

Sygn. akt III AUa 1311/17

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SSA Iwona Krzeczowska – Lason (spr.) SSA Małgorzata Gerszewska
Protokolant:	sekretarz sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 22 marca 2018 r. w Gdańsku

sprawy D. K.

z udziałem zainteresowanego M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składki

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt VI U 2289/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz D. K. kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Daria Stanek SSA Iwona Krzeczowska – Lason

**Sygn. akt III AUa 1311/17**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 czerwca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe D. K. z tytułu jej zatrudnienia w firmie gT. M. M. na kwotę 3.895,33 zł od dnia 26 sierpnia 2015 r.

W odwołaniu pełnomocnik ubezpieczonej wniósł o zmianę tej decyzji poprzez stwierdzenie, że od sierpnia 2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni z tytułu jej zatrudnienia u płatnika M. M. stanowi kwota 8.000 zł.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2017 r. w sprawie VI U 2289/16 zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 22 czerwca 2016 r. w ten sposób, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne to jest emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe D. K. z tytułu jej zatrudnienia w firmie (...), jest kwota 8.000 zł miesięcznie (punkt pierwszy) oraz zasądził od pozwanego na rzecz wnioskodawczyni kwotę 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. D. K. od 2011 r. prowadziła działalność gospodarczą w zakresie pozaszkolnych form edukacji. Ponieważ sytuacja zawodowa jej męża była bardzo niestabilna, a jej działalność, jakkolwiek przynosząca wysoki dochód, to jednak też nie jest on dochodem pewnym, oboje z mężem podjęli decyzję, że jeżeli będzie możliwość podjęcia zatrudnienia w ramach umowy o pracę, to ubezpieczona się na to zdecyduje. Tak też się stało. W czerwcu 2015 r. poznała swojego przyszłego pracodawcę oraz jego wymagania. Z uwagi na specyfikę działalności firmy 9T. M. M., strony zdecydowały, że ubezpieczona podejmie pracę w sierpniu 2015 r. W dniu

26 sierpnia 2015 r. pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę na czas określony, a konkretnie do dnia 31 stycznia 2016 r., na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku trenera umiejętności psychospołecznych w pełnym wymiarze czasu pracy

za wynagrodzeniem w wysokości 8.000 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano obszar całej Polski. Dzień wcześniej uzyskała zgodę lekarza medycyny pracy na zatrudnienie w firmie zainteresowanego na ww. stanowisku. Wysokość wynagrodzenia została wynegocjowana przez strony. Ubezpieczona posiada wykształcenie wyższe, jest mgr psychologii. Różnego rodzaju kursy i certyfikaty oraz doświadczenie w pracy zawodowej pozwalają na wniosek, że jest ona specjalistą w zakresie szkoleń.

W chwili zawierania umowy o pracę była w pierwszych tygodniach ciąży, o czym nie wiedziała, z uwagi na występujące miesięczki. O ciąży dowiedziała się od lekarza ginekologa we wrześniu 2015 r. Poinformowała o tym pracodawcę, który przyjął to po prostu

do wiadomości. Przedmiotem działalności firmy 9T. M. M. było szeroko pojęte przygotowywanie oraz prowadzenie szkoleń. Do zadań ubezpieczonej należało właśnie organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności psychospołecznych, sprzedaż usług szkoleniowych, poszukiwanie klientów, poszukiwanie konkursów unijnych i przetargów na prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności psychospołecznych, identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych, przygotowywanie materiałów szkoleniowych i prezentacji, a także wykonywanie poleceń pracodawcy w zakresie jego innego projektu dot. m.in. opracowania testu kompetencji. Swoją pracę ubezpieczona wykonywała albo zdalnie w domu, albo

w biurze firmy przy ul. (...) w B., względnie na szkoleniach. Podpisywała listę obecności, która była kontrolowana przez pełnomocnika pracodawcy – matkę E. M.. Nadzór nad pracownikiem, zainteresowany wykonywał zdalnie, przez S.. Od listopada 2015 r. zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną ciążą. W marcu 2016 r. urodziła dziecko. Jakkolwiek firma 9T. M. M. dopiero co powstała i zaczęła się rozwijać, by docelowo uzyskać unijne pieniądze

na projekty z zakresu szkoleń, to pracodawca miał zabezpieczone środki na poniesienie kosztów, związanych z zatrudnieniem ubezpieczonej. Równoległe do wykonywanej działalności gospodarczej, był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie (...).

