kontaktował się z nią w zakresie warunków transportu i ceny. Nie zmienia to jednocześnie tego, że z treści jego zeznań ewidentnie wynikało, że osobą decydującą była M. P. (1), a to, że zajmował się obrotem kruszywem wynikało nie tylko z umowy, ale również z tego, co przyznała sama N. J., że uzgadniała z nim wiele rzeczy w sprawach związanych z obrotem kruszywami. Zatrudnione w spółce (...), I. P. i M. M. (2) wprawdzie przyznały, że nie zajmowały się zwirowniami, wskazując, że tylko córka odwołującej była odpowiedzialna za te sprawy, co nie zmienia jednocześnie tego, że treść ich zeznań ewidentnie wskazywała na to, że N. J. wykonywała w zasadzie tożsame czynności, jakie wykonywane były na stanowisku spedytora. Nadto Sąd zwrócił uwagę, że żaden z pracowników nie wskazał, aby kiedykolwiek ich wynagrodzenie nie zostało wypłacone na czas, bądź zmniejszone. Tymczasem odwołująca zatrudniając własną córkę na podstawie umowy o pracę, oferując jej wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł, nie płaciła jej początkowo wynagrodzenia w pełnej wysokości, pokrywając później różnicę nadpłatami, co jest działaniem wysoce nieracjonalnym i niewiarygodnym. Skoro odwołującej nie było stać na zatrudnienie córki i zapewnienie jej wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł, to nie musiała podpisywać umowy opiekującej na taką kwotę. Tłumaczenia o późniejszych nadpłatach w wynagrodzeniu było w ocenie Sądu mało przekonujące i nieracjonalne, z punktu widzenia prowadzenia działalności biznesowej. W ocenie Sądu organ rentowy trafnie zauważył, że celowe zawyżenie podstawy wymiaru składek miało na celu umożliwienie jej uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wyższej wysokości.

Nie ulegało wątpliwości, że odwołująca z córką w sposób świadomy i przemyślany zawarły umowę o pracę, aby umożliwić ubezpieczonej uzyskanie bardzo wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Nie można pominąć faktu, że pozostałe osoby zatrudnione zostały zgłoszone do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z podstawą wymiaru składek odpowiadającej wynagrodzeniu za pracę w kwocie około 2000 zł netto. Większość pracowników posiadających podobny zakres czynności, co N. J. otrzymywało dużo niższe wynagrodzenie, a twierdzenia odwołującej o negocjowaniu kontraktów i samodzielnym prowadzeniu obrotu kruszywami nie okazały się wiarygodne.

Okoliczności powyżej wskazane świadczyły jednoznacznie o zasadności stanowiska ZUS wyrażonego w przedmiotowej sprawie, do którego Sąd się przychylił i w pełni je zaaprobował. Słusznie i zgodnie z przepisami prawa organ rentowy w dalszej części zaskarżonej decyzji ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 2.500 zł.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, zaś o kosztach postępowania orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła M. P. (1). Zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzuciła:

1.naruszenie przepisów prawa procesowego które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

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 wniosków, a także dokonania pobieżnych i niepełnych ustaleń faktycznych, brak wszechstronnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przedstawionych przez ubezpieczoną dowodów: umów, dokumentów księgowych w tym m.in. bilansu z uwzględnieniem ilości obrotów i dochodu z tytułu transportu i wywozu żwiru, dokumentacji związanej z obrotem handlu żwirem, ilości wykonywanych zleceń, jak również wyjaśnień ubezpieczonej oraz płatnika składek oraz zeznań świadków co doprowadziło do uznania, że:

- wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę z dnia 1.01.2017 r. zmierzało jedynie do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

-wynagrodzenie za pracę w kwocie 5.000,00 zł miesięcznie było wynagrodzeniem wygórowanym i nie było adekwatne do zakresu obowiązków N. J., podczas gdy, jak wynika z zeznań świadków, zeznań ubezpieczonej i płatnika, jak również przedłożonych dokumentów zakres obowiązków był bardzo szeroki, szerszy niż innych pracowników zatrudnionych u M. P. (1), jako jedyna zatrudniona wykonywała czynności związane z handlem kruszywem, które przysparzały bardzo wysoki dochód dla działalności powódki;

