

Sygn. akt III AUa 1711/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 lutego 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jerzy Andrzejewski (spr.)
Sędziowie:	SA Lucyna Ramlo SA Alicja Podlewska
Protokolant:	sekr.sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2017 r. w Gdańsku

sprawy B. W. i J. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 sierpnia 2016 r.,  
sygn. akt VI U 733/16

oddala apelację.

SSA Alicja Podlewska SSA Jerzy Andrzejewski SSA Lucyna Ramlo

Sygn. akt III AUa 1711/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 stycznia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. W. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek B. W. od 1 czerwca 2015 roku w kwocie 1.750 zł. W ocenie ZUS umowne wynagrodzenie za pracę w kwocie 4.000 zł ustalone zostało w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i było za wysokie w odniesieniu do obowiązków które wykonywała ubezpieczona, stąd też umowa o pracę w tej części była nieważna.

W odwołaniu od tej decyzji J. W. i B. W. wnieśli o ustalenie podstawy wymiaru składek na kwotę 4.000 zł. Zdaniem skarżących ustalone wynagrodzenie na stanowisku dyrektora sprzedaży było wynagrodzeniem godziwym, odpowiadało rodzajowi, ilości i jakości wykonywanej przez J. W. pracy.

Pozwany w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2016 roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. W. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. W. w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie (pkt 1) i oddalił odwołanie w pozostałej części (pkt 2). Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