Ta wysłała go na wielomiesięczną delegację do USA i wówczas zarabiał 5-6 tysięcy zł brutto jako wynagrodzenie zasadnicze oraz pobierał 59 \$ dziennej diety, mając jednocześnie zapewnione mieszkanie, samochód służbowy do dyspozycji i zwrot za paliwo. Uzyskiwał również przychód z usług z serwisu smsowego.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 41 ust.

12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa) oraz art. 13 i 78 § 1 k.p. i art. 58 k.c. wskazując, że nie podzielił stanowiska organu rentowego w kwestii zawyżenia z rozmysłem

i premedytacją przez M. M. wynagrodzenia wnioskodawczyni w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Przed pierwszym spotkaniem w czerwcu 2015 r. strony nie znały się. D. K. ma wykształcenie

i doświadczenie zawodowe dokładnie takie, jakich oczekiwał pracodawca, który na rozprawie zadeklarował, że gdyby pojawiła się możliwość kolejnego aplikowania w sprawie funduszy unijnych na szkolenia, to on podjąłby ten temat i zatrudniłby ni mniej ni więcej, tylko wnioskodawczynię, o ile oczywiście, by chciała. Wysokość wynegocjowanego wynagrodzenia nie odbiega od przeciętnych zarobków osób, zatrudnionych na stanowiskach, podobnych do stanowiska wnioskodawczyni w ósmym, co do wielkości mieście w kraju (ok. 350 tysięcy mieszkańców). Przed zatrudnieniem u zainteresowanego, D. K. osiągała dość wysokie przychody z tytułu wykonywanej własnej pozarolniczej działalności gospodarczej. Kreatywne, twórcze, a nie tylko odtwórcze wykonywanie pracy zawodowej jest po prostu wysoko wynagradzane. W dobie globalizacji, Internetu i szybko rozwijającej się infrastruktury telekomunikacyjnej, zdalne kontaktowanie się na linii: pracodawca-pracownik i odwrotnie, jest czymś zupełnie normalnym, powszednim. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że kobieta może jednocześnie być w ciąży

i w pierwszym trymestrze może mieć krwawienia, które z kolei mogą być potraktowane, jako miesiączka, zwłaszcza wówczas, gdy jest to pierwsza ciąża, a dotychczasowe miesiączki nie były regularne. Zdaniem Sądu I instancji ustalenie miesięcznego wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 8.000 zł, która może się wydawać wygórowaną w porównaniu np. z zarobkami pracowników administracyjnych sądów, należy oceniać, jako zgodne

z zasadami współżycia społecznego, nie zmierzające do obejścia prawa i nie godzące

w prawa innych ubezpieczonych. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał odwołanie D. K. za uzasadnione i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł, jak

w punkcie pierwszym sentencji wyroku. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 § 1 k.p.c.

w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) zasądzając

je od pozwanego organu rentowego jako strony przegrywającej na rzecz ubezpieczonej.