- wynagrodzenie ubezpieczonej odbiegało od wynagrodzenia oferowanego innym osobom zatrudnionym na stanowiskach takich samych, podczas gdy, N. J. wykonywała zarówno obowiązki z zakresu transportu i spedycji oraz zajmowała się jako jedyna handlem i spedycją kruszywa, gdzie wielkość handlu w okresie letnim była na bardzo dużym poziomie, co potwierdza przedłożona dokumentacja oraz zeznania świadków,

- wynagrodzenie ubezpieczonej nie powinno być wyższe niż 2.500 zł, ponieważ na takim poziomie wynagrodzenia osiągają inne osoby, natomiast Sąd pominął okoliczność, że inne osoby miały mniejszy zakres obowiązków oraz że N. J. wypracowywała bardzo duży zysk dla firmy,

- pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej, a innymi osobami są duże dysproporcje, pomijając okoliczność, że był zwiększony zakres obowiązków, jak również kwalifikacje N. J. tj. doświadczenie i wykształcenie, znajomość języków obcych,

- nieuwzględnienie faktu, że powódka w okresie, kiedy zwiększył się jej dochód z tytułu obrotu kruszywami, który wypracowała N. J., pozwał jej na wypłatę wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł miesięcznie;

b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w szczególności faktów, które Sąd uznał za udowodnione, na których się oparł oraz brak dostatecznego wykazania przyczyny ustalenia, że wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł miesięcznie było wynagrodzeniem wygórowanym i nieadekwatnym do zakresu obowiązków N. J.;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym:

a) art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż zawarcie umowy o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 5.000,-zł miesięcznie należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i w związku z tym uznanie za nieważne postanowienia umowy o pracę, podczas, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wynagrodzenie za pracę było godziwe i adekwatne do świadczonej pracy;

b) art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne N. J. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u powódki od dnia 1.01.2017 r. jest nieważna z mocy prawa jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego i ma na celu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

c) art. 13 k.p. w zw. z art. 78 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie ubezpieczonej w wysokości 5.000 zł ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę, podczas gdy Sąd nie wziął pod uwagę dużego nakładu pracy, rozbudowanego zakresu obowiązków oraz wykształcenia ubezpieczonej, jak również posługiwania się językami obcymi, jak również Sąd nie uwzględnił uzyskiwanych z jej pracy przychodów firmy odwołującej.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne N. J. od 1 stycznia 2017 r. po 5.000 zł miesięcznie oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych jak również kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych i zgodnych z treścią materiału dowodowego ustaleń faktycznych, w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c. oraz nie uchybił zarzucanym w apelacji organu rentowego przepisom prawa materialnego, tj. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny podziela w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720).

Na wstępie podkreślić należy, iż Sąd Apelacyjny nie dopatrył się w działaniu Sądu Okręgowego naruszenia przepisów proceduralnych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. Skarżąca podnosi w apelacji, iż Sąd dokonał błędnej oceny dowodów z przedstawionej dokumentacji: umów, dokumentów księgowych, dokumentacji związanej z obrotem handlu żywym, zeznań świadków, odwołującej i ubezpieczonej, i w konsekwencji błędnie uznał, że ustalone na kwotę 5.000 zł wynagrodzenie N. J. było wynagrodzeniem wygórowanym i nieadekwatnym do zakresu powierzonych jej obowiązków i zmierzało jedynie do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu odwoławczego, jest to jedynie subiektywna ocena okoliczności faktycznych sprawy, przedstawiana przez stronę dążącą do wykazania swoich twierdzeń. Ustalenia Sądu I instancji co do ekwiwalentności wynagrodzenia ubezpieczonej w stosunku do jej zakresu obowiązków w pełni znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Dowody przedstawione w sprawie zostały ocenione przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z regułami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, a ich prawidłowa ocena nie dała podstaw do czynienia odmiennych ustaleń niż te, które legły u podstaw prawidłowego rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Ponadto wszystkie te dowody zostały przez Sąd Okręgowy przywołane i omówione w sposób obiektywny, rzetelny i wszechstronny. Zgodnie z treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c. 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, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00). Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął to Sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się również art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury obraza cytowanego przepisu może mieć miejsce jedynie wówczas, gdy uzasadnienie