J. W. ukończyła studia w czerwcu 2015 roku na kierunku pedagogika o specjalności pedagogika pracy z zarządzaniem zasobami ludzkimi na (...) w B.. Przed ukończeniem studiów pracowała w krótkich okresach czasu jako przedstawiciel handlowy i ankieter na podstawie umów cywilnoprawnych. B. W. prowadzi działalność od września 2005 roku w zakresie działalności agencyjnej dla innej firmy polegającą na dystrybucji gazów technicznych. W latach 2012-2013 zatrudnił w okresie wakacyjnym jedną osobę na umowę zlecenia do sporządzania ofert handlowych dla klientów. W 2014 roku postanowił rozszerzyć działalność i zająć się dystrybucją profesjonalnych środków czystości, w tym celu zatrudnił swoją przyszłą żonę J. Z. (W.) na podstawie umowy o pracę z dnia 15 czerwca 2015 roku. J. W. miała kontaktować się z dotychczasowymi i nowymi klientami oraz pomagać w prowadzeniu działalności. Zatrudniając odwołującą B. W. miał zamiar pobrać się z nią, co nastąpiło we wrześniu 2015 roku i stworzyć model rodzinnej firmy. Odwołująca miała wyřęcać płatnika składek w wykonywaniu obowiązków, w budowaniu relacji z klientami. Strony zawarły umowę o pracę w której stanowisko J. W. określono jako dyrektora sprzedaży, a wynagrodzenie ustalono na kwotę 4.000 zł. W miarę rozwoju firmy miał powstać dział sprzedaży. Oprócz odwołującej płatnik zatrudnił dwóch pracowników G. N. na pół etatu jako kierowcę-magazyniera i na 1/4 etatu ojca M. W. również jako magazyniera, obydwu za minimalnym wynagrodzeniem. Firma (...) osiągała średnie zyski w poszczególnych latach, co generowało oszczędności, a jej dochód pozwalał na zatrudnienie pracowników. W maju 2015 roku dochód firmy wyniósł 7.657,89 zł. Odwołująca początkowo obserwowała pracę męża, przysłuchiwała się jego rozmowom z klientami, uczestniczyła też w niektórych spotkaniach. Trwało to przez około dwa tygodnie. Od początku lipca 2015 roku starała się pozyskać nowych klientów poprzez wyszukiwanie w internecie firm, które mogły być klientami. Kontaktowała się z tymi firmami, pytała jakie środki zużywają oraz umawiała się na spotkanie by przedstawić wstępną ofertę i odwiedziła około 40 firm, nie zawierała jednak umów handlowych. Efekty jej pracy pojawiły się już po tym gdy poszła na zwolnienie. Na współpracę z firmą (...) zdecydowała się Firma (...) podpisując umowę na rok i firma (...). J. W. stworzyła sporą bazę klientów, która zawierała dane dotychczasowych i potencjalnych klientów firmy. Nadto uporządkowała formularz ofertowy. Odwołująca dojeżdżała do pracy z G. położonego 35 km od I.. Obowiązywał ją czas pracy od 7.00 do 15.00. Zakres obowiązków został sformułowany na piśmie i określał czynności, które miały być realizowane w przyszłości, po utworzeniu działu sprzedaży. J. W. nie brała udziału przy negocjowaniu umów, nie podtrzymywała kontaktów z konkretnymi firmami (pkt. 4 zakresu), nie dokonywała oceny możliwości sprzedażowych (pkt. 5 zakresu). Nie wykonywała także pkt. 6 zakresu, bo nie utworzono działu sprzedaży. Nie pracowała przy tworzeniu budżetu, nie zawierała umów handlowych i nie wykonywała innych obowiązków z pkt. 7 zakresu czynności. Od dnia 5 października 2015 roku stała się niezdolna do pracy. Po przejściu na zwolnienie lekarskie obowiązki odwołującej przejął jej mąż. Działu sprzedaży nie utworzono do tej pory. Obecnie w firmie pracuje mąż odwołującej i jeden magazynier. Wysokość wynagrodzenia odwołującej płatnik składek ustalił na podstawie danych uzyskanych w internecie co do wysokości wynagrodzeń na stanowisku dyrektora sprzedaży. Ponieważ odwołująca miała minimalne doświadczenie w pracy, strony umowy ustaliły jej wynagrodzenie na poziomie 4.000 zł brutto.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz na podstawie zeznań stron i świadków. Sąd ten podkreślił, że 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. 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. Ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc także z punktu widzenia interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Sąd Okręgowy podkreślił, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W ocenie Sądu I instancji ustalenie wysokości wynagrodzenia odwołującej na kwotę 4.000 zł, w sytuacji gdy pracę realizowała w znacznie węższym zakresie aniżeli wynikałoby to z zakresu obowiązków i umowy o pracę, czemu strony umowy nie przeczyły, winno być oceniane jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia 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. Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy, za właściwe i godziwe uznać należało wynagrodzenie dla odwołującej w wysokości 2.500 zł brutto miesięcznie. Takie wynagrodzenie było w pełni ekwiwalentne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Odwołująca została co prawda zatrudniona jako dyrektor działu sprzedaży i wysokość wynagrodzenia na tym właśnie stanowisku była wypadkową ustalonego przez strony wynagrodzenia, ale postępowanie dowodowe wykazało, że w firmie (...) dział sprzedaży nie istniał i nie powstał także po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie. J. W. nie wykonywała w istocie funkcji kierowniczej ani w pełni samodzielnej pracy do 5 października 2015 roku. W ramach zatrudnienia, początkowo obserwowała ona pracę męża i uczestniczyła jedynie w niektórych spotkaniach. Od początku lipca 2015 roku zaczęła dopiero pozyskiwać nowych klientów i tworzyła ich bazę zawierającą dane klientów firmy, nie zawierała jednak umów handlowych, nie zamawiała towaru ani go nie odbierała. Była to pierwsza praca odwołującej na podstawie umowy o pracę, która jednocześnie nie do końca odpowiadała jej kwalifikacjom. Wnioskodawczyni nie miała doświadczenia zawodowego w zakresie profilu handlowego firmy a jej czynności sprowadzały się w okresie faktycznego świadczenia pracy do czynności pomocniczych i przygotowawczych do pełnienia funkcji dyrektora sprzedaży, faktycznie ocenić je należy jako pracę asystenta B. W.. Sytuacja finansowa płatnika składek, jakkolwiek stabilna, nie uzasadniała wysokości wynagrodzenia w kwocie 4.000 zł. W maju 2015 roku (i w miesiącach poprzedzających) firma generowała dochód, ale w kolejnych miesiącach dochód ten ulegał zmniejszeniu, lub utrzymywał się na niższym poziomie. Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne jest z dołu, czyli za wykonaną pracę. Niewątpliwie w spornym okresie ubezpieczona nie wykonywała pracy dyrektora sprzedaży i sprawowanie formalnie tego stanowiska nie może być uwzględnione przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Wynagrodzenie za prace wykonywane przez asystenta na poziomie 2.500 zł brutto miesięcznie nie odbiega od istniejących w tym zakresie warunków społecznych i gospodarczych panujących na lokalnym rynku pracy. Twierdzenia B. W., że nie mógł znaleźć pracownika za niższym wynagrodzeniem na rynku pracy w okolicach I. Sąd Okręgowy uznał za niewiarygodne. Nie można jednak odmówić słuszności twierdzeniom B. W. iż zatrudnienie przyszłej żony jako zaufanego pracownika, stanowić miało inwestycję w budowę firmy o charakterze rodzinnym i stwarzać perspektywę jej stabilnego rozwoju. Mając na uwadze przewidziane w przepisach art. 13 k.p.

