

Sygn. akt III AUa 743/18

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 stycznia 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty
Protokolant:	Wioleta Batko

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2023 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z odwołania (...) Sp. z o.o. w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

przy udziale K. C.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) Sp. z o. o. w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 marca 2018 r. sygn. akt VII U 2843/16

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 743/18

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 kwietnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla K. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. od dnia 12 października 2015 r. wynosi 1750 zł.

Wyrokiem z dnia 13 marca 2018 r. (sygn. akt VII U 2843/16) Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. od powyższej decyzji.

Sąd pierwszej instancji jako bezsporne uznał ustalone przez organ rentowy okoliczności dotyczące zatrudnienia K. C. w spółce (...), a także okoliczności dotyczące funkcjonowania samej Spółki. Ponadto ustalił, że (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. została założona i zarejestrowana w dniu 20 lipca 2011 r. Głównym przedmiotem działalności Spółki jest budowa dróg i autostrad, w tym wykonywanie robót ziemnych, podbudów oraz nawierzchni. Wspólnikami (...) są A. C. posiadający 60 % udziałów w łącznej wysokości 30 000zł, T. C. posiadający 25 % udziałów w łącznej wysokości 12 500 zł oraz G. C. posiadający 15 % udziałów w łącznej wysokości 7 500 zł. Zarząd Spółki jest jednoosobowy i w jego skład jako prezes zarządu wchodzi G. C., natomiast A. C. i T. C. są prokurentami Spółki. A. C. pracuje w Spółce także na

stanowisku dyrektora technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości ustawowej płacy minimalnej. T. C. pracuje w Spółce także jako dyrektor generalny w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości ustawowej płacy minimalnej. G. C. jest prezesem zarządu Spółki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości ustawowej płacy minimalnej. Od 2012 r. do 2015 r. spółka uzyskiwała zyski z prowadzonej działalności gospodarczej. Zysk ten w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. wyniósł 487 696,88 zł, który został przekazany na kapitał zapasowy. K. C. jest żoną G. C.. W dniu 8 lipca 2015 r. ukończyła studia wyższe na kierunku G. (...) i Ochrony (...) w K., uzyskując tytuł zawodowy magistra inżynierii. W dniu 12 października 2015 r. pomiędzy K. C., a (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 5.900 zł brutto. Praca w spółce (...) była pierwszą pracą K. C.. Do zakresu jej obowiązków na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych należało: 1) koordynacja czynności niezbędnych do sprawnego i prawidłowego funkcjonowania biura, w tym zarządzanie korespondencją i zarządzanie dokumentami księgowymi; 2) współpraca z partnerami i dostawcami, w tym przyjmowanie, przygotowywanie i prowadzenie korespondencji z klientami i partnerami Spółki; 3) nadzór nad dokumentacją i sporządzanie zleconych raportów, notatek, zestawień; 4) bieżące wspieranie zarządu firmy, prowadzenie kalendarza spotkań służbowych; 5) organizacja podróży służbowych pracowników i zarządu Spółki; 6) organizowanie spotkań z gośćmi i klientami firmy; 7) tworzenie i nadzór nad przestrzeganiem odpowiednich procedur. K. C. pracowała w spółce (...) do dnia 19 stycznia 2016r., kiedy to otrzymała zwolnienie lekarskie z uwagi na ciążę. Zakład pracy wypłacił jej wynagrodzenie za czas choroby od dnia 20 stycznia 2016 r. do dnia 21 lutego 2016 r. W dniu 22 kwietnia 2016 r. K. C. urodziła dziecko i do końca 2016 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 1 marca 2016 r. spółka (...) zatrudniła dwóch nowych pracowników, a to J. J. i A. W.. Pracownicy ci zatrudnieni zostali na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. J. J. został zatrudniony na stanowisku kierownika budowy, za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 6 356 zł brutto. A. W. została zatrudniona na stanowisku kierownika do spraw techniczno-administracyjnych, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4 203 zł brutto. A. W. na dzień 2 grudnia 2016 r. pracowała w spółce (...). Przed zatrudnieniem K. C. w Spółce jej obowiązki wykonywali wspólnicy Spółki, a w czasie jej nieobecności w pracy część jej obowiązków przejęła A. W., a pozostałą część zarząd Spółki. Do zakresu obowiązków A. W., jako kierownika do spraw techniczno-administracyjnych należało: 1) sporządzanie przedmiarów i obmiarów robót; 2) rozliczanie robót w podwykonawstwie i siłach własnych; 3) sporządzanie i archiwizowanie dokumentacji kontraktowej; 4) udział w procesie oferowania i kosztorysowania; 5) wykonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji kontraktu; 6) nadzór nad pracami podwykonawców i sił własnych; 7) kontrola nad mieniem i materiałami powierzonymi do wbudowania; 8) analiza dokumentacji technicznej; 9) organizowanie przebiegu prac budowlanych; 10) kierowanie pracą brygady (brygad) roboczej i nadzorowanie bieżących robót; 11) prowadzenie rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu i maszyn; 12) organizowanie pracy podwykonawców na budowie; 13) przeprowadzanie odbiorów bieżących i jakościowo-ilościowych robót; 14) przygotowywanie dokumentów i zaświadczeń (umów, aneksów, świadectw pracy, zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu); 15) prowadzenie teczek pracowniczych; 16) koordynacja czynności niezbędnych do sprawnego i prawidłowego funkcjonowania biura; 17) prowadzenie bieżącej korespondencji z klientami, dostawcami oraz partnerami firmy; 18) tworzenie i nadzór nad przestrzeganiem odpowiednich procedur.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o zgromadzone w niniejszej sprawie dokumenty, których treść została uzupełniona spontanicznymi, szczegółowymi i jednolitymi zeznaniami G. C. (prezesa zarządu spółki C. i męża K. C.) oraz zeznaniami K. C..