Apelację od wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucają mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy systemowej oraz art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c.,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz niewszechstronną, dowolną, niezgodną z zasadami logii i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego,

a w konsekwencji ustalenia, że miesięczne wynagrodzenie ubezpieczonej wynosi 8.000 zł.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazał, że jak wynika z zasad logiki

i doświadczenia 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. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku, które zostało dopiero stworzone. Płatnik zlikwidował działalność w czerwcu 2016 r. Z przedłożonej przez płatnika Podatkowej Księgi Przychodów i Rozchodów za 2015 r. wynika, iż od momentu zatrudnienia ubezpieczonej firma płatnika miesięcznie uzyskiwała niewielki dochód, a w niektórych miesiącach wydatki firmy przekroczyły jej miesięczne przychody. Zatem płatnik nie miał wystarczających środków na wynagrodzenie pracownika w wysokości 8.000 zł, ani też nie wykazał, aby

posiadał zabezpieczone środki finansowe na takie obciążenie związane z kosztami zatrudnienia pracownika. Zdaniem pozwanego nieznajdującym logicznego uzasadnienia jest twierdzenie

i postępowanie płatnika, który przeznaczają swoje dochody uzyskiwane z tytułu wykonywanej na przez siebie pracy na wynagrodzenie swojego pracownika. M. M. zeznał, że jego wynagrodzenie wynosiło 5-6 tysięcy brutto oraz otrzymywał dietę. Podsumowując wskazał, że miesięcznie otrzymywał kwotę około 10.000 zł. Zatem jego miesięczne wynagrodzenie

za wykonywaną pracę przeznaczane byłoby w całości na wynagrodzenie pracownika.

Z przedłożonych umów na usługi szkoleniowe zrealizowane przez D. K. wynika, iż wynagrodzenia z przeprowadzonych przez nią szkoleń wyniosło około 5.000 zł. Zatem było znacznie niższe niż wynagrodzenie pracownika za jeden miesiąc. Należy podkreślić, że firma płatnika dopiero, co powstała i zaczęła się rozwijać, by docelowo uzyskać unijne pieniądze na projekty z zakresu szkoleń. Zatem środki za projekty unijne byłyby środkami finansowymi w nieokreślonej przyszłości, a przede wszystkim byłyby dochodami niepewnymi. Zawierając umowę o pracę płatnik nie miał pewności, że projekt dotyczący szkoleń, przy którym miała pracować ubezpieczona, zostanie przez niego uzyskany, a zatem otrzyma z tego tytułu środki. Konkurs na projekt, którym był zainteresowany płatnik, jak wynika z jego zeznań, miał zostać ogłoszony w 4 kwartale

2015 r. a zatem, przy założeniu że pozyska z tego tytułu środki otrzymałby je jeszcze

w bardziej odległej przyszłości. Zatem trudno uznać, iż środki z tego tytułu mogłyby być przeznaczane na bieżącą wypłatę pracownikowi wynagrodzenia i związanymi z tym podatkami, składkami na ubezpieczenia. Obciążenie płatnika związane z wypłatą wynagrodzenia w wysokości 8.000 zł było od samego dnia zawarcia z pracownikiem umowy o pracę, tj. od dnia 26 sierpnia 2015 r. pomimo, że co należy jeszcze raz powtórzyć nie posiadał środków z unijnych projektów a jedynie zawarta jedną umowę o prowadzenie szkolenia za wynagrodzeniem 2.029,50 zł. Odnosząc się co do sposobu ustalenia kwoty wynagrodzenia z zeznań ubezpieczonej, że płatnik proponował wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł na rękę a to ubezpieczona nalegała na kwotę 8.000 zł, a płatnik na to przystał. Konstytutywną cechą działalności gospodarczej jest jej zarobkowy charakter. Zatem trudno uznać, że taki miała mieć charakter w sytuacji zatrudnienia pracownika, na którego wynagrodzenie pochodziłoby z wynagrodzenia płatnika za pracę prze z niego osobiście świadczoną.

Zdaniem apelującego pozwanego twierdzenie, iż strony wcześniej nie znały się budzi wątpliwości. Ubezpieczona wykonywała swoją pracę w biurze znajdującym się domu,

w którym mieszka płatnik oraz jego matka E. M.. Zaskakującym jest zatem zachowanie pracodawcy, który dopiero co poznanemu i zatrudnionemu pracownikowi pozostawia klucze do domu, w którym on mieszka wraz z matką. Pełnomocnik płatnika - matka w spornym okresie pracowała i wracała do domu po godzinie 15. Pozwany nie zgodził się także z twierdzeniem Sądu, iż ubezpieczona zawierając umowę o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży, skoro dnia 27 sierpnia 2015 r. przeprowadziła szereg laboratoryjnych badań związanych z ciążą.

Zdaniem organu rentowego nie bez znaczenia jest również okoliczność,

że prowadzona przez ubezpieczoną działalność, której przedmiot jest zbieżny z zakresem obowiązków wykonywanych w ramach umowy o pracę, od września 2015 r. nie przynosiła przychodu. Umowa o pracę została zawarta od dnia 26 sierpnia 2015 r. Ubezpieczona nie wykonywała czynności przynoszących przychód w ramach swojej działalności. Nasuwa się wniosek, iż jakby działanie stron było zaplanowane, że utrzymywać się będzie z wynagrodzenia z umowy o pracę, a następnie z świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tego tytułu. Z księgi przychodów i rozchodów wynika, że do lipca 2015 r. przychody z działalności ubezpieczonej były wysokie, w sierpniu 2015 r. znacznie obniżyły się od września 2015 r. wykazywane jest „0”. Zatem nasuwa się wniosek, że zawarcie umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem było formą skorzystania przez ubezpieczoną z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego ustalonych od podstawy wynagrodzenia, a nie od podstawy wymiaru składek dla osoby prowadzącej działalność gospodarczą.

Ubezpieczona w odpowiedzi na apelację wniosła o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa za obie instancje.

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

Apelacja organu rentowego okazała się bezzasadna.

Spór koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej D. K. na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od dnia 26 sierpnia 2015 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą 9T. M. M..

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów apelacyjnych w zakresie naruszenia prawa procesowego wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby pozwany wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176). Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można zarzucić Sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł.

Nadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. 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 przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr 186115).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy uznał, iż pozwany nie zdołał wykazać błędów w rozumowaniu Sądu I instancji bądź też niezgodności tego rozumowania

z zasadami doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe. Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Okręgowy w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego dokonał właściwych 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. W ocenie Sądu II Instancji dokonane przez Sąd ustalenia faktyczne mogły stanowić podstawę rozstrzygnięcia.

W kontekście powyższych wywodów należało uznać, że zarzuty zawarte w apelacji ubezpieczonej mają jedynie charakter polemiczny w stosunku do prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznaje ją za wyczerpującą, a tym samym uznaje, że nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05 LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (a

według art. 20 na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe) pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 9). Ustawa

z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j.: Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone

za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1). Zatem w uproszczeniu, podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie stwierdza się, że nie można wówczas przyjąć pozorności umowy oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, ponieważ pracownik podjął pracę i rzeczywiście

ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864). Zdaniem Sądu Najwyższego nie przeszkadza

to jednak w ocenie, czy umowa nie prowadzi o obejścia prawa czy niezgodności z zasadami współzycia społecznego. Jest to zatem koncepcja nawiązująca do nieważności treści czynności prawnej, o której mowa w art. 58 § 1 i § 2 k.c. Przykładowo, nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych jest przez Sąd Najwyższego oceniane jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa

do świadczeń (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r.,

II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). W uzasadnieniach sądowych pojawiają się również wątki nawiązujące do aksjologii prawa ubezpieczeń społecznych, zasad konstrukcyjnych tej gałęzi prawa oraz autonomii woli stron. W wyroku z dnia 9 sierpnia

2005 r., III UK 89/05 (OSNP 2006/11-12/192) Sądu Najwyższego wskazał, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c.

w związku z art. 300 k.p.

Odnosząc się do granic delimitacji swobody kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę należy wskazać te unormowania, które wyznaczają jej swoiste ramy. Podstawowym przepisem dotyczącym relacji wynagrodzenia i świadczonej pracy jest art. 78 § 1 k.p., który stanowi, że 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 pracy. Z kolei z art. 80 k.p. wynika wprost, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną; za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje natomiast prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Z przedmiotowych regulacji wynikają istotne dyrektywy kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę, a także kryteria jego ustalania. Wynagrodzenie przysługuje co do zasady za pracę wykonaną, co oznacza, że nie jest dopuszczalne wynagradzanie pracownika, który pracy nie wykonuje. Z kolei wysokość wynagrodzenia musi uwzględniać kryteria rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji, ilości i jakości pracy. Kształtowanie wynagrodzenia za pracę powinno również pozostawać w zgodzie z zasadą równych praw (art. 11<sup>(2)</sup> k.p.) oraz zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>(3)</sup> k.p. oraz rozdział II a k.p.) (K. Ślebza, „Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego - wybrane zagadnienia”, *Praca i Zabezpieczenia Społeczne* 2/2007, str. 29-41).

Sama dopuszczalność ingerencji organu rentowego w wysokość umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie przesądza jeszcze o zasadności takiej ingerencji

w każdym wypadku. Podkreślić należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień jest rzeczą ważną, ale i ona podlega ochronie w ramach wartości uznawanych

i realizowanych przez system prawa, aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, LEX nr 148238).

Jak podkreślał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014 r., III AUa 172/14, LEX nr 1621153 ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi

na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne,

a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem

i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki,

co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. 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. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. 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.

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 dnia 18 października 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku dnia 29 listopada 2017 r., III AUa 356/17).

Wyrażona w art. 13 k.p. podstawowa zasada prawa pracy, odnosząca się do wynagrodzenia godziwego, ma umocowanie w prawie europejskim. W aspekcie indywidualnym godziwa praca to taka, która odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.) – zob. B. W., Kodeks pracy. Komentarz, red. B. W. W. 2010, s. 68. Wydaje się, że optyką tą postrzegane jest prawo do godziwego (sprawiedliwego) wynagrodzenia w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwartym do podpisu w N. w dniu 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169). Konkretyzacja tego prawa nastąpiła w licznych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (M.). Całokształt regulacji międzynarodowych dotyczących omawianego tematu pozwala na stwierdzenie, że prawo do godziwego wynagrodzenia przejawia się w trzech płaszczyznach: 1) prawie do godziwego wynagrodzenia minimalnego, 2) prawie do wynagrodzenia odpowiadającego świadczonej pracy, 3) prawie do nieuszczerplonego wynagrodzenia za pracę (M. Nowak, Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 2014, s. 47). Nie można pominąć, że przepis art. 13 k.p. ma znaczenie normatywne. W praktyce orzeczniczej wykorzystywana jest przy limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy. Sąd pracy upoważniony jest do weryfikowania, czy prawo do świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń przyznanych w wyższej wysokości, można uznać za nieważne lub miarkować ich wysokość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Weryfikatorem w tym procesie jest kryterium wynagrodzenia niegodziwego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p.) – wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, LEX nr 79916, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90. Nie negując zaprezentowanej linii orzeczniczej nie można pominąć, że co do zasady nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń. Niezbędne jest przypomnienie, że przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada pacta sunt servanda oraz ochrona pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051). Aspekty te bynajmniej nie tracą na znaczeniu na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 lipca 2014 r., III AUa 131/14, LEX nr 1493713).



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 Apelacyjny uznał, że adekwatnym wynagrodzeniem do zajmowanego przez wnioskodawczynię stanowiska trenera umiejętności psychospołecznych jest kwota

8.000,00 zł ustalona przez strony umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2015 r. Wbrew twierdzeniom apelacji organu rentowego ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie wynagrodzenia 3.895,33 zł nie miało uzasadnienia merytorycznego i stanowiło zbyt idącą ingerencję w stosunek pracy, a tym samym naruszało zasadę godziwego wynagrodzenia określoną w art. 13 k.p.