i art. 78 § 1 k.p. kryteria i mierniki omawianego świadczenia, gdzie z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu stanowiąc też ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, Sąd Okręgowy uznał, że w realiach rozpoznawanej sprawy

to kwota 2.500 zł brutto miesięcznie jest adekwatna do obowiązków pracowniczych odwołującej i w żadnej mierze nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. Sąd Okręgowy nie zgodził się z argumentacją organu rentowego, ponieważ właśnie zatrudnienie odwołującej (najpierw w celu wykonania prac pomocniczych, a w perspektywie doprowadzenia do rozwoju firmy poprzez poszerzenie jej kontaktów) stanowiło swoistą inwestycję. B. W. liczył, że praca odwołującej przysporzy korzyści finansowych i dostarczy środków na dalsze skuteczne prowadzenie działalności gospodarczej, co jest logiczne i życiowo uzasadnione. Fakt, że pozostali pracownicy otrzymywali minimalne wynagrodzenie nie ma w sprawie kluczowego znaczenia, bowiem pracownicy ci zatrudnieni byli jako pracownicy fizyczni, natomiast odwołująca wykonywać miała pracę innego rodzaju i przygotowywać się do samodzielnej i koncepcyjnej pracy. Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję ustalając sporną podstawę wymiaru składek na kwotę 2.500 zł, a w pozostałym zakresie oddalił odwołanie jako nieuzasadnione, stosownie do art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ ubezpieczeń społecznych zaskarżając go w pkt 1 i domagając się jego zmiany poprzez oddalenie odwołania oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Organ zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz niewszzechstronną, dowolną, niezgodną z zasadami logii i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji ustalenie, iż miesięczne wynagrodzenie odwołującej wynosi 2.500 zł. Pozwany zarzucił także naruszenie art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c. oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na nie oddaleniu odwołań w całości i art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. w zw. z art. 321 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie wynagrodzenia w kwocie 2.500 zł niezgodnie z żądaniami odwołujących zawartymi

w odwołaniach. W ocenie pozwanego naruszono także art. 328 § 2 k.p.c. w ten sposób, iż uzasadnienie wyroku odnośnie ustalonego wynagrodzenia w kwocie 2.500 zł ma charakter ogólny, mimo iż obowiązkiem Sądu jest rozpoznanie każdej sprawy w sposób indywidualny, odnoszący się do konkretnej osoby i zgłaszanych zarzutów, dowodów, na których się oparł.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż 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. Tymczasem odwołująca została zatrudniona na stanowisko w dziale, który miałby funkcjonować w firmie w przyszłości, a który do tej nie powstał. Zakres czynności sformułowany na piśmie odpowiadał obowiązkom, które miały być realizowane w przyszłości, po utworzeniu działu sprzedaży. Faktycznie odwołująca nie brała udziału w negocjacji umów, nie podtrzymywała kontaktów z konkretnymi firmami, nie dokonywała oceny możliwości sprzedażowych, nie pracowała przy tworzeniu budżetu, nie zawierała umów handlowych i nie wykonywała innych obowiązków wynikających z pkt 7 zakresu czynności. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania odwołująca składała jedynie oferty, nie zamawiała towaru ani go nie odbierała. W okresie absencji odwołującej jej obowiązki przejął mąż B. W.. Na jej miejsce nie została więc zatrudniona inna osoba zakres, ilość obowiązków i czynności, które wykonywała nie były tak szerokie i pracochłonne. Co więcej była to pierwsza praca odwołującej na podstawie umowy o pracę, która nie do końca odpowiadała jej kwalifikacjom ani doświadczeniu zawodowemu. Faktyczna praca odwołującej sprowadzała się do czynności pomocniczych B. W., którego sytuacja finansowa nie pozwalała na ustalenie wysokości wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, jak również ustalonego przez Sąd na poziomie 2.500 zł. Dochód płatnika do miesiąca czerwiec 2015 roku był dodatni (za czerwiec tylko 592,29 zł), natomiast od lipca 2015 roku płatnik składek notował straty. W okresie kiedy odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim bilans nie wykazywał strat jednakże dochód był niewysoki, kształtował się na poziomie 1.000-3.000 zł. Pozwany podkreślił także, że płatnik zatrudniał dwóch pracowników w wymiarze czasu pracy 1/4 i 1/2 z wynagrodzeniem obliczonym proporcjonalnie do najniższego wynagrodzenia. Zatem jego obciążenie było niewysokie, w przeciwieństwie do kosztów jakie ponosiłby zatrudniając pracownika za wynagrodzeniem 4.000 zł a nawet 2.500 zł. W ocenie apelującego przyjęte przez Sąd wynagrodzenie nie ma odzwierciedla w żadnych