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie. Podniósł, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy 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 (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku

pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych. Należy bowiem pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Rozpatrując kwestię nieważności postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia nie można zapominać o godziwości wynagrodzenia (art. 13 k.p.) jako jednej z zasad prawa pracy. Zasada ta wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Wynagrodzenie godziwe, czyli należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r., I PKN 465/99). Kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego-może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy wyraził wątpliwość co do celowości zatrudnienia K. C. w (...) Sp. z o.o., skoro wcześniej należące do niej obowiązki na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych wykonywali wspólnicy Spółki, a w czasie jej nieobecności w pracy w związku z ciążą i urodzeniem dziecka, jej obowiązki przejęła nowa pracownica A. W. (zatrudniona w Spółce na stałe, a nie na zastępstwo K. C.) oraz zarząd Spółki (czyli de facto prezes zarządu Spółki G. C. - mąż K. C.). Celowość jej zatrudnienia w Spółce była wątpliwa także ze względu na zakres jej obowiązków, które miały charakter ogólny (np. nadzór nad dokumentacją i sporządzanie zleconych raportów, notatek, zestawień, bieżące wspieranie zarządu firmy, tworzenie i nadzór nad przestrzeganiem odpowiednich procedur) i dotyczyły także spraw innych niż bieżące sprawy Spółki (np. organizacja podróży służbowych pracowników i zarządu Spółki). Czynności te miały charakter sekretarski i nie wiązały się z taką odpowiedzialnością, jak chociażby obowiązki A. W., która poza czynnościami sekretarskimi sprawowała bieżący nadzór nad pracami należącymi do przedmiotu działalności Spółki, a mimo to otrzymywała wynagrodzenie niższe niż odwołująca. W związku z tym Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko organu rentowego i stwierdził, że nawet jeżeli zatrudnienie K. C. miało uzasadnienie ekonomiczne, to jej wynagrodzenie za pracę było oczywiście nieadekwatne do rodzaju powierzonych jej czynności, niezależnie od nazwy powierzonego jej stanowiska. Przytoczył przepis art. 15 ust. 2a ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS, zgodnie z którym jeżeli nie można ustalić podstawy wymiaru składek w okresie pozostawania w stosunku pracy wskazanym do ustalenia podstawy wymiaru emerytury i renty, za podstawę wymiaru składek przyjmuje się kwotę obowiązującego w tym okresie minimalnego wynagrodzenia pracowników, proporcjonalnie do okresu podlegania ubezpieczeniu i wymiaru czasu pracy. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut odwołującego się, iż praca na stanowisku, na którym zatrudniona została K. C., uzasadnia wynagrodzenie wyższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Apelację od przedmiotowego wyroku wywiódł odwołujący się płatnik składek. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił naruszenie:

1) art 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie w sytuacji, gdy Sąd I instancji nie ustalił jakoby umowa o pracę z dnia 12 października 2015 r. lub postanowienia tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia były sprzeczne z ustawą albo mające na celu obejście ustawy, odwołując się jedynie do zasad współzycia społecznego, o których mowa w art. 58 § 2 k.c. (niepowołanego jako podstawa prawna w osnowie decyzji), przy czym Sąd I instancji nie wykazał także jakoby umowa ta lub poszczególne jej elementy były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