Po pierwsze uwzględnic należało wysokie kwalifikacje zawodowe wnioskodawczyni (magister psychologii) oraz doświadczenie zawodowe w zakresie organizacji szkoleń z zakresu umiejętności psychospołecznych oraz przygotowywania projektów unijnych, które nie były przez organ rentowy kwestionowane (zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy - k. 26-47 a.r.).

Po drugie Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska organu rentowego jakoby płatnik składek nie miał środków na wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie 8.000 zł z uwagi na niski dochód osiągniany z tytułu działalności gospodarczej (podsumowanie księgi przychodów i rozchodów za 2015 r. – k. 19 a.s.).

M. M. miał zabezpieczone środki na poniesienie kosztów związanych z zatrudnieniem ubezpieczonej i faktycznie co miesiąc wypłacał wnioskodawczyni wynagrodzenie za jej pracę (przelewy – k. 51-55 a.r.). Pracodawca równoległe do prowadzonej działalności gospodarczej był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie (...) i w spornym okresie przebywał na delegacji w USA i wówczas zarabiał 5-6 tysięcy zł brutto jako wynagrodzenie zasadnicze oraz pobierał 59 \$ dziennej diety, mając jednocześnie zapewnione mieszkanie, samochód służbowy do dyspozycji i zwrot za paliwo. Uzyskiwał również przychód z usług z serwisu smsowego. Jego dochód wynosił łącznie około 10.000 zł (przesłuchanie w charakterze strony M. M. – k. 58v a.s., zapis na płycie CD 00:51:50-00:54:28, płyta CD – k. 59 a.s. w zw. z k. 58v a.s., zapis na płycie CD 00:31:45-00:43:10, płyta CD – k. 59 a.s.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego z treści przesłuchania pracodawcy wynika jego racjonalne i ekonomiczne podejście, gdyż uzasadniająco dlaczego nie zatrudnił innego pracownika na miejsce wnioskodawczyni, wskazał, że nie miał na to środków, gdyż

po powrocie z USA złożył wypowiedzenie u swojego pracodawcy i przeprowadził się do Wielkiej Brytanii. Dodał, że przedmiotową umowę o pracę zawarł pod koniec sierpnia 2015 r., a więc wtedy, kiedy wiedział, że otrzyma środki z tytułu swojej delegacji do USA i zapewni wynagrodzenie ubezpieczonej. Wbrew stanowisku organu rentowego M. M. mógł swobodnie i dowolnie gospodarować swoim wynagrodzeniem osiąganym z tytułu zatrudnienia (przesłuchanie w charakterze strony M. M. – k. 58v a.s., zapis na płycie CD 00:51:50-00:54:28, płyta CD – k. 59 a.s. w zw. z k. 58v a.s., zapis na płycie CD 00:31:45-00:43:10, płyta CD – k. 59 a.s.).

Ponadto zatrudnienie ubezpieczonej jako eksperta w swojej dziedzinie było pewnego rodzaju „inwestycją” pracodawcy, który był na początku swojej działalności gospodarczej, nie miał wiedzy, którą posiadał jego pracownik, a zamierzał uczestniczyć w projekcie unijnym, który zgodnie z harmonogramem miał się rozpocząć w czwartym kwartale 2015 r.

Sąd Apelacyjny nie podzielił również stanowiska apelującego organu rentowego wskazującego, że zawarcie umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem było formą skorzystania przez ubezpieczonej z wysokich świadczeń z ubezpieczenia

społecznego ustalonych od podstawy wynagrodzenia, a nie od podstawy wymiaru składek dla osoby prowadzącej działalność gospodarczą.

Wskazać bowiem należy, że ubezpieczona w sposób przekonywujący przedstawiała przesłanki, dla których zawarła umowę o pracę, a organ rentowy nie kwestionował, że faktycznie nie wykonywała ona w spornym okresie czynności pracowniczych na stanowisku trenera umiejętności psychospołecznych.

Wnioskodawczynie w sposób logiczny i przekonywujący wyjaśniła, że od września 2015 r. ograniczała ilość zleceń w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Nie zakończyła formalnie tej działalności, gdyż początkowo myślała, że te dwie formy aktywności uda jej się połączyć, co okazało niemożliwe (przesłuchanie w charakterze strony ubezpieczonej – k. 81-82 a.s., zapis na płycie CD 00:16:29-00:26:44,00:28:38-00:29:17, płyta CD – k. 83 a.s. w zw. z k. 58-58v, zapis na płycie CD 00:02:46-00:51:50, płyta CD – k. 59 a.s.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego istotne również było, że kwota wynagrodzenia 8.000 zł brutto określona w umowie o pracę, a więc około 5.500 zł netto była zbliżona do miesięcznych dochodów netto wnioskodawczynie osiągniętych z tytułu działalności gospodarczej w okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę. Jest to dodatkowy argument przemawiający za nietrafnością stanowiska organu rentowego w zakresie obniżenia wynagrodzenia ubezpieczonej osiąganego na podstawie umowy o pracę.

Podkreślić również należało, że ustalona przez Sąd I instancji podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej, będąca pochodną wysokości wynagrodzenia za pracę, uwzględniała charakter zatrudnienia oraz rodzaj powierzonych jej obowiązków pracowniczych. Do zadań ubezpieczonej zatrudnionej na stanowisku trenera umiejętności psychospołecznych należało: organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności psychospołecznych, sprzedaż usług szkoleniowych, poszukiwanie klientów, poszukiwanie konkursów unijnych i przetargów na prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności psychospołecznych, identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych, przygotowywanie materiałów szkoleniowych i prezentacji, a także wykonywanie poleceń pracodawcy w zakresie jego innego projektu dot. m.in. opracowania testu kompetencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego oceniając „godziwość” ustalonego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia należało również uwzględnić odpowiedzialność odwołującej ciążącą na niej z racji powierzonych jej obowiązków służbowych. Nie można bowiem pominąć, że wykonywanie przez ubezpieczoną czynności na rzecz swojego pracodawcy wymagały od niej dużego nakładu pracy i miały kluczowe znaczenie dla rozwoju i funkcjonowania firmy płatnika składek, który dopiero rozpoczynał funkcjonowanie na rynku. To na odwołującej spoczywały prace związane z przeprowadzeniem szkoleń (umowy i listy obecności – k. 86-97 a.r.), a w dalszych planach przygotowanie dokumentacji w celu pozyskania funduszy unijnych. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że wykonywanie takiego rodzaju zadań, w sytuacji, gdy pracodawca przebywa poza krajem i kontakt z nim możliwy jest za pomocą Internetu, rodziło po stronie odwołującej dużą odpowiedzialność za podejmowane czynności. W ocenie Sądu Apelacyjnego, mając na względzie branżę, a także charakter wykonywanej pracy, wynagrodzenie w wysokości 3.895,33 zł, które organ rentowy uznał za właściwe, było zaniżone. M. M. podkreślił, że ubezpieczona łączyła w sobie kwalifikacja zawodowe jako psycholog, a jednocześnie posiada umiejętności w zakresie przygotowywania dokumentów do pozyskania funduszy unijnych i ich koordynowania, co czyniło ją „cenny” pracownikiem z punktu widzenia przedmiotu powadzonej przez niego działalności.

Ponadto wskazać należy, że dochody trenerów wewnętrznych i etatowych pracowników firm szkoleniowych w 2015 r. wynosiły miesięcznie 1,4 - 32 tys. zł brutto. Przeciętnie było to wynagrodzenie rzędu 5.600 zł (źródło Dochody trenerów 2015 /[http://klubtrenerowbiznesu.pl/files/-SondazZarobki2015\\_wynikiv2.pdf/](http://klubtrenerowbiznesu.pl/files/-SondazZarobki2015_wynikiv2.pdf/))

Odnosząc się do podnoszonych w apelacji organu rentowego twierdzeń podkreślić ponadto należy, że zdaniem Sądu drugiej instancji w niniejszym postępowaniu nie ujawniły się żadne obiektywne przesłanki, które mogłyby uzasadniać obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej do kwoty 3.895,33 zł brutto miesięcznie. Oceny w tym zakresie nie można dokonywać przez pryzmat sytuacji związanej ze stanem ciąży zainteresowanej. Przyjmując za punkt odniesienia prawo kobiet w ciąży do ubezpieczenia społecznego, jasne staje się, że nie mogą być one gorzej traktowane. Oznacza to, że w sytuacji gdy ustalone im wynagrodzenie jest godziwe w rozumieniu art.

