

Sygn. akt III AUa 192/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Lena Jachimowska
Sędziowie	SSA Ewelina Kocurek - Grabowska SSO del. Anna Petri (spr.)
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2016r. w Katowicach

sprawy z odwołania (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., A. W. ((...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., A. W.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonej A. W.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach

z dnia 3 listopada 2015r. sygn. akt VIII U 2521/14

1. oddala apelację;

2. zasądza od ubezpieczonej A. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. kwotę 900zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

/-/SSA E.Kocurek-Grabowska /-/SSA L.Jachimowska /-/SSO del. A.Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 192/16

UZASADNIENIE

Ubezpieczona A. W. i płatnik (...) Sp. z o.o.

w K. wnieśli odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. z dnia 16 września 2014r., na mocy której ustalono, iż podstawa wymiaru składek ubezpieczonej na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika (...). Sp. z o.o. w K. wynosi w maju 2014r. 3.285,05 zł, a od czerwca do sierpnia 2014r. - 0,00 zł. Odwołujący domagali się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia podstawy wymiaru składek w kwocie 25.000 zł w przeliczeniu na pełny miesiąc pracy oraz zasądzenia od organu rentowego na ich rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Podnieśli, że ubezpieczona była zatrudniona u płatnika na stanowisku dyrektora zarządzającego, za wynagrodzeniem w kwocie 25.000 zł, potwierdzonym w złożonej przez płatnika dokumentacji, które zostało ustalone, jako odpowiednie i zgodnie z zasadą swobody umów. Wynagrodzenie to zostało jej faktycznie wypłacone.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań zarzucając, iż wynagrodzenie ubezpieczonej było znacznie wyższe, niż wynagrodzenie Prezesa Zarządu odwołującego płatnika, jakie osiągał w innej spółce. Kwota jej wynagrodzenia została zawyżona, a przez to postanowienia umowy o pracę w tym zakresie są nieważne. Została ona ustalona na takim poziomie wyłącznie w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Po okresie krótszym od miesiąca od nawiązania stosunku pracy ubezpieczona rozpoczęła już korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Stąd, podstawę wymiaru jej składek na ubezpieczenie społeczne za pełny miesiąc winna stanowić kwota 3.650,06 zł, tj. kwota przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2015r. Sąd Okręgowy w Gliwicach zmienił częściowo zaskarżoną decyzję w ten sposób, że w punkcie 1 ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u odwołującego płatnika w maju 2014r. na kwotę 10.950,18 zł w przeliczeniu na pełny miesiąc pracy, a od czerwca do sierpnia 2014r. w kwocie 0 zł, w punkcie 2 w pozostałej części oddalił odwołanie, a w punkcie 3 zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że umowa (...) Sp. z o.o. w K. została zawarta 11 października 2013r. Wspólnikami spółki są ubezpieczona, posiadająca 60 udziałów i W. G., posiadający 40 udziałów. Ubezpieczona jest Wiceprezesem Zarządu, a W. G. - Prezesem Zarządu. Firma zajmuje się sprzedażą elementów instalacji wentylacyjnych, klimatyzacyjnych i grzewczych.

W 2004r. ubezpieczona ukończyła Politechnikę (...) w G. na kierunku inżynieria i ochrona środowiska. Następnie w 2007r. ukończyła studia podyplomowe, organizowane przez tę samą uczelnię, w zakresie zarządzania jakością w przedsiębiorstwie. W okresie od 15 stycznia 2003r. do 31 października 2008r. była zatrudniona w (...) S.A. w G. na podstawie umowy o pracę. Zajmowała tam stanowiska: od 15 stycznia 2003r. do 31 sierpnia 2004r. - referenta administracyjno-finansowego, od 1 września 2004r. do 31 marca 2005r. - specjalisty do spraw organizacji i rozwoju, od 1 kwietnia 2005r. do 30 listopada 2007r. - specjalisty do spraw organizacji, od 1 grudnia 2007r. do 31 października 2008r. - koordynatora do spraw zarządzania dokumentacją.

Następnie ubezpieczona, jako prowadząca działalność gospodarczą, zawarła 15 kwietnia 2010r. umowę o współpracy z (...) S.A. w W., na podstawie której miała wykonywać czynności agencyjne. Zgodnie z postanowieniami załącznika do umowy z 28 stycznia 2013r., otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 9.000 zł miesięcznie i mogła uzyskać: premię kwartalną, prowizję podstawową i prowizję odnowieniową.

W dniu 30 kwietnia 2014r. ubezpieczona zawarła z odwołującą spółką umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 maja 2014r., w oparciu o którą została zatrudniona na stanowisku dyrektora zarządzającego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 25.000 zł miesięcznie. Oprócz niej, spółka zatrudnia 4 pracowników.