dowodach, dokumentach osobowych, płacowych ani w sytuacji finansowej płatnika. Pozwany podkreślił, że Sąd nie uzasadnił z jakiego powodu i jakimi przesłankami kierował się ustalając wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł. Podał jedynie, iż kwota ta nie odbiega od istniejących w tym zakresie warunków społecznych i gospodarczych panujących na lokalnym rynku. Tymczasem czynności wykonywane przez odwołującą były czynnościami pomocniczymi, do których wykonywania nie potrzeba kwalifikacji i dużego doświadczenia zawodowego ani nadmiernego obciążenia psychicznego oraz odpowiedzialności. Z zasad logiki i doświadczenia wynika zaś, że przedsiębiorca chcąc utrzymać się na rynku działa z poszanowaniem podstawowych zasad ekonomii, w konsekwencji czego nie zdecyduje się na zatrudnienie pracownika z wysokim wynagrodzeniem nie mając do tego warunków, czy też środków. Należy bowiem podkreślić, iż ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku, które zostało dopiero stworzone. Nieracjonalnym i nieekonomicznym wydaje się przyznanie jej wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.500 zł, zwłaszcza że była ona jedyną osobą zatrudnioną z takim wynagrodzeniem.

W ocenie pozwanego biorąc pod uwagę okoliczność, iż odwołująca zawierając umowę o pracę była w ciąży - przez co zatem płatnik spodziewał się, iż w niedługim czasie stanie się ona niezdolna do pracy i będzie korzystać z świadczeń z ubezpieczenia społecznego - trudno zgodzić się z twierdzeniem, iż utworzenie nowego etatu i zatrudnienie odwołującej miało stanowić inwestycję w budowę firmy i stwarzać perspektywę jej stabilnego rozwoju. Powyższe okolicznością świadczą zaś o tym, że umówiona podstawa wymiaru składek odwołującej miała jedynie na celu zapewnienie jej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy.

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

Apelacja organu ubezpieczeń społecznych nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek J. W. na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek B. W..

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się naruszenia, wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c., zasady swobodnej oceny dowodów, gdyż wnioski tego Sądu są logicznie i zgodne z doświadczeniem życiowym. Tymczasem podkreślić trzeba, że tylko w przypadku gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Pozwany takich braków w logicznym rozumowaniu czy też sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego nie wykazał.

Przypomnieć należy, że 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. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem również skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a co za tym idzie wysokość świadczeń. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił fakty i wskazał jakimi przesłankami kierował się ustalając, iż w świetle ujawnionych okoliczności, tj. faktycznego zakresu obowiązków odwołującej, jej kwalifikacji i predyspozycji oraz możliwości finansowych płatnika składek, a także rodzaju piastowanego stanowiska, wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.500 zł dla J. W. jest godziwe, adekwatne i jednocześnie nie narusza zasad współżycia społecznego. Twierdzenia pozwanego odnośnie naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. były więc nieuzasadnione. Pozwany przy tym sam nie wykazał w żaden sposób w zaskarżonej decyzji dlaczego to właśnie kwota najniższego wynagrodzenia za pracę miałaby stanowić uzasadniony ekwiwalent za pracę świadczoną przez odwołującą. Pozwany w tym zakresie ograniczył się tylko pewnych twierdzeń i wniosków.