2) art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a i c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez zakwestionowanie ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 5.900,00 zł oraz wadliwie przyjęcie, iż wynagrodzenie ubezpieczonej miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

3) art. 83 ust. 1 i 2 w zw. z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 oraz art. 86 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez wadliwe ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe z tytułu zawartej umowy o pracę z 12 października 2015r. z odwołującym w wysokości 1750,00 zł brutto miesięcznie, podczas gdy faktyczna i prawdziwa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartej umowy o pracę z płatnikiem składek wynosi 5900,00 zł brutto miesięcznie;

4) art. 32 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 11<sup>3</sup> k.p. poprzez uznanie, iż K. C. (dalej: „ubezpieczona”) będąca żoną Prezesa Spółki, posiadającą kwalifikacje, wykształcenie i predyspozycje nie może mieć ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 5.900,00 zł oraz wadliwie przyjęcie, iż wynagrodzenie ubezpieczonej miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (w tym m.in. w okresie ciąży);

5) art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegającego na pominięciu w ocenie części zeznań świadka K. C. i G. C. oraz dokumentów finansowych Spółki: tj. sprawozdania finansowego sporządzonego na dzień 31 grudnia 2015 r. wraz z rachunkiem zysków i strat oraz sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za okres od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r., a także kopii uchwał (nr 1-4) Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki podjętych w dniu 30 maja 2016 r. i listy obecności na ww. Zgromadzeniu, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych polegającym na:

a) bezpodstawnym uznaniu, iż sporna umowa o pracę w części wynagrodzenia za pracę, jako rażąco zawyżonego, jest niecelowa, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż ustalone wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy i kwalifikacji, wykształcenia, ukończonych studiów, rodzaju obowiązków, nie jest rażąco zawyżone, a umowa o pracę w zakresie tego wynagrodzenia nie jest nieważna;

b) bezpodstawnym uznaniu, iż ustalone w umowie o pracę z 12 października 2015r. wynagrodzenie za pracę w kwocie 5900,00 zł, jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, było rażąco zawyżone, w sytuacji, gdy było ono godziwe i odpowiednie;

6) art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd Okręgowy dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy zgromadzonego materiału dowodowego, z pominięciem jego wszechstronnego rozważenia, sprzecznie z logiką i zasadami doświadczenia życiowego, skutkujące wadliwym uznaniem, iż ustalenie wynagrodzenia za pracę w wysokości 5900,00 zł, mając na uwadze charakter sprawy, wykształcenie, kwalifikacje, ukończone studia i zakres obowiązków ubezpieczonej w porównaniu z innymi pracownikami, w tym w szczególności A. W. i J. J. było rażąco zawyżone, a tym samym umowa o pracę w tej części jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i niecelowa;

7) art. 479<sup>14</sup> § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy odwołanie zawierało zarzuty uzasadniające jego uwzględnienie oraz art 479<sup>14</sup> § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na oddaleniu odwołania, podczas, gdy nie było ku temu przesłanek;

8) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wadliwe uzasadnienie wyroku, które to naruszenia miały wpływ na wynik sprawy.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wniósł o dopuszczenie następujących dowodów:

a) uzupełniającego przesłuchania odwołującego - za stronę - Prezes Zarządu G. C. - na okoliczność: aktualnego stanu zatrudnienia w spółce, stanu i sytuacji finansowej i majątkowej Spółki, przebiegu zatrudnienia K. C., przebiegu zatrudnienia J. J.;

b) kopii zeznania o wysokości osiągniętego dochodu poniesionej straty przez Spółkę za rok podatkowy 2017 (CIT-8) złożonego we właściwym Urzędzie Skarbowym na okoliczność aktualnej sytuacji finansowej i majątkowej Spółki;

c) kopii zaświadczenia o niezaleganiu w opłacaniu składek z dnia 25 maja 2018r. na okoliczność niezalegania przez Spółkę w opłacaniu składek.

W konkluzji odwołujący się wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez orzeczenie, że od dnia 12 października 2015 r. miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. C. z tytułu zatrudnienia przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. stanowi kwota wynagrodzenia wynosząca 5.900,00 zł brutto określona umową o pracę z dnia 12 października 2015 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Krakowie do rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

### **Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.**

Apelacja nie jest uzasadniona.

Na wstępie należy zaznaczyć, że kontrolowana w rozpoznawanej sprawie decyzja organu rentowego dotyczy podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne K. C. od 12 października 2015 r. z tytułu pozostawania w zatrudnieniu u płatnika składek (...) sp. z o.o. Organ rentowy nie negował istnienia tytułu podlegania ubezpieczeniu społecznemu, a jedynie podważał zadeklarowaną przez płatnika podstawę wymiaru składek na to ubezpieczenie, uzależnioną od wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę, ukształtowanego na kwotę 5.900 zł brutto miesięcznie.

Na wstępie - w odniesieniu do zarzutów kwestionujących podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia - należy stwierdzić, że przeprowadzone przez Sąd Okręgowy postępowanie odwoławcze zostało ukierunkowane na wyjaśnienie okoliczności istotnych z perspektywy rozstrzygnięcia spornego zagadnienia. Zebrany materiał dowodowy obejmuje zarówno przedłożoną przez strony dokumentację, jak również dowód z zeznań stron procesu (przedstawiciela odwołującej się spółki oraz ubezpieczonej). Nie ma racji strona apelująca zarzucając naruszenie przepisów postępowania, mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. W myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, to jest rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Należy przy tym pamiętać, że swobodna ocena dowodów jest prawem sądu orzekającego, a tym samym kontrola prawidłowości tej oceny - dokonywana przez sąd drugiej instancji - musi być z reguły ostrożna, albowiem trzeba mieć na względzie okoliczność, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził (vide m.in. wyrok SN 27 września 2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16 kwietnia 2002 r. V CKN 1446/00 oraz wyrok SN z 14.03.2002 r. IV CKN 859/00). W judykaturze utrwalony jest także pogląd, zgodnie z którym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa lub w sposób oczywisty błędna jako dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego. Jeżeli zatem z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu - na podstawie tego materiału dowodowego - dawały się wysnuć wnioski odmienne. Dokonana przez sąd pierwszej instancji ocena dowodów może zostać skutecznie podważona przez sąd odwoławczy tylko wówczas, gdy brak jest logiki zaprezentowanych przez sąd pierwszej instancji wniosków z zebranymi dowodami, bądź gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo zasadom doświadczenia życiowego i nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99. Prok. i Pr. 2001 r., Nr 5, poz. 33 oraz z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, nie publ., a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7-8, poz. 139). Dla skuteczności zarzutu naruszenia cytowanego wyżej przepisu nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości

dokonanych ustaleń faktycznych odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, lecz konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tej materii. Skarżący powinien zatem wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. W tym aspekcie nie jest wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu kwestionowanych przez skarżącego wniosków (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, Lex nr 80273 oraz z 20 stycznia 2005 r., I UK 137/04, Lex nr 602671).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w realiach rozpoznawanej sprawy brak jest uzasadnionych powodów, aby zanegować istnienie logicznego związku pomiędzy treścią przeprowadzonych dowodów, a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami, stanowiącymi podstawę rozstrzygnięcia. Słusznie organ rentowy, a w ślad za nim Sąd Okręgowy zakwestionował zasadność ustalenia dla ubezpieczonej, dla której analizowane zatrudnienie było pierwszym doświadczeniem zawodowym, wynagrodzenia w kwocie 5.900 zł brutto miesięcznie. Wnioski wysunięte przez Sąd pierwszej instancji z materiału dowodowego zebranego w niniejszym postępowaniu o istotnym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy - wbrew zarzutom apelacji - nie kolidują z regułami logicznego rozumowania, właściwego kojarzenia faktów oraz zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy właściwie ocenił okoliczności faktyczne wyłaniające się z zaoferowanych przez strony dowodów i prawidłowo zrekonstruował stan faktyczny sprawy. W pierwszym rzędzie należy zauważyć, że ubezpieczona została zatrudniona na nowoutworzonym stanowisku pracy dyrektora ds. administracyjnych. We wcześniejszym okresie obsługą administracyjną spółki zajmowali się wspólnicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie za pracę. Trafnie Sąd Okręgowy poddał w wątpliwość istnienie potrzeby nawiązania z ubezpieczoną stosunku pracy na warunkach płacowych ujętych w umowie o pracę z dnia 12 października 2015 r. Zgromadzone w przedmiotowej sprawie dowody nie przekonują, iż w rozważanym czasie (październik 2015r.) obowiązki administracyjne, pełnione dotychczas przez wspólników, uległy zwiększeniu w takim stopniu, który skłoniłby racjonalnie postępującego pracodawcę do stworzenia nowego stanowiska pracy z wynagrodzeniem 5.900 zł brutto, znacząco przewyższającym zarobki pozostałych zatrudnionych w spółce osób, do których w tym czasie należała jedynie kadra kierownicza (wspólnicy spółki) wykonująca swoje zadania z uposażeniem kształtującym się na poziomie minimalnego wynagrodzenia pracowniczego. Należy również odnotować, że ubezpieczona w dacie zawarcia umowy o pracę (12 października 2015r.) nie dysponowała doświadczeniem zawodowym, zaś podjęte zatrudnienie na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych nie odpowiadało zdobytemu wykształceniu (geologia), co dodatkowo nasuwa zastrzeżenia w aspekcie ekonomicznej opłacalności jej zatrudnienia na kierowniczym stanowisku służbowym z uposażeniem w kwocie 5.900 zł miesięcznie, w sytuacji gdy pozostałe osoby pełniące funkcje kierownicze (G. C.-Prezes Zarządu; T. C.-Dyrektor Generalny; A. D. Techniczny) pobierały minimalne wynagrodzenie za pracę pomimo dłuższego doświadczenia w prowadzeniu spraw spółki funkcjonującej na rynku od 2011 r. Płatnik składek działał w sektorze budownictwa, zaś powierzone ubezpieczonej obowiązki służbowe natury administracyjnej nie łączyły się bezpośrednio z profilem wykonywanej przez płatnika działalności gospodarczej. Warto także nadmienić, iż strony nie wykazały pełnienia przez ubezpieczoną zadań o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania spółki. Obsługą księgową płatnika składek zajmował się zewnętrzny podmiot, natomiast ubezpieczona jedynie odbierała i wystawiała faktury, co jest zaliczane do zwykłych (nieskomplikowanych) czynności biurowych, podobnie jak praktykowane przez nią przyjmowanie i wysyłanie korespondencji oraz składanie zamówień w imieniu spółki. W ramach zakresu obowiązków ubezpieczonej w toku niniejszego postępowania zostały udokumentowane tylko wspomniane wyżej czynności, to jest kilka wystawionych faktur, zamówień oraz korespondencja mailowa. Nie wykazano faktycznej realizacji pozostałych powierzonych jej obowiązków, chociażby w dziedzinie współpracy z partnerami i dostawcami spółki, ani też innych odpowiedzialnych zadań o istotnym znaczeniu dla prowadzonej przez płatnika działalności w branży budowlanej. W kontekście istnienia potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej na warunkach płacowych przewidzianych w umowie o pracę z dnia 12 października 2015 r. zauważyć trzeba, że jej absencja w okresie zwolnienia lekarskiego oraz urlopu macierzyńskiego nie spowodowała konieczności zatrudnienia dodatkowej osoby w celu zastąpienia jej w pełnieniu roli dyrektora ds. administracyjnych i nie zakłóciła w sposób istotny prawidłowego funkcjonowania płatnika składek w obrocie gospodarczym. W czasie nieobecności ubezpieczonej w pracy od 20 stycznia 2016 r. przeważającą część jej obowiązków przejęli wspólnicy spółki (pełniący te obowiązki także w okresie poprzedzającym

jej zatrudnienie), a część zadań natury administracyjnej powierzono A. W. (zatrudnionej dopiero od marca 2016r.). Co więcej, uposażenie współników nie uległo podwyższeniu pomimo zwiększenia rozmiaru zadań (w wyniku przejścia obowiązków ubezpieczonej) i nadal utrzymywało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia pracowniczego. Po wyczerpaniu okresu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy od 22 lutego do 21 kwietnia 2016 r. ubezpieczona przebywała na zasiłku chorobowym, zaś od 22 kwietnia 2016 r. do 20 kwietnia 2017 r. na zasiłku macierzyńskim, następnie po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim ponownie korzystania ze świadczeń ubezpieczeniowych z tytułu choroby i macierzyństwa w okresie od 7 lutego do 9 maja 2018 r. (zasiłek chorobowy) oraz od 10 maja 2018 r. do 8 maja 2019 r. (zasiłek macierzyński). Powyższa okoliczność wynika z zaświadczenia organu rentowego z dnia 4 października 2022 r. (k. 209 a.s.) i jednocześnie została przyznana przez odwołującego się na rozprawie apelacyjnej. W sytuacji, gdy długotrwała nieobecność ubezpieczonej w miejscu pracy nie wpłynęła znacząco na funkcjonowanie spółki, a większość jej obowiązków na stosunkowo długi czas została przejęta przez współników spółki należy poddać w wątpliwość istnienie rzeczywistej potrzeby utworzenia przez spółkę w dniu 12 października 2015r. nowego stanowiska służbowego do prac administracyjnych oraz opłacalność zatrudnienia ubezpieczonej w takim charakterze z wysokim wynagrodzeniem (w porównaniu z zarobkami współników z minimalną płacą), ustalonym na kwotę 5.900zł miesięcznie. Należy również zaznaczyć, że pomimo powierzenia ubezpieczonej stanowiska kierowniczego (dyrektora ds. administracyjnych) w rozpoznawanej sprawie nie wykazano, by realizowała odpowiedzialne zadania. W trakcie przesłuchania przed Sądem pierwszej instancji na rozprawie w dniu 2 grudnia 2016 r. (k. 84 a.s.) ubezpieczona przyznała, iż nie uczestniczyła w podejmowaniu strategicznych decyzji w firmie, lecz zajmowała się obsługą administracyjną spółki (wystawianiem faktur, składaniem zamówień, przyjmowaniem i wysyłaniem korespondencji). Pełnione przez nią obowiązki obejmowały zatem zwykłe prace biurowe. Warto przy tym odnotować, iż w momencie nawiązania rozważanego stosunku pracy płatnik składek nie zatrudniał żadnej osoby do czynności natury administracyjnej. Zadaniem ubezpieczonej nie było zatem koordynowanie pracy zorganizowanego u pracodawcy biura, tworzenie procedur obiegu korespondencji dla zespołu pracowników itp. W takiej sytuacji, określona w umowie nazwa jej stanowiska pracy nie była w pełni adekwatna do specyfiki i rangi wykonywanych przez nią czynności, sprowadzających się zasadniczo do nieskomplikowanych prac administracyjno-biurowych, a nie specjalistycznych zadań łączących się z prowadzeniem spraw administracyjnych spółki i jej reprezentowaniem w tej dziedzinie na zewnątrz. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wystawianie faktur, co obecne odbywa się w formie elektronicznej, zalicza się do prostych prac biurowych, zwłaszcza gdy te czynności nie są połączone z prowadzeniem obsługi księgowej pracodawcy (vide między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 19 maja 2021r., II USKP 56/21, LEX nr 3266391). Z perspektywy rozstrzygnięcia spornego zagadnienia nie ma decydującego znaczenia eksponowana w apelacji korzystna kondycja finansowa pracodawcy, niekwestionowana zresztą przez organ rentowy w toku niniejszego procesu i będąca przedmiotem ustaleń Sądu Okręgowego, nie podważonych przez żadną ze stron. W związku z tym, na etapie postępowania apelacyjnego zbędne jest prowadzenie szczegółowego postępowania dowodowego w tej materii (sytuacji finansowej płatnika składek) i uzupełnianie stanu faktycznego sprawy o okoliczności wynikające ze wskazanych w apelacji dowodów, między innymi zeznań podatkowych oraz zaświadczeń o niezaleganiu w opłacaniu składek. Natomiast przebieg zatrudnienia ubezpieczonej oraz wysokość deklarowanych przez pracodawcę podstaw wymiaru składek to okoliczności ujęte w nadesłanej przez organ rentowy w fazie postępowania drugoinstancyjnego dokumentacji (na polecenie Sądu Apelacyjnego), przyznane przez stronę przeciwną (odwołującego się), a zatem należy je uznać za niesporne. Niezależnie jednak od sytuacji finansowej odwołującego się oraz czasokresu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne K. C. istotny jest fakt, iż w dacie zawarcia analizowanej umowy o pracę (12 października 2015r.), co było jej pierwszym zatrudnieniem stanowiącym tytuł podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, stan ciąży ubezpieczonej był wiadomy, a co za tym idzie w niedalekiej perspektywie czasowej od nawiązania pierwszego w jej karierze zawodowej stosunku pracy pewne było ziszczenie się ryzyka ubezpieczeniowego związanego z chorobą w czasie ciąży lub z macierzyństwem, a tym samym nabycie prawa do odpowiednich świadczeń zasiłkowych. Przywołane powyżej okoliczności doprowadziły Sąd Apelacyjny do przekonania, że warunki płacy K. C. w dacie zawarcia umowy o pracę z dnia 12 października 2015 r. były determinowane nie tyle potrzebą pozyskania dla spółki wykwalifikowanego fachowca i korzystania z jego pracy w celu rozwoju prowadzonej przez płatnika składek działalności gospodarczej, lecz zamiarem zapewnienia jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego w dogodnej dla niej wysokości w związku ze stanem ciąży i urodzeniem dziecka. W toku niniejszego procesu nie wykazano, by wysokość ustalonego dla ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę była

podyktowana rangą powierzonych jej obowiązków służbowych oraz ich istotnym znaczeniem dla wykonywanej przez płatnika składek działalności w branży budowlanej.