Zadaniem ubezpieczonej było budowanie strategii spółki i odpowiedzialność za nią, kontakty z dostawcami, kontrola finansów i nadzór nad pracownikami. Odwołująca miała nienormowany czas pracy. W ciągu 8 godzin kontaktowała się z klientami i pracownikami, a po tym czasie zajmowała się budowaniem strategii firmy.

Z jednostronnego rachunku zysków i strat wynika, że na koniec grudnia 2013r. odwołująca spółka odnotowała stratę w kwocie 26.947,57 zł, a na koniec października 2014r. - zysk w kwocie 42.109,87 zł.

W dacie zawarcia umowy o pracę ubezpieczona wiedziała, że jest w bliźniaczej ciąży. Myślała jednak, że stan zdrowia pozwoli jej na pracę. Pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za maj 2014r. w wysokości 17.490,97 zł netto, wynagrodzenie chorobowe za czerwiec 2014r. - 17.490,97 zł netto i wynagrodzenie chorobowe za lipiec 2014r. - 1.232,73 zł.

Zdaniem Sądu I instancji, odwołania były częściowo uzasadnione. Sąd ten potwierdził co do zasady stanowisko organu rentowego uznając, iż stosownie do art. 58 § 3 k.c., łącząca strony umowa o pracę była nieważna w części dotyczącej wysokości jej wynagrodzenia. Powołując się na przepis art. 78 § 1 k.p. wskazał, iż 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. Przytaczając wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r.

(III UK 89/05) 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 współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę do kwoty 10.950,18 zł, tj. trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2013r., nie narusza zasad współżycia społecznego. Sąd ten miał na uwadze, że ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora zarządzającego odwołującej i zajmowała się strategią firmy, jej rozwojem i kontaktami z klientami. Pracy poświęcała ponad 8 godzin dziennie. Działalność spółki była związana ze sprzedażą elementów instalacji wentylacyjnych, grzewczych i klimatyzacyjnych. Ubezpieczona miała stosowne wykształcenie, albowiem jest inżynierem z zakresu inżynierii i ochrony środowiska i ukończyła studia podyplomowe z zakresu zarządzania jakością w przedsiębiorstwie. Ma doświadczenie 10 lat pracy, w tym na stanowisku koordynatora do spraw zarządzania dokumentacją i przedstawiciela agencji współpracującej z A. (...) S.A., na którym koordynowała pracę grupy osób. Jako przedstawiciel agencji, była uprawniona do wynagrodzenia podstawowego w kwocie 9.000 zł. Zdaniem organu orzekającego, rodzaj wykonywanej pracy i jej zakres wskazują, że wynagrodzenie w kwocie 10.950,18 zł miesięcznie, nie było nadmierne. To kwota porównywalna z wynagrodzeniem uzyskiwanym od (...) S.A. w W..

Natomiast, w ocenie Sądu I instancji, nadmierne i nieusprawiedliwione rodzajem pracy jest wynagrodzenie ponad kwotę 10.950,18 zł. Pracodawcy nie było stać na jego wypłatę. Z rachunku strat i zysków na koniec października 2014r. wynika, że firma miała zysk w kwocie 42.109,87 zł. Wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe zostało wypłacone ubezpieczonej za maj i czerwiec, a za lipiec w wysokości 1.232,73 zł. Wynagrodzenie za cały lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2014r. wyniosłoby 100.000 zł, więc znacznie przewyższałoby zysk firmy. W tej części wysokość wynagrodzenia narusza zasady współżycia społecznego i w konsekwencji, w tym zakresie umowa o pracę jest nieważna z mocy art. 58 § 3 k.c.

Sąd Okręgowy zauważył, iż wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe określa art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.)

oraz § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 18 kwietnia 2008r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. nr 78, poz. 465

z późn. zm.) oraz § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996r.

w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy

oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. nr 62, poz. 280 z późn. zm.).

Mając na uwadze, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej wynosiła 10.950,18 zł za cały miesiąc, Sąd I instancji na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił częściowo zaskarżoną decyzję w pkt 1. W pozostałej części odwołania oddalił na podstawie art. 477¹⁴

§ 1 k.p.c., o kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wniosła ubezpieczona.

Apelująca domagała się jego zmiany w zakresie pkt 2, tj. w części oddalającej odwołanie, poprzez ustalenie, że podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy

o pracę zawartej z pracodawcą (...) Sp. z o.o. w K. z podstawą wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne w kwocie 25.000 zł oraz zasądzenia od organu rentowego na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Zdaniem apelującej, wyrok Sądu Okręgowego jest wadliwy ze względu na błąd

w ustaleniach faktycznych, polegający na ustaleniu, że podlega ona ubezpieczeniom społecznym z tego stosunku pracy z podstawą wymiaru składek, wynoszącą 10.950,18 zł.