skarżonego wyroku, nie posiadając wszystkich koniecznych elementów wskazanych w tym unormowaniu lub zawierając oczywiste braki w tym zakresie, uniemożliwia dokonanie kontroli apelacyjnej (por. wyroki SN z 09.03.2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753, z dnia 17.03.2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971, z dnia 22.05.2003 r., II CKN 121/01, LEX nr 137611). Tymczasem uzasadnienie Sądu Okręgowego sporządzone zostało w sposób, który pozwala skontrolować zasadność rozstrzygnięcia. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia i dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił także podstawę prawną wyroku. Wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji przedstawił jasne, logiczne przyczyny i motywy ustalenia, że wynagrodzenie odwołującej w wysokości 5.000 zł było wynagrodzeniem wygórowanym. Brak akceptacji twierdzeń skarżącej, jak też odmienna, subiektywna ocena okoliczności sprawy, którą prezentuje nie uzasadnia zasadności sformułowanego zarzutu.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonej N. J. od 1 stycznia 2017 r. z tytułu zatrudnienia na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2016 r. zawartej z M. P. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. P. (1). Ubezpieczona w ramach tej umowy została zatrudniona na stanowisku spedytora krajowego i międzynarodowego, logistyka i koordynatora kopalni kruszyw w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5.000 zł miesięcznie. Zdaniem organu rentowego i Sądu pierwszej instancji powyższe wynagrodzenie było ustalone niezgodnie z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Istota sporu niniejszej sprawy sprowadzała się zatem do oceny adekwatności ustalonego w dniu 30 grudnia 2016 r. przez strony stosunku pracy wynagrodzenia do faktycznie świadczonej przez odwołującą pracy w tym spornym okresie i, czy wynagrodzenie to nie było nadmiernie wygórowane w kontekście zasad współżycia społecznego oraz treści art. 13 i art. 78 k.p.

Sąd Apelacyjny przyznaje, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p., która nakazuje by treść stosunku prawnego lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia 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. Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Umowa o pracę wywołuje zatem skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia (art. 13 k.p.), wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie budzi wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, trzeba przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter

tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby 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, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Zatem podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996 r., U 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16). 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 materialną 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).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wysoce wątpliwe jest, by strony przedmiotowej umowy o pracę ustaliły wynagrodzenie na kwotę 5.000 zł w dniu zawarcia umowy. Bardzo prawdopodobne jest natomiast, że N. J. i M. P. (1) dopiero w kwietniu 2017 t. (kiedy córka odwołującej przypuszczała, że jest w ciąży) określiły wynagrodzenie na 5.000 zł z datą od 1.01.2017 r. Przemawia za tym fakt, że dopiero za kwiecień 2017 r. przekazano do ZUS raport z miesięczną podstawą wymiaru składek w kwocie 4.500 zł. Nadto racjonalny i doświadczony pracodawca nie proponuje pracownikowi wynagrodzenia w kwocie, na którą go nie stać, licząc, iż w niedalekiej przyszłości sytuacja firmy poprawi się, a wtedy będzie mógł wyrównać wynagrodzenie do umówionej kwoty.

Nawet gdyby jednak przyjąć, że już w umowie o pracę strony ustaliły wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł, to należy uznać, że tak ustalona płaca została ukształtowana z naruszeniem norm wynikających z art. 78 § 1 k.p. i przekraczała granice godziwości (art. 13 k.p.), a w konsekwencji w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powyższa wysokość wynagrodzenia odwołującej N. J. została przez strony umowy o pracę ustalona na poziomie nieadekwatnym do rodzaju i charakteru umówionej pracy. Za taką oceną zdaniem Sądu Apelacyjnego, przemawiało kilka okoliczności faktycznych.