13 w związku z art. 78 k.p., to okoliczność związana z pobieraniem zasiłku chorobowego i macierzyńskiego nie może stanowić zmiennej przy ocenianiu autonomii stron stosunku pracy przy określaniu wysokości wynagrodzenia. Spojrzenie tą optyką upewnia, że sytuacja zainteresowanej nie koreluje z naruszeniem zasad współżycia społecznego (ustaleniem niegodziwego wynagrodzenia). Twierdzenia organu rentowe w zakresie badań laboratoryjnych przeprowadzonych przez ubezpieczoną w dniu 27 sierpnia 2015 r. w związku z ciążą pozostają bez wpływu na rozstrzygnięcie. Podobnie jak nieudolna próba podważania wiarygodności zeznań stron w zakresie okoliczności, że ubezpieczony i płatnik składek nie znali się wcześniej. Wyprowadzony przez organ rentowy wywód nie skłania do odmiennych ustaleń, niż te przyjęte przez Sąd Okręgowy.

W związku z powyższym uznać należało, że wynagrodzenie określone na kwotę 8.000 zł brutto nie miało na celu obejście prawa (przepisów ustawy z dnia 25 czerwca

1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa /t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm./). Wniosek taki można byłoby wyprowadzić, co uczynił Sąd Najwyższy w przytoczonych powyżej orzeczeniach, w sytuacji, w której ustalona wartość wynagrodzenia oderwana została od cechy ekwiwalentności pracy. Wówczas możliwe jest głoszenie, że postępowanie stron (pracodawcy i ubezpieczonej), polegające na zadeklarowaniu wygórowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, nie konweniuje z zasadą równego traktowania ubezpieczonych, zasadą solidaryzmu, zasadą ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadą nieuszczipiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Nie można jednak pominąć, że wskazane wytyczne, które identyfikują cel obejścia prawa, doznają deprecjacji, gdy za miarodajne uznaje się inne równorzędne wartości prawne. Ratio legis ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapewnienie ubezpieczonym godziwego zabezpieczenia w razie choroby

i macierzyństwa. Uwzględniając, że ubezpieczenie to nie jest determinowane regułą adekwatności między wysokością i długością opłacania składki a wysokością pobranych świadczeń, oczywiste staje się, że w obrębie ryzyka ubezpieczeniowego mieści się sytuacja kobiety w ciąży podejmującej zatrudnienie, za wynagrodzeniem ekwiwalentnym względem świadczonej pracy. Oznacza to, że powołanie się przez organ rentowy na przepis art.

58 § 1 k.c. z uwagi na wystąpienie celu obliczonego na obejście ustawy, możliwe jest wyjątkowo. Ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany, a jej zmienną jest całokształt okoliczności sprawy.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny nie dopatrył się naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy systemowej oraz art.

58 § 2 k.c. Zarzut art. 83 § 1 k.c. był niezrozumiały skoro pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono, jak w punkcie pierwszym sentencji (art. 385 k.p.c.).

O kosztach procesu za II instancję Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie drugim wyroku uwzględniając zasadę odpowiedzialności za wynik procesu – art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art.

99 k.p.c. oraz art. 108 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 4 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) (75 % z kwoty 1.800 zł – sprawę w obu instancjach prowadził ten sam radca prawny) mając na względzie wartość przedmiotu sporu w wysokości 7.072 zł.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Daria Stanek SSA Iwona Krzeczowska – Lasoń