Apelująca podniosła, że w toku postępowania potwierdzono, iż zawarła umowę

o pracę z odwołującą spółką. Świadczenie przez nią pracy i jej zakres obowiązków

nie budziły wątpliwości. Zakres jej odpowiedzialności osobistej i majątkowej kształtowany jest przez przepisy k.s.h., został sprecyzowany w zeznaniach ubezpieczonej i świadka

R. O.. Wątpliwości nie budziła też dochodowość spółki osiągającej zysk.

Jego wielkość nie ma przy tym kluczowego znaczenia, skoro spółka była stosunkowo młoda

i znajdowała się dopiero w fazie rozwoju, kiedy to podmioty gospodarcze najczęściej jeszcze w ogóle nie osiągają zysku.

Spółka zatrudniała pracowników, którym wypłacała terminowo wszelkie świadczenia pracownicze i regulowała bez zarzutu ciężary publicznoprawne dotyczące jej samej,

jak i jej pracowników. Jednym z nich był Kierownik Sprzedaży - R. O. zarabiający 5.650 zł miesięcznie brutto.

Tymczasem, ze względu na zakres obowiązków ubezpieczonej, była i jest ona główną osobą zarządzającą firmą, z nienormowanym czasem pracy i z pełną odpowiedzialnością za jej zobowiązania całym swoim majątkiem osobistym.

Z uwagi na jej pozycję w strukturze organizacyjnej spółki, zarobki ubezpieczonej powinny być znacznie wyższe od zarobków pracowników spółki.

Zdaniem apelującej, nie ma jakichkolwiek racjonalnych przesłanek, aby ingerując

w swobodę kontraktowania, wyznaczać arbitralnie wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej akurat na poziomie 10.950,18 zł. Średnie zarobki na stanowisku zajmowanym przez główną osobę zarządzającą firmą wynosiły w 2013r.

35.225 zł (najniższa wartość - 21.562 zł, wartość środkowa - 31.432 zł, a najwyższa wartość - 43.216 zł). Dane o wysokości tych wynagrodzeń pochodziły z Raportu Płacowego, który powstał w wyniku badania przeprowadzonego jesienią 2014r. przez (...) z centralą w K..

Sąd Okręgowy nie odniósł się do tego argumentu i ograniczył się do arbitralnego ukształtowania ubezpieczonej podstawy ubezpieczeń społecznych.

Ponadto apelująca złożyła zestawienie faktur wystawionych przez ubezpieczoną

dla (...) S.A. w W. z tytułu wykonywania umowy o współpracy z 15 kwietnia 2010r. wraz z załącznikiem z 28 stycznia 2013r. regulującym wysokość jej wynagrodzenia za 2012r., na łączną kwotę 143.592,44 zł netto i za 2013r. na łączną kwotę 158.487,71 zł netto, co daje miesięczną średnią 11.966,035 zł netto w 2012r. i 13.207,31 zł netto w 2013r. Wynagrodzenie to winno dawać punkt odniesienia do rynkowej wyceny umiejętności i kwalifikacji ubezpieczonej. Apelująca wskazała, że wbrew treści przywołanych dokumentów, Sąd Okręgowy dostrzegł w nich jedynie, iż ubezpieczona pobierała wynagrodzenie podstawowe w kwocie 9.000 zł, co pozostaje w sprzeczności z wysokością pobieranego wynagrodzenia, które nie składało się wyłącznie z części podstawowej. Pozostałe elementy wynagrodzenia Sąd ten z nieujawnionych przyczyn pominął.

Ze wskazanych względów apelująca zarzuciła, że wobec wykazanego zakresu obowiązków i odpowiedzialności ubezpieczonej oraz stanu ekonomicznego płatnika składek, nie było podstaw do stwierdzenia, że jej wynagrodzenie jest rażąco wysokie. Apelująca wskazała, że wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r. (III UK 89/05) wskazuje, że dopiero ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego i polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W przypadku niespełnienia przesłanki ustalenia rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, brak podstaw do ingerowania przez organ rentowy w swobodę kontraktowania. W dodatku Sąd „rażąco swobodnie” ukształtował ubezpieczonej „podstawę ubezpieczeń społecznych”, nie uzasadniając w ogóle swojego stanowiska w tym zakresie, ani nie opierając się na materiale sprawy, przez co, nie jest możliwa merytoryczna polemika z orzeczeniem w tej części.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jego zdaniem, w apelacji pominięto dowody, które wskazują na zawyżoną wysokość wynagrodzenia w łączącej strony umowie o pracę. Według oceny organu rentowego, materiał dowodowy nie potwierdza przysporzenia spółce zysków w wyniku krótkotrwałego zatrudnienia ubezpieczonej. W tej sytuacji, zamiarem ubezpieczonej było nie tylko osiąganie przychodów z umowy o pracę, lecz uzyskanie kolejnych tytułów podlegania ubezpieczeniom, umożliwiające osiągnięcie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego i wychowawczego, co wskazuje na zadeklarowanie wysokiej podstawy wymiaru składek w celu obejścia przepisów prawa - art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy uznaje za własne ustalenia poczynione przez Sąd I instancji i podziela dokonaną przez ten Sąd na ich podstawie ocenę prawną zasadności odwołania ubezpieczonej i płatnika składek.