Po pierwsze, postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby ubezpieczona wykonywała obowiązki w rozmiarze uzasadniającym ustalone w umowie wynagrodzenie. Wskazać należy, że ubezpieczona w okresie od 1.12.2015 r. do 31.12.2016 r. pracowała w charakterze spedytora, logistyka w (...) s.c. M. P. (1), M. P. (2). Z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł miesięcznie. Od dnia 1.01.2017 r. została zatrudniona przez (...) M. P. (1) z siedzibą w B. w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku spedytora krajowego i międzynarodowego, logistyka i koordynatora kopalni kruszyw za wynagrodzeniem 5.000 zł. Sąd I instancji trafnie ocenił, że zakres obowiązków ubezpieczonej powierzony jej od 1 stycznia 2017 r. faktycznie nie wykraczał poza zakres obowiązków wykonywanych podczas realizacji wcześniejszego stosunku pracy i nie uzasadniał przyznania wynagrodzenia w tak wysokiej kwocie. Wprawdzie z pisemnego zakresu obowiązków z 30.12.2016 r. wynikało, iż do obowiązków N. J. należało: organizacja transportów krajowych i międzynarodowych samochodami ciężarowymi, logistyka wywozu towarów od klientów, koordynacja wywozu kruszywa patelniami z Zakładów (...) w B. i J., pozyskiwanie przewoźników, obsługa prawna umów z kontrahentami, windykacja przeterminowanych należności, tłumaczenie umów anglo i francuskojęzycznych, uczestnictwo w negocjacjach, obsługa podmiotów zagranicznych,



przygotowywanie umów handlowych, tworzenie ofert i cen, negocjacje z klientami, organizowanie i nadzór nad jakością i terminowością dostaw usług transportowych, budowanie relacji z klientami, analiza rynku i tworzenie baz dostawców usług transportowych i spedycyjnych, obsługa administracyjna klientów, weryfikacja rzetelności klientów, znajomość i stosowanie procedur transportowych. Przede wszystkim odwołujące nie udowodniły rzeczywistego wykonywania tak rozbudowanego zakresu obowiązków. W toku postępowania M. P. (1) nie przedstawiła bowiem dowodów potwierdzających sporządzenie przez ubezpieczoną tłumaczeń umów, czy też projektów przygotowywanych umów handlowych. Korespondencja mailowa prowadzona przez ubezpieczoną dotycząca analizowanego okresu dotyczy kwestii organizacji transportu. W ocenie Sądu Apelacyjnego odwołująca nie wykazała, iż przedłożone do akt sprawy umowy o korzystanie z usług płatnika składek zostały podpisane dzięki jej udziałowi. Jest to tym bardziej wątpliwe, że N. J. chociaż jest magistrem prawa to nie posiada doświadczenia zawodowego (poza krótkim okresem pracy w firmie rodziców).