Okoliczność, iż odwołująca nie wykonywała wszystkich czynności wskazanych w pisemnym zakresie obowiązków, przez co niezasadnym było przyznanie jej wynagrodzenia w kwocie 4.000 zł miesięcznie została wyczerpująco omówiona przez Sąd I instancji. W ocenie Sądu Apelacyjnego brak jest jednak podstaw do uznania, że to zakres tych czynności oraz ich znaczenie dla działalności prowadzonej przez płatnika składek winien skutkować ustaleniem najniższego wynagrodzenia za pracę. To że inni pracownicy płatnika składek w przeliczeniu na cały etat otrzymywaliby wynagrodzenie najniższe nie ma wpływu na ocenę wysokości wynagrodzenia odwołującej. Pracownicy byli bowiem magazynierami i wykonywali nieskomplikowane czynności i to w niewielkim wymiarze czasu pracy. Ich praca miała więc nieduże znaczenie dla prowadzonej przez płatnika działalności gospodarczej. Odwołująca natomiast zajmowała zupełnie inne stanowisko i, mimo że ostatecznie u płatnika składek nie utworzono działu sprzedaży, to odwołująca w rzeczywistości pomagała w istotnym wymiarze przy prowadzeniu tej działalności. Do jej obowiązków należało poszukiwanie nowych klientów i utrzymywanie poprawnych kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami. Miała ona przygotowywać oferty sprzedaży i prezentować produkty sprzedawane przez płatnika składek. Nie ulega więc wątpliwości, iż jej funkcja w przedsiębiorstwie płatnika składek była znacznie ważniejsza niż pracujących w niewielkim wymiarze magazynierów. Istotność wykonywanych przez nią czynności wynika także z faktu, że w spornym okresie na lokalnym rynku pojawiła się konkurencyjna firma i płatnik składek potrzebował pracownika, który zadba o bazę klientów.

Argumentacja pozwanego, iż płatnik składek od lipca 2015 roku notował stratę, a w czerwcu 2015 roku osiągnął niewielki dochód, choć prawdziwa to nie może stanowić podstawy do uznania, że nie był on w stanie zatrudnić odwołującej za wynagrodzeniem ustalonym przez Sąd I instancji. Podkreślić bowiem trzeba, że płatnik składek w całym 2015 roku wykazał przychód w kwocie ponad 320 tysięcy złotych, a dochód (a więc kwotą pomniejszona o wypłacane odwołującej wynagrodzenie za pracę) w kwocie ponad 33 tysięcy złotych. Co więcej jak wskazywał płatnik składek posiadał on oszczędności pozwalające na zatrudnienie odwołującej. Nie można też pominąć faktu, że mimo zmniejszenia niemal o połowę jego dochodu w stosunku do roku 2014, to jednak płatnik składek zawierając z żoną umowę o pracę część wypracowanego przychodu i tak kierował do ich wspólnego budżetu właśnie poprzez wynagrodzenie wypłacane odwołującej. Istotnym jest także, że jak wynika z zeznań płatnika składek w 2014 roku w pierwszej połowie 2015 roku pojawiła się konkurencja na rynku, co logicznie wyjaśnia spadek dochodów od połowy 2015 roku, który dodatkowo wynikał z konieczności opłacania wynagrodzenia odwołującej, której praca miała jednak zaowocować w przyszłości nowymi kontraktami, a co za tym idzie generowaniem większych obrotów.