Na wstępie zauważyć należy, iż z uwagi na zaskarżenie wyroku wyłącznie przez ubezpieczoną, stał on się już prawomocny w całości w odniesieniu do drugiego odwołującego - (...) Sp. z o.o. w K..

Istotę sporu stanowiło rozstrzygnięcie, czy ustalona w łączącej odwołujących umowie o pracę z 30 kwietnia 2014r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora zarządzającego, określona na 25.000 zł brutto miesięcznie, stanowi wynagrodzenie niegodziwe i uzasadnia przyjęcie, iż ustalenie jej

w takiej kwocie miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy, czyniąc w tym zakresie umowę o pracę nieważną z mocy art. 58 § 3 k.c., jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Ocena ta nabiera szczególnego znaczenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 18 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 4 pkt 9 ustawy

z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U.

z 2016r., poz. 963), zwanej dalej ustawą systemową. Przewidują one, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

(tekst jednolity: Dz. U. z 2012r., poz. 361 z późn. zm.). Z kolei, w myśl art. 12 ust. 1 ustawy podatkowej, przychód ze stosunku pracy stanowią wszelkiego rodzaju wpłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależne od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenie pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Nadto, z mocy § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.), wydanego

na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 21 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów

o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy

z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Wyjątki od tej zasady statuuje § 2 ust. 1 tego rozporządzenia. Wśród nich została zawarta regulacja przewidziana w pkt 13, z której wynika, iż z podstawy wymiaru składek został wyłączony zwrot kosztów używania

przez pracowników, dla potrzeb pracodawcy pojazdów niebędących własnością pracodawcy - do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego.

W świetle zapisów łączącej strony umowy o pracę, przychód ubezpieczonej z tytułu wynagrodzenia za pracę miał wynosić 25.000 zł miesięcznie. Jednakże taka nie może być podstawa wymiaru jej składek na ubezpieczenia społeczne. Uwadze obydwu stron

oraz organu rentowego i orzekającego uszła akcentowana przez odwołujących okoliczność,

iż w kwocie tej nazwanej w łączącej strony umowie o pracę formalnie wynagrodzeniem

za pracę, poza tą należnością, mieścił się też zwrot ponoszonych przez ubezpieczoną kosztów użytkowania prywatnego samochodu dla celów służbowych, w tym kosztów paliwa

i amortyzacji oraz kosztów związanych z reprezentacją odwołującego, w tym spotkań biznesowych z kontrahentami (tak treść odwołań obydwu stron). Na rozprawie przez Sądem Apelacyjnym ubezpieczona sprecyzowała, iż ryczałtowo zwrot kosztów dojazdu określono

na kwotę 3.000 zł do 5.000 zł miesięcznie, ponieważ - jak wskazała - całe dni jej pracy zajmowały wyjazdy do kontrahentów. Jak wynika przy tym z przepisu art. 65 § 2 k.c.,

w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Tym samym, zgodnie z wyraźnie wyartykułowaną w toku niniejszego sporu zgodną wolą obydwu stron, wskazana wyżej kwota nie stanowiła faktycznie elementu wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę, lecz jej część odpowiada zwrotowi kosztów ponoszonych rzeczywiście przez ubezpieczoną w związku z funkcjonowaniem pracodawcy. Gdyby takiego zwrotu strony nie przewidziały, to oznaczałoby, iż odwołujący przeniósł

na ubezpieczoną ciężar prowadzonej przez niego działalności, co z kolei sprzeciwiałoby się istocie stosunku pracy i stanowiłoby argument przemawiający przeciwko jego istnieniu.

Stąd też, w świetle powołanych wyżej przepisów, kwota od 3.000 zł do 5.000 zł netto

z ustalonej przez strony kwoty 25.000 zł, omyłkowo oznaczonej przez strony w całości, jako wynagrodzenie za pracę, jako niestanowiąca w rzeczywistości składnika tej należności pracowniczej ubezpieczonej, a więc niebędąca jej przychodem z założenia, nie może stanowić podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Pozostała kwota traktowana już stricte, jako wynagrodzenie ubezpieczonej za pracę, nieprzekraczająca w tej sytuacji 20.000 zł brutto, trafnie została oceniona przez Sąd

I instancji, jako rażąco wygórowana. Treść powołanych regulacji należy uzupełnić bowiem stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji

(tak uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997r., U 6/96,

OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 i wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345). Biorąc pod uwagę te okoliczności, w pełni uzasadnione było stanowisko organu orzekającego, iż wynagrodzenie ustalone przez strony umowy

o pracę na kwotę 25.000 zł, nie nosiło cechy wynagrodzenia godziwego, należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz ekwiwalentnego do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy.

Jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy po myśli art. 58 § 2 i 3 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba, że z okoliczności wynika, że bez postanowień dotkniętych nieważnością, czynność nie zostałaby dokonana. W wyrokach z dnia 19 maja 2009r. (III UK 7/09) i z dnia 5 czerwca 2009r. (I UK 19/09) Sąd Najwyższy wyraził przy tym stanowisko, iż organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338) Sąd Najwyższy sformułował tezę, zgodnie z którą na gruncie art. 353¹ k.c., autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych

i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych, w okolicznościach każdego konkretnego wypadku, stronom umowy można przypisać zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Cel zawarcia umowy

w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenie wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

Taka umowa jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Takie stanowisko wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

12 lutego 2009r. (III UK 70/08). Taka sytuacja wystąpiła w przypadku ubezpieczonej.

Ze wskazanych powyżej przyczyn, sporną umowę w części ustalającej wysokość jej wygórowanego wynagrodzenia, organ orzekający prawidłowo uznał za nieważną.

W pełni uzasadniona jest konkluzja Sądu I instancji, z której wynika, iż ustalenie przez strony umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2014r. wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości 25.000 zł brutto, było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Miało

to na celu wyłącznie uzyskanie przez nią w krótkim odstępie czasu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z dolegliwościami ciężowymi, w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Wysokość tego wynagrodzenia była nieadekwatna do jej znikomego doświadczenia zawodowego, bardzo słabej pozycji na rynku pracy, nierealnego zakresu obowiązków, a także zapotrzebowania odwołującej na jej pracę. Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005r.

(II UZP 2/05), alimentacyjny charakter świadczeń ubezpieczeniowych i zasada solidaryzmu ubezpieczonych wymagają, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład, a w rezultacie przekładała się

na świadczenia w kwocie nienależnej. Te granice, w przypadku ubezpieczonej, zostały przekroczone.

Przyjęta przez Sąd Okręgowy stawka miesięcznego wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 10.950,18 zł brutto, odpowiadająca trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za 2013r., została ustalona w sposób bardzo korzystny dla ubezpieczonej, przy uwzględnieniu jej wyższego wykształcenia, uzupełnionego studiami podyplomowymi, adekwatnymi do zajmowanego stanowiska oraz doświadczenia zawodowego.

Wyższa kwota tego wynagrodzenia w pełni zasadnie została uznana przez organ orzekający za rażąco wygórowaną. Przede wszystkim, jak wynika z wyjaśnień Prezesa Zarządu odwołującej spółki - (...), złożonych w toku postępowania prowadzonego przed organem rentowym, charakter działalności odwołującej był analogiczny do zarządzanej przez niego spółki mającej siedzibę we W.. Tymczasem, jak wynika ze złożonej przez ubezpieczoną w toku postępowania apelacyjnego umowy o pracę, wiążącej go w tym czasie z tą spółką - Hurtownią (...) Sp. z o.o. we W.,

za wykonywanie w niej obowiązków dyrektora, przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto (k. 182). Żadna ze stron nie wykazała przy tym, że w 2014r. uzyskiwał on z tytułu stosunku pracy jeszcze jakiegokolwiek inne należności. Wypłacone mu w

2016r. kwoty po 20.000 zł za marzec i kwiecień 2016r. nie wynikały ze stosunku pracy, lecz, jak wyraźnie wskazano w uchwałach o ich przyznaniu - były to dywidendy z tytułu pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu (k. 183-184) i jako takie, nie mogą być porównywalne z wynagrodzeniem ubezpieczonej ze stosunku pracy. Skoro tymczasem spółka prowadzona we W. przez tego samego Prezesa Zarządu, co spółka odwołująca, zatrudniała więcej pracowników i miała więcej kontrahentów, na co wskazał organ rentowy w zaskarżonej decyzji, a odwołujący temu nie przeczyli, to zakres czynności jej dyrektora niewątpliwie był znacznie szerszy, niż zakres obowiązków dyrektora odwołującej.

Tym samym, wynagrodzenie dyrektora spółki (...) winno być adekwatnie niższe od wynagrodzenia osoby zatrudnionej na tym samym stanowisku w spółce, którą Prezes ich zarządów nazywał „analogiczną”. Nie powinno zatem przekraczać kwoty 3.000 zł brutto. Zważyć przy tym należy, iż jak wynika z zeznań świadka R. O. - kierownika sprzedaży odwołującej, to właśnie z Prezesem Zarządu G., chętniej się on kontaktował, niż z ubezpieczoną, z uwagi na jego większą wiedzę i doświadczenie