Sąd I instancji trafnie nie podzielił też twierdzeń odwołującej i ubezpieczonej, iż wszelkie kwestie związane z obsługą żwirowni, zarówno w zakresie negocjowania kontraktów, jak i koordynacji oraz organizowania transportów posiadała i wykonywała jedynie N. J.. Wbrew twierdzeniom apelacji, materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, aby ubezpieczona zajmowała się negocjowaniem umów, czy pozyskiwaniem nowych kontrahentów. Fakt wykonywania tych czynności przez ubezpieczoną nie wynika także z zeznań świadków. Świadek J. M. – dyrektor wytwórni konstrukcji (...) S.A. i T. J. – dyrektor kontraktu w firmie (...) zeznali, że nigdy nie mieli kontaktu z N. J., a we wszystkich sprawach kontaktowali się z M. P. (1). Natomiast kontakt pracowników tych firm - J. K. i K. N. z ubezpieczoną dotyczył jedynie organizacji dostaw kruszywa, a nie negocjacji warunków kontraktów, gdyż nie mieli oni upoważnienia do wykonywania takich czynności. Przy ocenie tej kwestii nie można również pominąć okoliczności, iż to A. N. na mocy kontraktu zawartego z M. P. (1) w dniu 5 maja 2014 r. (k. 63-64) miał zajmować się planowaniem sprzedaży związanej z wydobywaniem kopaliny, w szczególności w zakresie: pozyskiwania kontrahentów zakupujących kruszywa, analizowania sytuacji finansowej kontrahentów, sprawdzania ich wiarygodności, płynności finansowej i referencji, pozyskiwania nowych klientów. Wprawdzie na mocy aneksu do kontraktu z 3.01.2017 r. (k. 65) do realizacji tego kontraktu z A. N. została wyznaczona N. J., jednak nie można zgodzić się z apelującą, iż od tego momentu do jego zadań należało wyłącznie wydawanie kruszywa z żwirowni. Z zeznań A. N. wynikało, iż od 5 lat współpracując z firmą płatnika składek zajmuje się pozyskiwaniem klientów, sprzedażą żwiru, kruszywa. Z N. J. zaś kontaktował się w zakresie warunków transportu i ceny. Zaznaczyć należy, iż jego zysk z realizacji tego kontraktu uzależniony był od wyników sprzedaży kruszywa. Również ten argument przemawia za tym, iż to działania A. N. miały kluczowe znaczenie przy zawieraniu kontraktów na sprzedaż kruszywa i organizacji wywozu kruszywa. Przy tym nie sposób pominąć okoliczności, iż to A. N. posiadał pełnomocnictwo w zakresie reprezentacji firmy (...) przed urzędami. Zgodzić się należy z ustaleniami Sądu I instancji, iż A. N. doskonale orientował się w tej branży oraz to on faktycznie zarządzał żwirowniami, pozyskiwał klientów, organizował wydobywanie kruszywa i transport. Natomiast obowiązki N. J. w zakresie żwirowni sprowadzały się jedynie do wykonywania czynności logistycznych w zakresie wywozu żwiru i kruszywa (ustalenie ceny transportu i organizacja tego transportu). W świetle powyższego, w pełni uprawnione jest przyjęcie, iż N. J. faktycznie zajmowała się czynnościami spedycyjnymi, a więc generalnie wykonywała czynności tożsame co inni pracownicy płatnika składek zatrudnieni przez płatnika składek na stanowisku spedytora. Stąd też Sąd Apelacyjny nie podziela twierdzeń apelującej, iż to samodzielne działania ubezpieczonej w zakresie handlu kruszywem doprowadziły do znacznego zwiększenia zysku płatnika składek i uzasadniały przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło bowiem istotnej roli ubezpieczonej w funkcjonowaniu działalności firmy (...), a przede wszystkim we wzroście wyników finansowych. Dokumentacja finansowa nie stanowiła wystarczającego dowodu do ustalenia, że do wzrostu dochodu związanego z obrotem kruszywa w 2017 r. przyczyniły się właśnie działania ubezpieczonej. Ekspozowanego przez apelującą ogromnego nakładu pracy i istotnego znaczenia wykonywanych przez ubezpieczoną działań w firmie płatnika składek nie można uznać za prawdziwe chociażby z tego względu, iż na jej miejsce w okresie niezdolności do pracy, a następnie w okresie korzystania z zasiłku macierzyńskiego, płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika. Gdyby faktycznie N. J. wykonywała pracę o kluczowym znaczeniu dla funkcjonowania firmy i przynoszącą ogromny zysk, to niewątpliwie pracodawca potrzebowałby natychmiast

pracownika na jej zastępstwo, posiadającego podobne kwalifikacje i umiejętności. Tymczasem jak wynika z materiału dowodowego dotychczasowe obowiązki N. J. przejęła M. P. (1)

Po drugie, zanegowanie wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę jest zasadne w odniesieniu do czynności wykonanych przez N. J. w kontekście poziomu wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych przez odwołującą na zbliżonych stanowiskach. Porównując zarobki innych pracowników z zarobkami odwołującej wskazać należy na rażące dysproporcje pomiędzy tymi wynagrodzeniami. Z zeznań I. P. wynikało, że będąc zatrudniona u płatnika składek na stanowisku logistyka-głównego spedytora zarabiała 2020 zł netto miesięcznie. Takie wynagrodzenie otrzymywała przez cały czas, gdyż nie przyznawano jej premii (k. 116). Również A. K. (1) zatrudniona na stanowisku spedytora otrzymywała wynagrodzenie rzędu 2.000 zł netto miesięcznie. Z zeznań samego płatnika składek wynikało, iż osoby zatrudnione na stanowisku spedycji w jej firmie otrzymywali w 2017 r. wynagrodzenie w wysokości 2300 zł – 2600 zł brutto miesięcznie (k.130). Oczywiście jest, że pracodawca różnicuje wynagrodzenie poszczególnych pracowników w zależności od zajmowanych przez nich stanowisk, zakresu ich obowiązków, odpowiedzialności, doświadczenia i wymaganych kwalifikacji, jednak wynagrodzenie N. J. przekraczało dwukrotnie wynagrodzenia powyżej wskazanych pracowników, zatrudnionych na podobnych stanowiskach co ubezpieczona. Apelująca nie wykazała skutecznie natomiast, że zakres obowiązków ubezpieczonej w istotnym stopniu odbiegał od tych, które miały wyżej wymienione pracownicy zatrudnione również na stanowiskach spedycyjnych. Nie sposób też zgodzić się z apelującą, iż za ustaloną kwotą wynagrodzenia ubezpieczonej w stosunku do innych pracowników odwołującej przemawiały kwalifikacje N. J.. Ubezpieczona ma wykształcenie wyższe prawnicze oraz w chwili zawarcia umowy o pracę z 31.12.2016 r. posiadała roczny staż w pracy spedytora, które nabyła w spółce, której współnikami są jej rodzice. Ubezpieczona posługuje się językiem angielskim, rosyjskim w stopniu zaawansowanym. Podkreślić należy, że pracownicy odwołującej jak I. P. (ekonomia) i A. K. (1) (filologia rosyjska) również posiadają wyższe wykształcenie, a dodatkowo mają o wiele dłuższy staż pracy, a tym samym większe doświadczenie zawodowe w branży spedycyjnej. I. P. pracuje u płatnika składek od 2004 r., a pracownik A. K. (2) pracuje na stanowisku spedytora logisty od 2008 r. Poziom ich wykształcenia, doświadczenie zawodowe i powierzone im obowiązki nie uzasadniały więc tak dużej dysproporcji między ich wynagrodzeniami za pracę a wynagrodzeniem N. J. określonym umowie z 30.12.2016 r.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje twierdzeń M. P. (1), iż mając zaufanie do swojej córki angażowała ją do różnych prac w firmie. Działania te miała jednak na celu zdobycie przez nią wiedzy i doświadczenia, nie były natomiast podyktowane szczególnymi umiejętnościami, czy kwalifikacjami N. J., które miałyby się przekładać na dwukrotnie wyższe wynagrodzenie niż innych pracowników zatrudnionych w firmie.

Po trzecie, przy ocenie godziwości wysokości wynagrodzenia N. J. nie można pominąć kondycji finansowej firmy (...). Zauważyć należy, że pomimo zawarcia umowy o pracę z ustalonym wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł M. P. (1), jak sama twierdziła, nie miała możliwości finansowych, aby od 1 stycznia 2017 r. płacić ubezpieczonej wynagrodzenie w pełnej wysokości. Brak zapłaty wynagrodzenia za pracę w terminie jest działaniem sprzecznym z przepisami prawa pracy. Zatem nieracjonalne z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego i realiów ekonomicznych było zawieranie umowy o pracę z wynagrodzeniem znacznie przekraczającym możliwości finansowe pracodawcy. Sąd I instancji słusznie uznał za niewiarygodne i nielogiczne tłumaczenia odwołującej o późniejszych nadpłatach wynagrodzenia ubezpieczonej, w szczególności w obliczu zeznań pozostałych pracowników, którzy zgodnie wskazywali, że ich wynagrodzenie były zawsze płacone w terminie w pełnej wysokości. W ocenie Sądu II instancji, zgłoszenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne N. J. w miesiącu czerwcu 2017 r. w wysokości 9.500 zł i lipcu 2017 r. – 10.000 zł (tuż przed skorzystaniem od sierpnia 2017 r. długotrwałych świadczeń ubezpieczeniowych) w powiązaniu ze stanem ciąży stwierdzonym w maju 2017 r. oraz tym, że pracodawcą jest jej matka, prowadzi do wniosku, że zapłata wyższego wynagrodzenia nie wynikała z faktu uregulowania zaległych pensji, lecz z chęci zwiększenia zakresu alimentacji poprzez umożliwienie uzyskania ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą.