Przechodząc do analizy podstawy prawnej zaskarżonego wyroku należy zaznaczyć, że nie nasuwa jakichkolwiek wątpliwości kompetencja organu rentowego do dokonywania kontroli i weryfikacji zgłoszeń płatników składek w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, w szczególności w sytuacji, gdy zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Stosowne uprawnienie w tej materii Sąd Najwyższy wywiódł z regulacji zamieszczonej w art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stronom umowy o pracę nie przysługuje bowiem niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza powyższymi kryteriami, należy wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny, alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, co sprawia że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne nie może być ustalane ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, a przy tym nie powinno rażąco przewyższać wkładu pracy, by w ten sposób składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi bowiem o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutuującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Na ten aspekt kształtowania treści stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych wielokrotnie wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy. Poza powołaną wyżej uchwałą z 27 kwietnia 2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05) warto w tym miejscu przywołać pogląd zaprezentowany w wyrokach: z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192), z dnia 19 maja 2009 r. (III UK 7/09) oraz z dnia 14 grudnia 2017 r. (II UK 645/16, LEX nr 2473788). W ostatnim ze wspomnianych wyżej orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że z punktu widzenia ustalenia wysokości należnej składki na ubezpieczenie chorobowe, a w konsekwencji wysokości samego świadczenia z tego ubezpieczenia decydujące znaczenie ma określona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia, objęta zasadą swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się zatem pogląd, iż podstawę wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena „godziwości” wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania. Zdaniem Sądu Najwyższego, przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Względ na interes ogólny chroniony w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego



sprawia, że "godziwość" wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż strony stosunku pracy muszą się liczyć z wymogiem ochrony interesu publicznego oraz zasadą solidarności ubezpieczonych. Analogiczne zapatrywanie jest wyrażane w orzecznictwie sądów apelacyjnych, przykładowo można tutaj wskazać wyroki Sądu Apelacyjnego w Krakowie: z dnia 28 marca 2018 r. (III AUa 760/16, LEX nr 2514923) z dnia 23 listopada 2016 r. (III AUa 1306/15, LEX nr 2196258) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 marca 2018 r. (III AUa 786/17, LEX nr 2481763).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, realia rozpoznawanej sprawy pozwalają na sformułowanie tezy o naruszeniu przez strony rozważanego stosunku pracy zasad współżycia społecznego przy uzgadnianiu wysokości przewidzianego dla ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę, ukształtowanego w dniu 12 października 2015 r. na kwotę 5.900 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie, które przełożyło się na wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne K. C. nie zostało uzasadnione rozmiarem i wagą pełnionych przez nią w tym czasie obowiązków służbowych (zwykłe, nieskomplikowane czynności biurowe), ani też realną potrzebą zatrudnienia osoby na stanowisku dyrektora sprawującego nadzór w kwestiach administracyjnych nad czynnościami wykonywanymi przez pozostałych pracowników, co grona których w analizowanym okresie (w momencie nawiązania stosunku pracy z wynagrodzeniem ustalonym we wskazanej wyżej kwocie) należeli wyłącznie wspólnicy spółki zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. W tym czasie płatnik składek w strukturze płac nie uwzględniał zarobków przewyższających najniższe wynagrodzenie pracownicze. Wynagrodzenie ubezpieczonej nie może być porównywane do uposażenia J. J. (kierownika budowy), zatrudnionego w marcu 2016 r. za wynagrodzeniem 6.356zł brutto ze względu na odmienny charakter świadczonej przez nich pracy oraz jej wagę dla działalności płatnika składek. Niezasadne byłoby także odnoszenie zarobków ubezpieczonej do wynagrodzenia A. W. (kierownika ds. techniczno-administracyjnych), zatrudnionej od marca 2016 r. za wynagrodzeniem w kwocie 4.203 zł brutto, zważywszy na odrębny zakres czynności, który w przypadku A. W. nie ograniczał się do obowiązków natury administracyjnej, lecz obejmował także zadania z dziedziny budownictwa, podstawowego zakresu działalności spółki. Przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 5.900 zł brutto miesięcznie - zważywszy że była osobą początkującą na rynku pracy, nie dysponującą doświadczeniem zawodowym, ani kierunkowym wykształceniem w dziedzinie administracji, zarządzania bądź księgowości - pozostaje w kolizji z regułami ustalania wysokości wynagrodzeń pracowniczych, określonymi w art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, 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. W uwarunkowaniach rozpatrywanego przypadku brak jest przesłanek do podważenia ustaleń organu rentowego dotyczących podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne K. C., przyjętej w kontrolowanej w niniejszym postępowaniu decyzji na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jest to bowiem kwota, którą płatnik składek w okresie poprzedzającym zatrudnienie ubezpieczonej uznawał jako właściwą dla wspólników piastujących stanowiska kierownicze, którzy w tym czasie wyczerpywali zasoby kadrowe spółki. W rozpoznawanej sprawie nie wykazano, iż począwszy od 12 października 2015r. zaistniała obiektywnie usprawiedliwiona sytuacja, motywująca do zaoferowania ubezpieczonej wynagrodzenia przewyższającego znacząco zarobki kadry kierowniczej. Nie ma znaczenia, iż wspólnicy uzyskiwali dodatkowe dochody z tytułu udziału w zysku spółki, gdyż nie była to należność z tytułu stosunku pracy, lecz na podstawie innego rodzaju stosunku prawnego (uprawnienia wspólników wynikające z regulacji dotyczącej spółek prawa handlowego). W konkluzji stwierdzić trzeba, że stawka wynagrodzenia ubezpieczonej określona w umowie o pracę z dnia 12 października 2015 r. w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia. Nie była podyktowana rangą i rozmiarem powierzonych jej obowiązków oraz szerokim zakresem odpowiedzialności, lecz zamiarem umożliwienia ubezpieczonej nabycia prawa do świadczeń zasiłkowych w oczekiwanej przez nią wysokości, znacząco odbiegającej od minimalnego wynagrodzenia pracowniczego pobieranego przez kadrę kierowniczą spółki. Słuszność tej tezy wzmacnia fakt, iż w okresie jej długotrwałej absencji w pracy w czasie zwolnienia chorobowego i urlopu macierzyńskiego (od 20 stycznia 2016 r. do 20 kwietnia 2017 r., a następnie od lutego 2018 r. do 8 maja 2019r.) płatnik składek nie zatrudnił dodatkowej osoby zastępującej ją na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych. Należy się zatem zgodzić z organem rentowym co do zaistnienia przesłanek pozwalających na weryfikację podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Wynagrodzenie w wysokości przewidzianej w umowie o pracę z dnia 12 października 2015r. nie spełniało kryterium „godziwości” rozumianej w

sposób przedstawiony we wcześniejszych wywodach niniejszego uzasadnienia, gdyż nie było w pełni ekwiwalentne do charakteru i rangi pełnionych przez ubezpieczoną obowiązków oraz nie odpowiadało strukturze wynagrodzeń przyjętej u płatnika składek, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współzycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Kontrolowana w przedmiotowym procesie decyzja organu rentowego była prawidłowa, czego konsekwencją było oddalenie odwołania wniesionego przez płatnika składek, o czym trafnie orzekł Sąd pierwszej instancji. Zasadności tej decyzji nie niweczy fakt powrotu ubezpieczonej po urlopie macierzyńskim do pracy na warunkach uzgodnionych w umowie o pracę z 12 października 2015 r. W niniejszym postępowaniu decydujące znaczenie ma ocena warunków pracy i płacy ustalonych w dniu 12 października 2015r. w kontekście zachowania zasad służących ustaleniu wysokości wynagrodzenia za pracę według kryteriów wskazanych w art. 78 §1 k.p., z jednoczesnym uwzględnieniem reguł funkcjonujących w ramach stosunków prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych, a to wszystko według stanu faktycznego z daty wydania kontrolowanej decyzji (29 kwietnia 2016r.). Okoliczności następujące po wydaniu tej decyzji rzutują wprawdzie na kształt przyszłych uprawnień stron stosunku ubezpieczenia społecznego, niemniej jednak nie wywierają bezpośredniego wpływu na ocenę zasadności zaskarżonej decyzji, o czym decydują zaszczości towarzyszące zawarciu rozważanej umowy o pracę. Zmiana stanu faktycznego może stanowić podstawę wystąpienia do organu rentowego z wnioskiem o wydanie decyzji dotyczącej kolejnego, bieżącego okresu rozliczeniowego oraz ustalenia podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych, odpowiadającej obecnym realiom, w których spółka zatrudnia 16 osób na różnego rodzaju stanowiskach oraz korzysta na bieżąco ze wsparcia podmiotów zewnętrznych w zakresie obsługi prawnej, księgowej, kurierskiej, transportowej i logistycznej (twierdzenia skarżącego zawarte w uzasadnieniu apelacji). Konkludując Sąd drugiej instancji uznał, że zaskarżony wyrok, podobnie jak poprzedzająca go decyzja organu rentowego, jest prawidłowy. Wysunięte w apelacji zarzuty okazały się nieuzasadnione.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji.

Agata Pyjas - Luty