w sprawie kontaktów z klientami. Sam ów świadek uzyskiwał przy tym wynagrodzenie w wysokości 5.637,79 zł brutto, jak wskazano w złożonej w postępowaniu apelacyjnym jego umowie o pracę (k. 180), a zatem niemal pięciokrotnie niższe, niż ubezpieczona, której pozytywnego wpływu na działanie odwołującej firmy nie przeceniał, choć nadzorowała jego pracę po zatrudnieniu go od 23 czerwca 2014r., a więc w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Jak trafnie podniósł Sąd I instancji, wynagrodzenie ubezpieczonej było także rażąco wygórowane w odniesieniu do tego, jakie dotąd uzyskiwała, a które odpowiadało rynkowej wartości świadczonej przez nią pracy. Na podstawie podpisanego dnia 28 stycznia 2013r. załącznika do umowy o współpracy zawartej z (...) S.A. w W. dnia 15 kwietnia 2010r., z tytułu prowadzonej działalności i pełnienia obowiązków Przedstawiciela i Dyrektora Zespołu do Spraw Sprzedaży przez Struktury Zewnętrzne, osiągała kwotę wynagrodzenia podstawowego w wysokości 9.000 zł (k. 121-131). Mogła

jej także przysługiwać premia, która jednak nie stanowiła obligatoryjnego składnika wynagrodzenia i jako taka, nie może być brana pod uwagę. Przez okres poprzednich 3 lat kwota tego wynagrodzenia sięgała 6.000 zł. Tym samym, w pełni zasadnie Sąd Okręgowy uznał wynagrodzenie ustalone przez odwołujące się strony na kwotę 25.000 zł, za całkowicie nieadekwatne do możliwości zarobkowych ubezpieczonej.

Nie budzi wątpliwości fakt, iż rażąco wygórowanego wynagrodzenia ubezpieczonej nie uzasadniał również zakres jej obowiązków. Jak sama przyznała podczas rozprawy apelacyjnej, nie uległ on żadnej zmianie w stosunku do tego, jaki był przed nawiązaniem przez nią stosunku pracy i wynikał z realizowania przez nią obowiązków Wiceprezesa Zarządu odwołującej spółki. To właśnie ze stosunku członkostwa w zarządzie odwołującej, a nie ze stosunku pracy, wynikał akcentowany przez ubezpieczoną obowiązek prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania, co znajduje potwierdzenie w treści art. 204 § 1 k.s.h.

W żadnym wypadku, ze stosunku pracy nie wynikała również jej odpowiedzialność za zobowiązania spółki, która miała swe umocowanie w brzmieniu art. 299 § 1 k.s.h.

Wbrew założeniom odwołujących, ponoszenie takiej odpowiedzialności przez pracownika sprzeciwiałoby się istocie stosunku pracy. Skoro zatem umową o pracę ubezpieczonej nie był objęty ani obowiązek reprezentowania spółki, ani też prowadzenia jej spraw i z tego tytułu, nie odpowiadała też za jej zobowiązania, przeto wykluczone jest przyjęcie, iż za realizację tych obowiązków i ponoszenie owej odpowiedzialności przysługuje jej jakiejkolwiek wynagrodzenie pracownicze. Jeżeli więc - jak twierdziła ubezpieczona - kwota jej wynagrodzenia ze stosunku pracy obejmowania realizowane przez nią obowiązki Wiceprezesa Zarządu, przeto, powinna ona być pomniejszona o kwotę odpowiadającą ich wartości. Podkreślić przy tym wypada, iż Prezes Zarządu odwołującej realizował wszystkie swe obowiązki, wynikające z członkostwa w zarządzie, poza stosunkiem pracy i nie otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenia. Jak wynika przy tym z zeznań świadka R. O., jego rola w spółce była przy tym znacznie większa, niż ubezpieczonej i to do niego należało prowadzenie kontaktów handlowych i nadzór nad sprzedawcami. Obsługą finansową firmy zajmowały się przy tym firmy zewnętrzne, a nie ubezpieczona. Wbrew wymogom wynikającym z art. 232 k.p.c., ubezpieczona nie wykazała zatem jakichkolwiek okoliczności przemawiających za nawiązaniem stosunku pracy tylko z nią,

a nie z Prezesem Zarządu. Nie przemawiała za tym ani jej wiedza, ani doświadczenie, ani zakres odpowiedzialności, ani też wymiar zadań, które nie uległy zmianie po zawarciu umowy o pracę.

Ustalonej przez strony w pisemnej umowie o pracę kwoty wynagrodzenia zasadniczego ubezpieczonej nie uzasadniał też jej czas pracy. Przewidziana tam kwota przysługiwać jej miała wyłącznie tytułem wynagrodzenia zasadniczego, więc wbrew założeniom stron - z istoty rzeczy nie miała obejmować dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Obowiązek jego wypłaty spoczywa tymczasem także na pracodawcy pracownika zatrudnionego tak, jak ona, w zadaniowym systemie czasu pracy, unormowanym w art. 140 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy

lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy, wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. W świetle bogatego i jednolitego w tym zakresie orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie budzi wątpliwości fakt, iż zadania w ramach zadaniowego systemu czasu pracy muszą być ustalone w sposób umożliwiający ich wykonanie w ramach norm czasu pracy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999r., I PKN 427/99, OSNAPiUS z 2001r., z. 8, poz. 274). Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r. (I PKN 301/98, OSNP z 1999r., z. 19 poz. 608), zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy

jest niemożliwe, należy kwalifikować, jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy

w czasie przekraczającym normy czasu pracy, co powoduje powstanie prawa

do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, iż ustalenie przez strony kwoty wynagrodzenia ubezpieczonej, z uwzględnieniem w niej ryczałtowego dodatku

za pracę w godzinach nadliczbowych, nie może zostać uznane za prawidłowe. Praca w tych godzinach winna wynikać z ewidencji czasu pracy, do jakiej prowadzenia był zobligowany odwołujący przy prezentowanym przez ubezpieczoną stanowisku, zgodnie z którym stale pracowała w wymiarze ponadnormatywnym. Jej brak świadczy o nieudowodnieniu

realizowania przez ubezpieczoną obowiązków w ponadnormatywnym czasie pracy. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego winna więc zostać obniżona o kwotę ryczałtu przewidzianego za pracę w godzinach nadliczbowych. W przeciwnym razie, należałoby uznać, że wynikające z przepisów prawa pracy wynagrodzenie ubezpieczonej, powiększone o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, powinno być jeszcze większe, niż 25.000 zł, z czym nie sposób się zgodzić. To kolejny powód przemawiający za prawidłowością wniosku Sądu I instancji, iż wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, wynikająca z umowy o pracę, była nieadekwatna do ustaleń poczynionych przez strony i rażąco wygórowana, więc jako taka, nie może stanowić podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

Zauważyć przy tym wypada, iż - jak wynika z przesłuchania ubezpieczonej - w godzinach pracy zajmowała się ona jedynie kontaktami z dostawcami i nadzorowaniem pracowników. Jej obowiązki były w tym zakresie bardzo zbliżone do tych, jakie miał kierownik do spraw sprzedaży - świadek R. O., osiągający wynagrodzenie w niemal pięciokrotnie niższej wysokości, niż ubezpieczona. Stale w godzinach nadliczbowych miała zajmować się budową strategii firmy i kontrolą finansową. Jak wskazano wyżej, jej permanentna praca w godzinach nadliczbowych winna więc mieć odzwierciedlenie w ewidencji czasu pracy, celem naliczenia z tego tytułu dodatku. Skoro zatem ewidencji takiej nie prowadzono i nie wypłacano tego dodatku, to znaczy, że praca ubezpieczonej w ponadnormatywnym czasie pracy nie została wykazana. Brak więc podstaw do przyjęcia, iż faktycznie, w ramach stosunku pracy, realizowała obowiązki związane z budową strategii firmy i kontrolą finansową. Z tego tytułu też nie przysługiwało jej wynagrodzenie, które z uwagi na to, winno być obniżone o połowę. Powyższe obowiązki stanowiły bowiem połowę jej zadań objętych zakresem czynności, a nie były wykonywane.

Na koniec w pełni zaaprobować należy dokonaną przez Sąd I instancji ocenę, zgodnie z którą na zatrudnienie ubezpieczonej za tak wygórowanym wynagrodzeniem w żadnym wypadku nie pozwalała sytuacja finansowa odwołującej. W dniu zawarcia z nią umowy o pracę 30 kwietnia 2014r. zarząd spółki miał wynikającą z rachunku zysków i strat wiedzę o stracie wynoszącej 26.947,57 zł. Sytuacja odwołującej była tak trudna, iż w dniu 28 maja 2014r. musiała ona zawrzeć z Prezesem Zarządu umowę pożyczki 50.000 zł, z której to kwoty następnego dnia można było dokonać wypłaty wynagrodzenia ubezpieczonej, co potwierdza treść umowy pożyczki i polecenie przelewu znajdujące się w aktach organu rentowego.

Z zamieszczonej tam korespondencji mailowej prowadzonej przez ubezpieczoną wynika również, iż spółka zamierzała w tym czasie zaciągnąć kredyt obrotowy w kwocie 250.000 zł, odpowiadającej zaledwie jej 10-miesięcznemu wynagrodzeniu. Wobec takich problemów finansowych, żaden racjonalnie gospodarujący podmiot gospodarczy nie powierzyłby osobie zarządzającej w ramach stosunku pracy za tak wysokim wynagrodzeniem, jakie przewidziano dla ubezpieczonej, wykonywania tych samych obowiązków, jakie dotychczas realizowane były bez umowy o pracę i bez wynagrodzenia. Podważało to bowiem w istotny sposób jego stabilność finansową. Potrzeba nawiązania stosunku pracy z Wiceprezesem Zarządu