Podkreślenia wymaga, że ukształtowanie wynagrodzenia z umowy o pracę na wysokim poziomie w okresie ciąży, nawet jeżeli celem ubezpieczonej jest osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie

sprzeczne z prawem, ani zasadami współzycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy. W wyroku z 18.10.2005 r. II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251 Sąd Najwyższy wskazał jednak, 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. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może bowiem oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 1 lipca 2014 r., sygn. akt III AUa 131/14).

Wbrew zarzutom apelacji, dowody zaofiarowane przez stronę apelującą nie potwierdzały tezy o istnieniu uzasadnionej podstawy do przyznania N. J. wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł. Sąd pierwszej instancji słusznie stwierdził, iż zakres obowiązków wykonywanych przez N. J. od 1.01.2017 r. w ramach zatrudnienia u płatnika składek nie był adekwatny do wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł – czyli dwukrotnie wyższego, niż wynagrodzenie uzyskiwane przez innych pracowników, zatrudnionych w podobnym charakterze. Powyższe wynagrodzenie znacznie również odbiega od dotychczasowych zarobków, które ubezpieczona otrzymywała do dnia 31.12.2016 r. (2.000 zł). Zestawienie wyżej wskazanych okoliczności prowadzi do wniosku, zadeklarowana wysokość umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę w wysokości 5.000 zł jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pozostawała w opozycji z regułami uczciwości, godziwości i ekwiwalentności (art. 13 k.p.) i nie odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzeń pracowniczych, określonym w art. 78 § 1 k.p.

Reasumując, ustalenie wynagrodzenia N. J. w kwocie prawie dwukrotnie wyższej od innych pracowników firmy, realizujących podobne zadania, krótki ogólny staż pracy N. J. i wykonywanie pracy na podstawie przedmiotowej umowy o pracę przez kilka miesięcy przed skorzystaniem przez córkę odwołującej z długotrwałych świadczeń ubezpieczeniowych, a nadto fakt, że pracodawcą N. J. jest jej matka prowadzi do domniemania, że wynagrodzenie ustalone w umowie na kwotę 5.000 zł nie wynikało z potrzeby ekonomicznej lecz w celu uzyskania przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podkreślić trzeba, iż wysokość świadczeń, które miałyby być wypłacone N. J. pozostawałoby w rażącej dysproporcji do składek na ubezpieczenie społeczne, opłaconych za nią w ciągu tak krótkiej ogólnej aktywności zawodowej.

Zatem Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, iż ustalenie przez blisko spokrewnione ze sobą M. P. (1) i N. J. wynagrodzenie za pracę w kwocie 5.000 zł w sytuacji korzystania przez będącą w ciąży N. J. ze zwolnień lekarskich po krótkim okresie pracy, wskazuje na zamiar ustalenia wynagrodzenia w kwocie pozwalającej na uzyskiwanie przez dłuższy czas wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego i powoduje, że postanowienia umowy o pracę w zakresie ustalenia wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tj. w szczególności nadmiernego uprzywilejowania kosztem innych ubezpieczonych i jako takie nieważne na mocy art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wbrew temu co twierdzi skarżąca, ustalona przez organ rentowy i Sąd Okręgowy podstawa wymiaru składek na kwotę 2.500 zł uwzględnia zakres powierzonych ubezpieczonej obowiązków służbowych, nakład jej pracy, kwalifikacje zawodowe. Jest proporcjonalna do wynagrodzenia innych pracowników firmy, jak też nie jest oderwana od realiów ekonomicznych i możliwości finansowych pracodawcy. W konsekwencji za niezasadne należało uznać zarzuty naruszenia prawa materialnego, tj. przepisów art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 13 k.p., art. 78 k.p. oraz art. 58 k.c., art. 300 k.p.

Dlatego też apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c. - pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu za postępowanie apelacyjne, Sąd orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) – punkt II sentencji wyroku.

SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Bożena Szponar-Jarocka SSA Sławomir Bagiński