Wbrew twierdzeniom organu rentowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że ustalenie przez Sąd Okręgowy wysokości wynagrodzenia odwołującej na kwotę 2.500 zł nadal oprowadziłoby do obejścia prawa czy naruszało zasady współżycia społecznego. Brak jest podstaw do uznania, że stanowisko na którym zatrudniono odwołującą zostało stworzone wyłącznie na potrzeby uzyskania przez nią w/w świadczeń. Trudno też uznać, że za nieważnością postanowienia umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia świadczy krótki okres świadczenia pracy przez odwołującą. Podkreślić bowiem trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy jak i przepisy ubezpieczeń społecznych nie uzależniają tak powstania stosunku pracy jak i wynikającego z niego stosunku zobowiązaniowego od okresu trwania umowy. Nie uzależniają także powyższych skutków od stanu zdrowia pracownika, nie nakładają też na pracownika obowiązku uprzedzenia pracodawcy o stanie swego zdrowia

w zakresie wykraczającym poza obowiązek przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na konkretnym stanowisku. Tym samym nawet sama wiedza odwołującej i płatnika składek o ciąży nie może automatycznie świadczyć o zamierzonym i nieuzasadnionym zawyżeniu podstawy wymiaru składek.

Należy przy tym podkreślić, iż w sprawie o wysokość podstawy wymiaru składek organ rentowy kwestionując wysokość wynagrodzenia, od którego uzależniona jest wysokość składek

i w związku z tym wysokość ewentualnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, powinien już w decyzji przedstawić wszystkie zarzuty oraz własny proces myślowy, jaki doprowadził go do przedstawienia tychże zarzutów. Postępowanie toczące się na skutek odwołania od tego rodzaju decyzji organu rentowego nie jest zwykłym postępowaniem cywilnym, w którym regułą jest, że powód zawsze powinien udowodnić fakty, na których opiera powództwo. W postępowaniu

z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne.

Tymczasem organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie oparł się na niezbitych dowodach świadczących o zamierzonym zawyżeniu wysokości wynagrodzenia, ustaleniu go w oderwaniu od możliwości finansowych płatnika składek i rażąco przewyższającym wynagrodzenie tego rodzaju pracowników na otwartym rynku pracy lub dowodach jednoznacznie dyskwalifikujących twierdzenia i dowody zaoferowane przez odwołującą oraz płatnika składek. Co więcej kolejna rządząca procesem cywilnym zasada kontradyktoryjności polega na tym, że to nie na sędzie, lecz stronach procesowych spoczywa ciężar aktywnego uczestniczenia w czynnościach procesowych, oferowania dowodów na potwierdzenie własnych tez oraz podważenie twierdzeń przeciwnika. Pożądana aktywność wyraża się zarówno w składaniu pism procesowych jak też

w odpowiednim reagowaniu na zachowania procesowe przeciwnika i przedstawiane przez niego dowody tak w pismach procesowych jak i na rozprawie. Ustawodawca nie nałożył na sąd cywilny obowiązku poszukiwania prawdy materialnej. Rolą sądu cywilnego jest bowiem bezstronna ocena wniosków i dowodów zgłaszanych przez strony.

Pozwany w toku postępowania apelacyjnego nie zaoferował dowodów i nie naprowadził okoliczności, które mogłyby podważyć ocenę dowodów i ustalenia prawne Sądu I instancji. Pozwany nie wykazał dlaczego osoba mająca wykonać istotne z punktu widzenia działalności gospodarczej prowadzonej przez płatnika składek czynności, zmierzające do poprawy kondycji finansowej płatnika składek i realnie pomagającej mu w prowadzeniu tej działalności, miałaby otrzymywać najniższe wynagrodzenie pracę, w sytuacji gdy okolicznością niewymagającą dowodu jest, że osoby pracujące na kasach sklepowych niejednokrotnie otrzymują wyższe wynagrodzenie, a więc wykonują prace wymagające obecnie w zasadzie jedynie przeszkolenia do obsługi kas fiskalnych.

Reasumując, apelacja organu rentowego nie zawierała żadnych zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji nie uchybił przepisom kodeksu postępowania cywilnego i przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, oceniając dowody zgodnie z zasadą wyrażoną art. 233 § 1 k.p.c.

W kontekście rządzących procesem cywilnym zasadami rozkładu ciężaru dowodu oraz kontradyktoryjności, rozstrzygnięcie Sądu I instancji odpowiada prawu, a apelacja pozwanego nie znajduje żadnego uzasadnienia.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny oddalił apelację stosownie do art. 385 k.p.c.

SSA J. Andrzejewski SSA L. Ramlo SSA A. Podlewska