i większościowym udziałowcem, która zresztą nie została wykazana, usprawiedliwiać by mogła jedynie przyznanie jej znacznie niższego wynagrodzenia, które po poprawie sytuacji finansowej spółki uległoby podwyższeniu. Zaoferowanie ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 25.000 zł stanowiło działanie na szkodę spółki, o której kondycji świadczy najlepiej aktualna zaległość z tytułu składek ubezpieczeniowych, przekraczająca 30.000 zł, na co wskazał organ rentowy w toku postępowania apelacyjnego. Wniosek ten jest tym bardziej uzasadniony, iż od momentu skorzystania przez ubezpieczoną w dniu 29 maja 2014r. ze zwolnienia lekarskiego, z uwagi na znaną jej w dacie nawiązania stosunku pracy ciężą bliźniaczą, odwołująca spółka bez problemu radzi sobie z jej wszystkimi obowiązkami, nie zatrudniając na jej miejsce nowej osoby, której nie zatrudniano także do tego czasu.

Stąd również, określenie jej wynagrodzenia w umowie o pracę z dnia 30 kwietnia 2014r. za tak wysokim wynagrodzeniem, uznać należy za całkowicie nieracjonalne i chybione

z gospodarczego punktu widzenia. Realna korzyść wynikająca z zawarcia tej umowy polegać miała wyłącznie na uzyskaniu przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Co do zasady, nie ma przy tym przeszkód, by strony stosunku pracy brały pod uwagę wynikające z tego korzyści w zakresie ubezpieczeń społecznych. Nie mogą jednak przy tym naruszać zasad współzycia społecznego, co w niniejszej sprawie trafnie zauważył Sąd I instancji.

Jak wynika z wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007r. (II UK 56/07) i z dnia 18 października 2005r. (II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251), w myśl których nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń. Taki wyłączny cel działania stron został potwierdzony ostatecznie w toku postępowania apelacyjnego, gdy ubezpieczona wskazała, iż z dniem 23 lipca 2016r. z własnej inicjatywy rozwiązała stosunek pracy z odwołującą spółką z uwagi na jej bardzo złą kondycję finansową. Gdyby tymczasem nie osiągnięcie już celu nawiązania stosunku pracy: uzyskanie wysokich świadczeń w postaci zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego niewątpliwie nie zdecydowałaby się na przerwanie przysługującego jej urlopu wychowawczego. Na taki cel nawiązania stosunku pracy ubezpieczony za rażąco wygórowanym wynagrodzeniem wskazywał akcentowany przez organ rentowy na rozprawie apelacyjnej fakt wyrejestrowania się ubezpieczony z działalności gospodarczej tuż przed nawiązaniem stosunku pracy.

Z tytułu tej działalności odprowadzała przy tym minimalne składki ubezpieczeniowe, a to uprawniałoby ją do świadczeń ubezpieczeniowych w minimalnej wysokości. Uzyskanie ich w maksymalnej wysokości było jedynym uzasadnieniem przyznania ubezpieczony rażąco wygórowanego wynagrodzenia w ramach stosunku pracy.

Przytoczone okoliczności wskazują jednoznacznie, że ani potrzeby i możliwości odwołującej spółki, ani faktyczne doświadczenie zawodowe ubezpieczony, nie uzasadniały tak wysokiego wynagrodzenia ustalonego na takim poziomie nie przypadkowo na niespełna miesiąc przed skorzystaniem przez ubezpieczony z wynagrodzenia chorobowego związanego z bliźniaczą ciążą, a następnie zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, które miały być naliczane od zawyżonej podstawy wymiaru składek. Stąd, określenie płacy ubezpieczony na poziomie 25.000 zł w pełni zasadnie Sąd Okręgowy uznał za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a przez to nieważne z mocy art. 58 § 2 i 3 k.c. Obniżenie

przez organ orzekający deklarowanej przez spółkę podstawy wymiaru składek ubezpieczony do poziomu trzykrotnego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za 2013r. należało więc i tak uznać za nad wyraz korzystne dla ubezpieczony. Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9 sierpnia 2005r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/92)

i z dnia 6 lutego 2009r. (I UK 323/08), ustalenie w umowie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane

z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszym przypadku. Stąd, zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu I instancji, że wyłącznym celem zawarcia umowy o pracę z dnia

30 kwietnia 2014r. na wyjątkowo jednostronnie korzystnych tylko dla ubezpieczony warunkach płacowych, było uzyskanie przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co nie zasługuje na aprobatę.

Mając powyższe na względzie, na mocy art. 385 k.p.c., należało oddalić apelację ubezpieczony, jako oczywiście bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. przy zastosowaniu § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat

za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490 z późn. zm.), biorąc pod uwagę wyliczoną przez organ rentowy różnicę pomiędzy wartością składek ubezpieczeniowych naliczanych od wynagrodzenia umownego, a tego, jakie zostało przyjęte przez Sąd I instancji.

/-/SSA E.Kocurek-Grabowska /-/SSA L.Jachimowska /-/SSO del. A.Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR